ARTÍCULOS

¿Más allá de la precariedad? La inserción laboral generizada de las ciencias sociales en Chile

Menara Guizardi

Universidad de Tarapacá (Chile) / CONICET

Cientista social por la Universidade Federal do Espírito Santo (Brasil); magíster en estudios latinoamericanos y doctora en antropología social por la Universidad Autónoma de Madrid (España). Investigadora adjunta del CONICET (Argentina), investigadora externa de la Universidad de Tarapacá (Chile). ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2670-9360.
Contacto: menaraguizardi@yahoo.com.br

Isabel Araya

Universidad de Tarapacá (Chile)/Pontificia Universidad Católica de Chile

Antropóloga por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano (Chile); magíster en antropología por la Universidad de Tarapacá (Chile) y candidata a doctora en antropología en la Pontificia Universidad Católica de Chile. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6616-5225
Contacto: Imaraya@uc.cl

Ariany da Silva Villar

Pontificia Universidad Católica de Chile / Universidad Central de Chile

Psicóloga por la Universidade Católica Dom Bosco (Brasil) y doctora en Psicología por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigadora postdoctoral de la Universidad Central de Chile. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5275-9033
Contacto: avillar1@uc.cl

RESUMEN

El artículo analiza los resultados de un estudio de caso cualitativo que recopiló los testimonios de 50 académicas (profesoras y/o investigadoras universitarias) de las ciencias sociales, sobre sus experiencias de inserción laboral en Chile. El objetivo es analizar sus itinerarios de entrada al sector productivo tras finalizar sus formaciones de pregrado, indagando sobre las desigualdades de género enfrentadas. Partiremos situando el marco analítico empleado, discutiendo las nociones de inserción laboral y su carácter generizado en la academia chilena. Luego, presentaremos la metodología y el perfil muestral del estudio. Adentrando en los relatos femeninos, analizaremos las dificultades enfrentadas por las mujeres para insertarse en sus primeros trabajos, las desigualdades vividas en diferentes nichos laborales y las precariedades enfrentadas en los cargos académicos. Finalizamos sintetizando cinco ejes conclusivos del estudio.

.

PALABRAS

Desigualdad de género

Ciencias Sociales

Chile

Universidades

ABSTRACT

The article analyzes the results of a qualitative case study that compiled the testimonies of 50 female academics (university professors and/or researchers) in the social sciences, about their experiences of labor insertion in Chile. The objective is to analyze their itineraries of entry in the productive sector after completing their undergraduate training, investigating the gender inequalities they faced. We will begin by situating the analytical framework used, discussing the notions of labor insertion and its gendered character in the Chilean academe. Then, we will present the methodology and sample profile of the study. Delving into the female stories, we will analyze the difficulties faced by women to enter their first jobs, the inequalities experienced in their different work niches, and the precariousness faced in academic positions. We conclude by synthetizing five conclusive axes of the study.

KEYWORDS

Gender inequality

Social sciences

Chile

Universities

Introducción[1]

Desde 2015, la sensibilidad social sobre las desigualdades y violencias de género en ámbitos universitarios y científicos chilenos fue propulsada por el incremento de las denuncias de acoso sexual en estos sectores (SCHUSTER et al., 2019). La falta de respuestas gubernamentales e institucionales a estos casos impulsó las multitudinarias protestas estudiantiles feministas de 2018 (DE FINA & VIDAL, 2019; FLORES, 2019; SILVA-TAPIA & FERNÁNDEZ-OSSANDÓN, 2022; TRONCOSO, FOLLEGATI & STUTZIN, 2019). Tras la toma de 49 campus en todo el país (DE FINA & VIDAL, 2019), las universidades iniciaron acciones, mientras representantes legislativos presionaron el gobierno para el tratamiento del tema por el Estado. En 2021, tras un largo proceso de debates (GUIZARDI et al., 2023), se aprobó la primera "Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación" (MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN DE CHILE [MINCIENCIA], 2021) y la Ley 21.369, que regula el "Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior" (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE [MINEDUC], 2021).

Este proceso sociopolítico imprimió cambios importantes en la experiencia de las mujeres y diversidades sexuales en las universidades y espacios científicos chilenos. Pero el panorama general dista mucho de ser óptimo, particularmente en lo concerniente a la carrera académica. De todo el mercado laboral chileno, la academia es uno de los campos con menor participación de mujeres (MINCIENCIA, 2022). De hecho, Chile ocupa el tercer puesto en términos de menor presencia femenina en este nicho laboral de toda Latinoamérica, detrás de Perú (28,6%) y México (33%), y muy por debajo del índice regional general (49,4%) (ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS [OCDE], 2022).

En los puestos universitarios, las mujeres participan más de aquellos campos con menor remuneración y reconocimiento académico como las ciencias sociales, la salud y las humanidades

[1] Las autoras agradecen a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), que financia el presente estudio a través del Proyecto Fondecyt 1230017 y a la *Humboldt Foundation* (Alemania) que lo financia a través de la *Georg Forster Research Fellowship for Experienced Researchers* (atribuida a Menara Guizardi).

(BAEZA & LAMADRID, 2019). Las académicas tienen mucha dificultad de estabilizarse laboralmente y son eyectadas de la carrera en la medida en que avanzan en ella: a mayor jerarquía, mayores tasas de masculinización (MINCIENCIA, 2020).

Las desigualdades de remuneración son notables. Los académicos con entre 25 y 39 años poseen salarios en promedio 17% superiores a los femeninos, mientras los de 55 y 70 años tiene sueldos 23% superiores (MINCIENCIA, 2022). Asimismo, apenas hay académicas en altos puestos de dirección universitaria y científica. En 2020, había cinco mujeres y 55 hombres liderando rectorados en Chile (MINCIENCIA, 2020). En estas circunstancias, Ríos, Mandiola & Varas (2017) observan que se avanzó en los estudios de género y las teorías feministas, pero esto no redundó en la igualdad de género en la academia chilena.

Considerando este contexto, este artículo analiza los resultados de un estudio de caso cualitativo, realizado entre enero y noviembre de 2023, que recopiló los relatos de 50 académicas (profesoras y/o investigadoras universitarias) de las ciencias sociales, sobre sus experiencias de inserción laboral en Chile. El objetivo es analizar cómo fueron sus itinerarios de entrada al mundo laboral una vez finalizadas las formaciones de pregrado, indagando en qué medida las desigualdades de género impactaron estos itinerarios. Se indaga cómo las brechas de género configuran sus trayectorias laborales y los límites que las académicas encuentran una vez acceden a un cargo universitario, debido a un cuadro de persistente desigualdad en este nicho ocupacional. Los conocimientos sobre cómo la desigualdad de género se articula en cada etapa específica del desempeño laboral académico son fundamentales para el diseño de programas y políticas que actúen de manera precisa, considerando las especificidades de las trayectorias femeninas.

Nos enfocamos en las ciencias sociales debido a cuatro factores. Primero, a la feminización de este campo en Chile (MINCIENCIA, 2022), desde la formación de pregrado[2]. Segundo, en la mayor parte de los países latinoamericanos, los estudios sobre esta problemática son incipientes (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA

[2] En 2020, las mujeres representaban el 65% de las matrículas de las carreras universitarias en las ciencias sociales en todo el país, 55% de magíster y 51% de doctorado (OCDE, 2022). Empero, sumaban el 37% de quienes lograban terminar estos doctorados: hay una reducción del porcentaje femenino en la medida en que se avanzan en los niveles formativos de las ciencias sociales (OCDE, 2022).

CIENCIA Y LA CULTURA [UNESCO], 2021). De hecho, el tema está mejor estudiado en las ciencias exactas, biológicas, tecnológicas, matemáticas y físicas (FLORES, GRINDSTAFF & BRAZIL-CRUZ, 2022). Tercero, como una (auto)crítica a lo que Gentilli (2012: 2) denominó una "hipocresía de género". Las ciencias sociales son clave en las teorizaciones sobre la igualdad de género en Latinoamérica, participando del activismo feminista regional. Pero no siempre aplican las máximas que defienden públicamente en sus propios espacios laborales. Tienen "una aguda capacidad para juzgar a la sociedad y muy poca para juzgarse a sí mismas" (GENTILLI, 2012: 3). El silencio de las ciencias sociales y/o la baja difusión de los debates sobre las desigualdades de género desprotegen a las mujeres que actúan en este campo y las que se están formando para hacerlo. Cuarto, esta falta selectiva de autoconciencia crítica ayuda a preservar y ampliar "jerarquías sociales y culturales" (KAUFFMAN, 1992: 201), poniéndonos en una ilusoria condición de exterioridad con relación a fenómenos sociales que padecemos también las académicas.

En el segundo apartado, describiremos el marco analítico empleado, discutiendo las nociones de inserción laboral y su carácter generizado en la academia chilena. En el tercero, presentaremos la metodología y el perfil muestral del estudio. El cuarto analiza las dificultades enfrentadas por las mujeres para insertarse en sus primeros trabajos tras egresar del pregrado, mientras el quinto ahonda en su desempeño en diferentes nichos laborales. El sexto analiza las precariedades enfrentadas cuando logran acceder a cargos académicos, tras largos periodos de incertidumbre profesional. Finalizamos presentando cinco ejes conclusivos del estudio.

¿Qué es la inserción laboral generizada?

El concepto de inserción laboral alude a cómo las personas acceden al mercado de trabajo remunerado, ejerciendo una función productiva medianamente estable (VERDIER & VULTUR, 2018). Desde los años ochenta, la perspectiva sociológica sobre este tema indaga también sobre cuáles serían las responsabilidades de los Estados en el carácter complejo, histórico, multifacético y conflictivo de la experiencia laboral de diferentes subgrupos sociales (VERDIER & VULTUR, 2018). Las oportunidades laborales de las personas son condicionadas por la intersección de

discriminaciones de género, clase, étnico-raciales, por origen nacional y edad (entre otros factores) (VERDIER & VULTUR, 2018). Se habla, así, de itinerarios de inserción, configurados a partir del lugar social que las personas y subgrupos ocupan en los campos sociales de los que participan, por donde transitan y a los que pertenecen (VERDIER & VULTUR, 2018).

Estos últimos conceptos recuperan la definición de Bourdieu (2011) del campo social como un espacio multidimensional de posiciones. Estas definirían los poderes y las posibilidades de los agentes, estando interpeladas por las relaciones de fuerza, por las instituciones y también los recursos socialmente legitimados con los cuales cuentan las personas y grupos. Los agentes se localizan en este espacio doblemente a partir del volumen y de la composición de los capitales que logran poseer (BOURDIEU, 2004). Dichos capitales también serían multidimensionales, relacionándose con los recursos financieros o materializables (capital económico) y al conjunto de simbolismos, imágenes y representaciones acumuladas (capital simbólico) (BOURDIEU, 2011). En este estudio, nos interesa particularmente los capitales culturales y sociales.

El primero alude a los conocimientos, saberes y prácticas compartidas por los miembros de un grupo (o subgrupo) y puede existir en tres estados: incorporado (como disposiciones del organismo), objetivado (bienes culturales materiales) o institucionalizado (títulos educacionales) (BOURDIEU, 2011). Empero, "en su estado fundamental, [el capital cultural] está ligado al cuerpo y supone la incorporación […]. Es un tener devenido ser, una propiedad hecha cuerpo, devenida parte integrante de la 'persona', un habitus" (BOURDIEU, 2011: 214-215). El segundo refiere a todos los recursos (reales o potenciales) que las personas pueden tener debido a las relaciones que sostienen (institucionalizadas o no) a través de las redes de las que participan (BOURDIEU, 2011). Implica interconocimiento e interreconocimiento, pues articula una identidad, una pertenencia a un grupo de personas que están dotadas de propiedades percibidas como "comunes" por los miembros de la red y por los demás. Estos vínculos pueden ser usados como recursos para situarse (o moverse) en el campo social (BOURDIEU, 2011: 221).

Las diferenciaciones intragrupales –clase, estatus, género, etnificación, edad– hacen que las posibilidades y beneficios del acceso al capital social y cultural de las personas de un mismo grupo sean heterogéneas y jerárquicas (BOURDIEU, 2011). Las configuraciones de los capitales pueden representarse como directamente asociadas a las identidades de un grupo (por ejemplo,

de una familia, de un entorno profesional). En estos casos, la solidaridad intragrupal puede asegurar formas compartidas de movilidad colectiva (BOURDIEU, 2004). Estas definiciones implican considerar que las trayectorias personales están enmarcadas en historias colectivas más amplias, atravesadas por procesos políticos, económicos y sociales de larga escala, a la vez que imbuidas de una constitución local, cotidiana y microescalar (LERA et al., 2007). La noción de trayectoria busca, por lo tanto, superar "la ilusión biográfica" (BOURDIEU, 1977: 82): el individualismo metodológico que se restringe a pensar el sujeto como recluido en una existencia atomizada, ahistórica, acolectiva. Esto implica considerar que los entornos y grupos sociales de los que participamos son espacios centrales de producción y reproducción de nuestras trayectorias (CACHÓN, 1989). En ellos, se disputan los elementos que permiten la conservación y ruptura de las asimetrías de poder (de clase, género, generación, raciales, étnicas). Esta consideración es clave para entender los usos del capital social y cultural por parte de las académicas entrevistadas, los cuales aparecen en los relatos diferenciados según subgrupo disciplinario y/o de temática investigativa, constituyendo un elemento central para la inserción laboral. Para las académicas, la solidaridad de estas redes disciplinarias y temáticas está fuertemente configurada a partir del género: tienen un carácter generizado.

El concepto de género alude a las múltiples distinciones construidas socioculturalmente sobre las diferenciaciones sexuales, la cuales inciden en los simbolismos sobre los roles, valores, performances y labores propias de cada identidad genérica (LAMAS, 2018). El ideario patriarcal asocia hegemónica y prototípicamente las funciones productivas, intelectuales y el espacio público a lo masculino, relegando lo femenino a las funciones reproductivas y del cuidado en lo doméstico (GILLIGAN, 2003). Este arquetipo reproduce una jerarquía de poder que sitúa lo masculino y las funciones que les son asociadas a una posición de dominación por sobre lo femenino en los campos sociales. La naturalización del carácter patriarcal de las relaciones "nos lleva a ver las capacidades humanas como 'masculinas' o 'femeninas' y a privilegiar las masculinas" (COMINS-MINGOL, 2022: 16). Esto "fuerza una conceptualización de los hombres como seres-para-sí y de las mujeres como seres-para-otros, reforzando en los hombres el yo, y en las mujeres la dimensión relacional" (COMINS-MINGOL, 2022: 16). La masculinidad hegemónica patriarcal "asocia la feminidad con el cuidado y el autosacrificio" (COMINS-

MINGOL, 2022: 9). Estas características empujan a los hombres a ubicarse y desempeñarse en el mundo centralizándose en sí mismos [selfness], mientras las mujeres son empujadas a realizarse a partir del imperativo de abandonar su centralidad [selflessness] de forma sacrificial [self-sacrifice], en favor de los demás (GILLIGAN, 2003: 159). En síntesis, "el patriarcado daña tanto a hombres como a mujeres al obligarlos a actuar como si no tuvieran o necesitaran relaciones y a ellas como si no tuvieran o necesitaran un yo" (GILLIGAN & SNIDER, 2018: 6).

Si bien estos mecanismos operan a modo simbólico, las divisiones del trabajo entre géneros en las experiencias sociales son más dinámicas, complejas, interconectadas y contextuales que el binarismo de la perspectiva sexual patriarcal permite antever (LAMAS, 2018). Por ello –y como apostamos en este estudio– es necesario observar las formas concretas (situacionales) de organización del trabajo social que las mujeres experimentan en sus trayectorias, investigando su relación con los mandatos de género e indagando cómo estos elementos impactan en sus itinerarios laborales.

Los estudios sobre los itinerarios laborales académicos en Chile confirman la existencia de tres mecanismos de discriminación de género en las universidades del país (GAETE-QUEZADA, 2015). Primero, los techos de cristal. Incluso cuando no hay normativas que impidan que las académicas logren mejores puestos laborales, asumir cargos de gestión o de mayor jerarquía, las condiciones socioculturales generan obstáculos (no siempre explícitos), que las frustran hacerlo (UPEGUI & CERVERA, 2018). Segundo, los suelos pegajosos. Es decir, la persistencia de un conjunto de condiciones y dispositivos (normativos y/o socioculturales) que dificultan el desarrollo laboral de las académicas, haciendo que su carrera profesional ocurra bajo situaciones desventajosas (como si estuvieran corriendo sobre pistas barrosas, mientras los hombres avanzan sin estas dificultades) (UPEGUI & CERVERA, 2018). Tercero, las tuberías agujereadas. Los talentos y capacidades de las mujeres se van desperdiciando (como el agua que gotea en una cañería dañada) debido a las dificultades que les obstaculizan realizar su trabajo en igualdad de condiciones que los hombres (SEGOVIA et al., 2021). Estos tres factores sumados provocan que ellas desistan de la carrera académica.

Berríos (2005) analizó las construcciones simbólicas generizadas en la academia chilena, mostrando su persistencia incluso en ambientes donde se defienden discursivamente principios

de igualdad. Duarte & Rodríguez (2019) observaron que, a pesar de la tendencia a una mayor participación femenina en la enseñanza superior desde 1990, y a los mejores resultados académicos femeninos en la formación de pregrado y posgrado, las mujeres seguían rezagadas en la docencia e investigación nacionalmente en todos los campos del conocimiento. Ellas identificaron tres causas para este fenómeno. Primero, la subvaloración epistémica del trabajo de mujeres y los prejuicios que enfrentan en campos profesionales generizados. Segundo, la persistencia de mandatos y normas socioculturales que implican una sobrecarga reproductiva femenina y, tercero, las barreras para acceder a puestos directivos (DUARTE & RODRÍGUEZ, 2019).

Bustos et al. (2018), analizaron la participación estadística de mujeres académicas en tres instituciones: la Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Chile y Universidad Católica de Chile. Destacaron que, pese a la disminución en las brechas de género en este siglo, seguían existiendo grandes diferencias en el acceso a la planta académica, principalmente en carreras con mejores ingresos económicos. Habría una mayor precarización de trabajo femenino académico, ya que las mujeres permanecían más tiempo con contratos provisionales y accedían menos a derechos laborales.

Del Pino et al. (2018), se enfocaron en el acceso a los cargos directivos, identificando que solo 24,3% de ellos eran ocupados por mujeres en las universidades públicas chilenas. Ellas accedían a decanaturas y jefaturas de departamento, pero les resultaba poco probable liderar vicerrectorías o rectorías. Asimismo, la mayor parte de mujeres con cargos directivos se concentraba en las ciencias humanas y sociales. Moncayo & Pinzón (2013) analizaron este fenómeno y señalan que se tiende a caracterizar el liderazgo femenino como transformador y el masculino como transaccional. Mientras el primero generaría intercambios constructivos entre las figuras de comando y sus subordinados, los segundos reproducirían la jerarquización asimétrica entre unos y otros (MONCAYO & PINZÓN, 2013).

Baeza & Lamadrid (2019) analizaron las medidas para la igualdad de género en la Universidad de Chile. Sus hallazgos reafirmaron la segregación horizontal y vertical de las académicas, demostrando que sus carreras no solo eran afectadas por desigualdades de género, sino que estas se agudizaban con el paso del tiempo. Las autoras puntuaron que las políticas para

la igualdad del cuidado son tan importantes en el ámbito académico como aquellas destinadas a enfrentar el acoso y el sexismo (BAEZA & LAMADRID, 2019).

Guzmán (2021) analizó las brechas de género en la producción científica de la misma universidad, constatando que la segregación laboral femenina se despliega desde la elección de carrera y se reproduce a través de estereotipos que actúan simultáneamente como dispositivos internos y externos de desigualdad entre hombres y mujeres. Operaría, así, una distinción simbólica entre carreras masculinas y femeninas que tendría por efecto subestimar "las habilidades de las mujeres" y sostener "violencia simbólica" en los espacios de trabajo (GUZMÁN, 2021: 61). Araneda-Guirriman, Pedraja-Rejas & Sepúlveda-Páez (2023) también analizaron la producción científica, pero a partir de datos bibliométricos nacionales para el intervalo 2017-2019, constatando una más baja productividad femenina. Observaron que los académicos son más citados, alcanzando mayor reconocimiento comunitario.

Martínez & Bivort (2014), identificaron las construcciones de la subjetividad femenina en la academia chilena a partir de la experiencia femenina del traslado de los roles de género del espacio privado al laboral. Observaron, así, que las académicas eran impelidas al cuidado de las/os demás. Confirmaron las conclusiones de Berríos (2005) de que mientras la docencia (que implica formas de cuidado a las/os estudiantes) tiende a verse como una tarea feminizada, la investigación (fuente de prestigio y distinción) era asumida como masculina. Mandiola, Ríos & Varas (2019) retomaron esta jerarquización de los roles, pero las tematizaron también en el marco de los trabajos de gestión y extensión académicos (como tareas más feminizadas, que representan una sobrecarga femenina). Además, enfatizaron en las dificultades para la organización de acciones colectivas de resistencia de las académicas, enfatizando las resistencias del entorno a la institucionalización del feminismo (MANDIOLA et al., 2019: 12).

Sanhueza, Fernández & Montero (2020), analizaron las narrativas de mujeres académicas y evidenciaron prácticas y mecanismos cotidianos de carácter simbólico que obstaculizan el desempeño femenino. Señalaron que la profundización de las directrices neoliberales en las universidades chilenas presionaba a las/os académicas/os a asumir un compromiso autorregulatorio y de esfuerzo por el éxito, el que estaría basado en una matriz simbólica androcéntrica (SANHUEZA et al., 2020). En esta matriz, las mujeres serían asociadas a la empatía

y al diálogo, competencias funcionales a la administración y gestión, las cuales pasaban a ser interpretadas como una extensión y extrapolación de los roles domésticos al espacio académico (particularmente, del rol materno). Esto tendría como efecto una constante subalternización de las académicas y la subvaloración de sus aportes.

A su vez, Fardella et al. (2021) identificaron repertorios interpretativos propios de las académicas, centrados en sus experiencias cotidianas, que les permitían acomodarse al sistema individualista, competitivo y androcéntrico predominante en sus entornos laborales. Las autoras destacaron la escasa representación de mujeres en varios ámbitos, provocando el aislamiento de las académicas y la dificultad de construir apoyos mutuos para denunciar las desigualdades (FARDELLA et al., 2021).

Veremos que estos aspectos apuntados por la literatura precedente se identifican en los relatos de las académicas entrevistadas. Pero antes de discutirlo, conviene atender a la descripción del método empleado y de la muestra trabajada.

Metodología y perfil muestral

Realizamos un estudio cualitativo centrado en analizar las narrativas de 50 académicas sobre sus experiencias laborales en Chile. Partiendo de nuestro autorreconocimiento con relación a las mujeres con las cuales trabajamos –a cuya comunidad pertenecemos–, adoptamos una perspectiva metodológica feminista: intersubjetiva, reflexiva y experiencial, centralizando la denuncia de relaciones de poder abusivas (GREGORIO, 2019, 2023).

Construimos el guion de entrevista entre enero y marzo de 2023, en reuniones con todo el equipo del proyecto en cuyo marco realizamos esta investigación (compuesto entonces por seis personas). En estas instancias, decidimos situarnos como parte de la muestra. Así, las seis primeras entrevistas del estudio fueron realizadas en el propio equipo. Luego, este material fue transcrito, anonimizado e incluido en el análisis. Entre abril y junio de 2023, realizamos talleres reflexivos sobre nuestras entrevistas, analizando las respuestas que dimos con la mediación de

una terapeuta feminista. Este proceso permitió profundizar en los claroscuros de nuestras percepciones sobre las violencias y desigualdades en la academia, facilitando también trabajar con la terapeuta estrategias para abordar estas dimensiones con las colegas con quienes dialogaríamos, considerando el carácter interpelante e intersubjetivo de los temas tratados.

Entre julio y agosto de 2023, realizamos las 50 entrevistas a académicas insertas en universidades públicas y privadas (laicas y religiosas) en nueve ciudades chilenas. Primero, partimos con un relevamiento de las 55 universidades del país[3], buscando aquellas que contaban con departamentos, institutos o centros de investigación de alguna disciplina de las ciencias sociales (sociología, antropología, ciencia política, comunicación social y/o periodismo, trabajo social y educación)[4].

Se confeccionó un listado de las académicas en estas unidades, de sus informaciones de contacto y se seleccionaron a quienes invitaríamos a la entrevista. Sin pretender construir una muestra estrictamente representativa, apuntamos a que las interlocutoras tuvieran perfiles diversificados en términos de edad, adscripción originaria y/o étnica, clase social, tipo de vínculo laboral y con relación al campo del conocimiento en que actúan. Además, se buscó reunir relatos geográficamente diversificados para las macrozonas norte, centro y sur del país, buscando alcanzar la saturación en cada una de ellas[5]. Se efectuaron 15 entrevistas en la macrozona norte (30% de la muestra), en Arica (6) y en Iquique (9). Otras 21 fueron realizadas en la macrozona centro (42%), todas en Santiago. Se entrevistaron a 14 académicas de la macrozona sur (28%), en Valdivia (5), Concepción (4), Temuco (2), Osorno (1), Puerto Montt (1) y Coyhaique (1).

[3] Entre ellas, 30 instituciones (18 públicas y 12 privadas) integraban el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), organismo colegiado (con personalidad jurídica) que reúne a las más prestigiosas universidades del país (popularmente conocidas como "tradicionales"). Las 18 instituciones públicas que participan del CRUCH integran a la vez otro organismo, el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), una corporación sin fines de lucro, fundada en 1993, que nuclea la organización política de dichos establecimientos. Las 25 universidades restantes son privadas, consideradas "no tradicionales".

[4] Adoptamos la definición de cuáles serían las disciplinas de las ciencias sociales de la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA, 2023), responsable por la evaluación de las carreras universitarias de pregrado y posgrado.

[5] Chile se divide en 16 unidades territoriales llamadas "regiones", las cuales se subdividen en provincias y estas en comunas. La macrozona norte chilena está compuesta por las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo. La macrozona central incluye las regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, de O'Higgins, Maule y Ñuble. La macrozona sur corresponde a las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén, y Magallanes.

Las entrevistas tuvieron duraciones entre una hora y veinte minutos (la más corta) y seis horas y veinticuatro minutos (la más larga), realizándose en uno o dos encuentros. De ellas, 29 fueron presenciales y 21 virtuales (a través del aplicativo Zoom). Al inicio de cada una, les explicamos a las participantes sus derechos, los objetivos de la investigación, los usos de los datos recopilados y las informaciones sobre cómo contactar al equipo. Explicamos también que las entrevistas serían anonimizadas y cada persona eligió un seudónimo o iniciales para proteger sus identidades. Estas informaciones fueron entregadas también por escrito en un Consentimiento Informado. Solamente se integraron las informaciones de quienes aceptaron los términos de este documento y lo firmaron.

El guion estuvo compuesto por siete bloques temáticos: i) informaciones personales; ii) perfil de las familias de origen; iii) inserción académica (subdividida en: formación de pregrado, de posgrado e inserción laboral); iv) desigualdades de género laborales; v) violencia de género en ámbitos laborales; vi) sobrecargas reproductivas y de cuidado; y vii) cambios y perspectivas de cara al futuro.

Las grabaciones fueron transcritas paralelamente a la realización de las entrevistas. Cada transcripción pasó luego por un proceso de anonimización de nombres personales, instituciones citadas, disciplinas, temáticas de trabajo, ciudades y países. Luego, las enviamos a nuestras interlocutoras, quienes revisaron el material. Este último procedimiento duró hasta noviembre de 2023. Ellas editaron activamente sus testimonios, solicitando más anonimización de datos y fragmentos, o incluso borrando y/o complementando relatos. Esta praxis difirió de los procedimientos más típicos en las ciencias sociales, al asumir abiertamente la entrevista como un proceso dialógico con diversas idas y vueltas, y con la intervención de las entrevistadas en el texto escrito.

El proceso de análisis de discurso de las entrevistas fue realizado entre septiembre de 2023 y marzo de 2024, con el apoyo del software MaxQDA[6]. Construimos una matriz interpretativa compuesta por ocho macrocategorías, subdivididas en 101 códigos. El presente artículo analiza los resultados de la macrocategoría "proceso de inserción laboral".

[6] En la medida que cada interlocutora autorizaba, iniciábamos el proceso de codificación de su entrevista. De ahí que hayamos iniciado este procedimiento desde septiembre de 2023, paralelamente a la revisión de las demás entrevistas, lo que siguió en curso hasta noviembre del mismo año.

Perfil muestral

Nuestras interlocutoras tenían entre 28 y 72 años (promedio de 44,8 años)[7]. Entre ellas, 37 tenían nacionalidad chilena (74%), dos españolas (4%), una mexicana (2%), una argentina (2%) y una brasileña (2%). Dos entrevistadas (4%) tenían triple nacionalidad. Cuatro mujeres (8%) tenían doble nacionalidad. Dos entrevistadas solicitaron no mencionar su nacionalidad porque temían ser identificadas. En total, 45 mujeres (90%) no se sentían vinculadas a ningún grupo étnico, originario, indígena y/o afrodescendiente. Pero tres se reconocían mapuche (6%), una afrodescendiente (2%) y una con ascendencia asiática (2%).

El 84% se identificó con la clase media, caracterizándola con connotaciones diversas: 18 se sentían "clase media" (36%), 16 "media alta" (32%), dos "media precarizada" (4%). En otros seis casos (12%), hubo menciones unitarias a definiciones variadas: "media profesional", "media emergente", "media-media", "media acomodada", "media trabajadora" y "media baja". Cuatro mujeres (8%) aludieron a los sectores sociales más elevados, adscribiéndose como parte de la "elite sociocultural burguesa", "dominante", "alta" y "burguesa intelectual". Dos entrevistadas (4%) se vincularon al mundo obrero (definiéndose como "obrera precarizada" y "obrera"), una (2%) se identificó como "desclasada" y una (2%) no entregó esta información. Contrastando la autodescripción de clase de las familias de origen con las actuales, 27 académicas (54%) reconocieron haber vivido movilidad social ascendente, tres mencionaron movilidad social descendente (6%) y 15 se mantuvieron en la misma clase (30%). Cinco entrevistadas (10%) no proporcionaron información sobre dicha movilidad.

La mayoría, 45 entrevistadas (90%), se declararon "heterosexuales"; una "lesbiana" (2%), una "bisexual (2%), una "heterosexual y bisexual" a la vez (2%), una se definió como "abierta" (2%) y una no entregó esta información (2%). Al ser interrogadas por su identidad de género, 48 entrevistadas (96%) mencionaron sentirse "mujer", una "bisexual" (2%) y una no brindó información (2%).

[7] La Tabla del Anexo 1 proporciona una síntesis del perfil de las entrevistadas, identificándolas a través de los seudónimos y/o iniciales elegidas por ellas.

Sobre su estado civil[8], 24 académicas (48%) declararon estar formalmente casadas al momento de la entrevista, 13 solteras (26%), 12 divorciadas (24%) y una no lo informó (2%). Respecto a la situación civil, 32 mujeres (64%) "cohabitaban con sus parejas" (estaban en una "unión de hecho") y ocho en relaciones de "pareja sin cohabitación" (16%). Además, tres mujeres (6%) cohabitaban de manera "multiterritorial": compartían hogares con sus parejas en distintas ciudades. Finalmente, dos entrevistadas "no poseían pareja" (4%), una tenía "pareja transnacional sin cohabitación" (2%), una se encontraba "en proceso de divorcio" (2%) y tres no brindaron esta información (6%).

Entre las entrevistadas, 35 mujeres tenían hijas/os (68%), 14 no tenían (28%) –entre las cuales una se encontraba embarazada al momento de la entrevista– y dos no brindaron información al respecto (4%). Entre quienes declararon tener hijas/os, 22 eran madres de una sola persona (44%), diez de dos personas (20%), una de tres (2%), otra de cuatro (2%) y una no entregó información sobre el tema. Entre las/os 49 hijas/os computadas/os, 28 eran mujeres, 18 hombres, y en cuatro casos no se especifica el dato. Sus edades fluctuaban entre uno y 35 años (promedio de 14,7 años).

En total, 47 mujeres (94%) había concluido una sola carrera de pregrado, mientras tres concluyeron dos (6%). Constatamos que 25 lo hicieron en instituciones públicas y laicas (50%), 17 en privadas católicas (34%) y ocho en privadas laicas (16%). En total, 24 estudiaron el pregrado sin beca (48%), 19 con beca (38%) y siete no brindaron esta información (14%). Entre quienes poseían un solo pregrado, 12 estudiaron sociología (24% de la muestra), diez mujeres cursaron antropología (20%), ocho trabajo social (16%), tres comunicación social (6%), tres historia (6%), tres pedagogía (6%), dos ciencias políticas (4%), dos periodismo (4%), dos psicología (4%), una ciencias sociales (2%) y una biología (2%). Entre las mujeres con dos carreras de pregrado, una estudió historia y antropología, una trabajo social y antropología, y otra periodismo y humanidades.

En la muestra, 41 entrevistadas (82%) concluyeron una formación de magíster, cuatro concluyeron dos (8%), sumando un total de 49 cursos finalizados. Cuatro mujeres (8%) no

[8] El "estado civil" es la situación formalmente reconocida de la persona frente a una instancia institucional (estatal y/o religiosa, por ejemplo). La "situación civil" indica el tipo de arreglo vital cotidiano que esta persona establecía en el momento del diálogo. Puede no haber coincidencia entre estas dos categorizaciones.

realizaron dicha formación y una (2%) no informó. Registramos una gran variedad de campos disciplinarios y/o temáticos en esta instancia formativa[9]. En total, 37 magísteres fueron realizados con beca (76%), ocho sin este beneficio (16%) y en cuatro casos no se informó este dato (8%).

Además, 42 mujeres habían concluido sus doctorados (84%), cinco lo estaban cursando (10%), y tres no lo habían cursado (6%). Los campos temático-disciplinarios de los doctorados también son variados[10]. En total, 38 estudiaron (o estudian) con becas doctorales (76%), cuatro sin beca (8%) y cinco no brindaron información (10%).

En el momento de la entrevista, 22 se desempeñaban como académicas en universidades públicas y laicas (44%), 14 en instituciones privadas y católicas (28%) y 14 en privadas y laicas (28%). Entre ellas, 41 tenían un solo vínculo laboral (82%), ocho tenían dos (16%), y una no informó (2%).

[9] Cinco entrevistadas completaron sus magísteres en ciencias sociales (10%), cuatro en comunicación (8%), tres en estudios latinoamericanos (6%), cuatro en antropología (8%), dos en educación (4%), tres en estudios culturales (6%), dos en estudios de género (4%), dos en filosofía (4%), dos en historia (4%), tres en psicología (6%), cuatro en sociología (8%), una en ciencias aplicadas (2%), una en cooperación internacional (2%), tres en derecho (6%), una en estudios de la familia (2%), una en patrimonio (2%), dos en investigación social (4%), una en medios de comunicación (2%), una en metodología (2%), una en estudios migratorios (2%), una en ciencia política (2%), una en relaciones internacionales (2%), una en trabajo social (2%).

[10] Once mujeres cursaron doctorados en sociología (22%), seis en antropología (12%), cinco en estudios latinoamericanos (10%), tres en comunicación (6%), tres en historia (6%), tres en educación (6%), dos en ciencias sociales (4%), una en administración (2%), una en ciencias humanas (2%), una en estudios americanos (2%), una en filosofía (2%), una en psicología (2%), una en publicidad (2%), una en trabajo social (2%), una en letras (2%), una en urbanismo (2%). Entre las mujeres que se encontraban cursando dos doctorados, dos lo hacían en programas de antropología (4%), uno de ciencias sociales (2%), una en derecho (2%) y una en sociología (2%).

Entre ellas, 27 estaban vinculadas a las universidades a través de "contratos indefinidos"[11], 16 con "contratas"[12] y ocho con "convenios de honorarios"[13]. Otras cuatro estaban vinculadas a instituciones universitarias, pero contaban con convenios de honorario por sus becas de doctorado o posdoctorado otorgadas por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID). Dos mujeres no informaron acerca de su tipo de vínculo laboral. En total, 44 académicas declararon vínculos de jornada completa, diez de jornadas parciales, una de media jornada, y dos no lo especificaron.

Las entrevistadas desempeñaban múltiples funciones en sus instituciones: nueve mujeres declararon solo desempeñar una función (18%), 12 ejecutaban dos simultáneas (24%), 16 realizaban tres (32%), 13 desempeñaban cuatro (26%). El cómputo de estas funciones arroja que 44 mujeres ejecutaban labores docentes (88%), 43 de investigación (86%), 17 de vinculación con el medio (34%) y 29 de gestión (68%).

Solo 13 académicas (26%) trabajaban las horas que le corresponden por su tipo de vínculo laboral. La mayoría indicó superar el cómputo horario máximo previsto legalmente en Chile: 13 mujeres trabajaban de 50 a 55 horas semanales (26%), nueve tenían jornadas de 56 a 60 horas semanales (18%), cuatro académicas dijeron trabajar más de 44 horas semanales (8%) pero sin especificar el cómputo, y una mujer indicó trabajar 70 horas semanales (2%). Cuatro mencionan trabajar menos de 40 horas semanales y seis no informaron (12%).

[11] Se denominan "académicas/os de planta" a quienes acceden a un contrato laboral indefinido de docencia y/o investigación, regido por el Código del Trabajo vigente en Chile. Ello prevé una serie de derechos: licencias por enfermedad, maternidad, vacaciones anuales, indemnización por tiempo de servicio (en caso de despido) y la jornada de 40 horas semanales (aprobada en 2023, con efecto diferido hasta por los próximos cinco años). La mayor parte de nuestras entrevistadas tenía vínculos anteriores a la ley: sus dedicaciones están establecidas con base en la jornada de 44 horas semanales (o fracciones de esta, dependiendo del caso).

[12] En las universidades públicas, el acceso de académicas/os al contrato regido por el Código del Trabajo puede ser muy engorroso: la apertura de concurso a estos cargos depende de autorización del Gobierno Nacional y está sujeto a la disponibilidad presupuestaria, a procesos muy burocráticos de fiscalización y/o a intereses políticos variopintos. Para facilitar la contratación, se generó un modelo simplificado, más conocido como "contrata". Esta modalidad constituye un vínculo público provisional, usualmente con duración anual, que garantiza los derechos a vacaciones, a licencia por enfermedad o embarazo, pero no permite el acceso a la indemnización por tiempo de servicio en situaciones de despido. Pese a ello, las "contratas" constituyen una modalidad considerada estable.

[13] Este tipo de vínculo está enmarcado por el Código Civil. En él, las instituciones establecen "convenios" y las/os académicas/os son designados como "prestadores independientes". No existe entre las partes una relación jurídica de subordinación o dependencia. Se percibe una remuneración puntual por trabajos específicos ("a contra producción"), sin acceso a la mayor parte de los derechos laborales (vacaciones remuneradas, indemnizaciones por tiempo de servicio). Esta modalidad, también conocida como "trabajo a honorarios" o "trabajo a boleta" implica una enorme inestabilidad y precarización laboral.

Los primeros trabajos

Seis elementos caracterizan las inserciones laborales de las entrevistadas tras concluir sus formaciones de pregrado.

Primero, se computa una gran variedad de funciones iniciales, 13 en total: ayudantías de cátedra (2 personas), asistencia de docencia (3), asistencia de investigación (7), docencia universitaria (13), investigación (5), capacitación docente (1), gestión académica (1), revisión de textos (1), funciones en el sector público (3), consultorías públicas (8), trabajo profesional en fundaciones u Organizaciones No Gubernamentales (ONG) (4), en recursos humanos de empresas privadas (1), en organismos supranacionales (1). Cuatro de las cinco mujeres que desempeñaron su primera función como investigadoras, lo hicieron en observatorios sociales, centros de investigación, institutos dependientes de ONG; solo una se vinculó a una universidad. Así, la puerta de entrada a la investigación para la mayoría fue el tercer sector. Se confirma así el imaginario de masculinización de la investigación universitaria (ARANEDA-GUIRRIMAN et al., 2023; BERRÍOS, 2005; GUZMÁN, 2001; MARTÍNEZ & BIVORT, 2014; MANDIOLA et al., 2019; SANHUEZA et al., 2020).

La mayoría afirmó sentir, en sus juventudes, que sus inserciones profesionales serían difíciles, dada la inexistencia de un mercado laboral para las ciencias sociales:

> Siempre supe que me gustaría tener un trabajo estable, porque crecí en un ambiente muy estable. Pero claro, estudié antropología, que no es como derecho o medicina, en las cuales una va a tener un trabajo bien remunerado, estable desde los primeros años de egresado. Además, sabía que me iba a morir de hambre si trabajaba sin un posgrado (ELISA, 24.07.2023).

Esta percepción, de que su profesión puede "matarlas de hambre", aparece como una reincidente preocupación de sus progenitoras/es. Estos imaginarios inclinaron a muchas mujeres a tener una baja expectativa sobre sus horizontes laborales, sin una proyección de desenlaces exitosos. Además, las condicionó a aceptar trabajar en lo que estuviera disponible, más allá de lo que desearan o de ser atingente a sus capacidades/formación. La gran variedad de funciones

iniciales (algunas de las cuales ejercidas a disgusto) se explica por la baja expectativa con relación a los trabajos:

> Me ofrecieron pega [trabajo] como asistente de excavación arqueológica. Estaban contratando muchos antropólogos, porque cobraban más barato que los arqueólogos y tenían mucho menos trabajo. Trabajé tres meses en estas excavaciones y luego quedé unos meses sin pega. Estuve a punto de trabajar en el aseo de un departamento. Necesitaba plata y debía trabajar en cualquier cosa […] (ANDREA, 13.07.2023).

Diecinueve entrevistadas conciliaron sus inserciones laborales iniciales con los estudios de posgrado (magísteres y/o doctorados) y, en menor medida, una segunda carrera de pregrado[14]. El ejercicio profesional en medio de procesos de formación demandantes conllevó una sobrecarga: varias padecieron problemas de salud y estrés laboral en estos periodos.

Segundo, 28 mujeres (56%) se insertaron laboralmente en el ámbito universitario, 11 en el sector público estatal (22%), ocho en el tercer sector (16%), dos en el sector empresarial (4%) y una en agencias supranacionales (2%). El que 56% de las entrevistadas lograsen iniciar sus actividades laborales en la academia no configura un índice alentador, dado que ellas suman 65% de las matriculaciones de pregrado de este campo en Chile (OCDE, 2022). Su participación laboral en espacios universitarios en esta área debería ser al menos proporcional a este índice. Solo tres colegas (6% de la muestra) indicaron que no contemplaron trabajar en espacios universitarios mientras estudiaban porque, entonces, no tenían ganas de desempeñarse en la academia. A juzgar por el hecho de que todas inclinaron sus carreras hacia esta dirección, no sería desmesurado considerar que para la gran mayoría no se trataba de un problema de deseo, sino de oportunidades.

Esto coincide con los hallazgos de los informes internacionales, según los cuales las mujeres tienen más dificultad de insertarse en espacios universitarios en cargos de docencia o investigación (UNESCO, 2021). Los estudios sociales y los usos aplicados del conocimiento derivado de ellos suelen ser contratados por las diferentes agencias e instituciones estatales a

[14] CG, Flor, Juno, Julieta, V, Sara, Margarita, Alfonsina, María, Alicia, Almeida, Josefa, Lina, Lucía, Camila, Daniela, Fuerza, Vicky e Itinerante.

través de vínculos inestables, provisionales y salarios menores que los ofrecidos por las universidades públicas y privadas (UNESCO, 2021). Esta situación se verifica también en el tercer sector. En estos nichos, hay más cientistas sociales mujeres, mientras más académicos acceden a puestos universitarios o en el sector privado, donde encuentran mejores salarios y proyección internacional (BRUNNER & LABRAÑA, 2021).

Tercero, la precariedad caracteriza los vínculos laborales iniciales de las entrevistadas. En sus primeras experiencias, predominaron relaciones informales y contratos de corto plazo, sin acceso a derechos (aportes jubilatorios, vacaciones, licencias por salud, embarazo o maternidad).

Cuarto, hay una temporalidad de las tendencias de inserción laboral primaria. Todas las entrevistadas con 60 o más años iniciaron sus labores en ONG, pasando luego a consultorías. Las colegas con entre 50 y 59 años, se insertaron (en orden de relevancia) como docentes, asistentes de investigación y profesionales del sector público. Las que tenían entre 28 y 49 años iniciaron actividades como asistentes de docencia e investigación, consultoras, docentes, investigadoras, personal de gestión académica y en el sector público.

Este desglose etario permite señalar coincidencias entre las funciones iniciales ejercidas y la transformación del campo laboral de las ciencias sociales. Tras el golpe militar de 1973, el ejército intervino las universidades cerrando varias carreras. La instauración del autoritarismo significó "la jibarización de las áreas de las ciencias sociales y humanidades" (REBOLLEDO, 2001: 73). En este periodo, las ONG de la Iglesia católica (desde los setenta) y feministas (desde los ochenta) significaron nichos de inserción para varias generaciones de cientistas sociales que solo pudieron integrarse en las universidades a partir de los noventa (FORSTENZER, 2022; REBOLLEDO, 2014; RÍOS, GODOY & GUERRERO, 2003):

> Estaba escribiendo precisamente el capítulo [de la tesis de pregrado] sobre los militares cuando ocurrió el golpe de Estado. Tuve que esconder todo el material y retomarlo mucho después. Después del Golpe estuve presa durante un mes y salí libre. Estuve poco tiempo presa, pero siete años procesada. Fue un proceso penal, solicitado por la Junta Militar. Terminó sin culpables, fuimos absuelto todos [...]. Después de esto, en un primer momento, estuve dedicada a terminar mi tesis, a recibirme. Vino un tiempo muy difícil, no había oportunidades laborales en sociología. Entonces, me integré a una empresa formada por compañeros con quienes trabajé en una

> corporación antes del golpe. Fui gerente de administración y finanzas de esa empresa, mientras seguía con mi trabajo de tesis. Trabajé allí hasta después del embarazo de mi primer hijo. Entonces empecé a volver a la sociología como ayudante de investigación […]. Más tarde llegué a la CL09. Los militares le habían quitado la personalidad jurídica de esta institución. Para volver a tenerla, pasó a ser un programa dentro de la CL06 [universidad privada católica, Chile], una institución que creó un cardenal para acoger a todos los centros y académicos que estaban siendo expulsados de las universidades por razones políticas. La CL09 era uno de los tantos centros, fueron muchos y fuimos un montón los que sobrevivimos gracias a la visión del cardenal y del equipo que trabajó con él. Pese a que casi todos los académicos originales tuvieron que irse del país, estaban los colegas que se rescataron de otras instituciones, que se habían quedado sin trabajo. La CL09 los acogió y pasó a tener una mezcla bastante especial. Había amigos muy queridos míos, gente con la que había trabajado o que habían sido mis profesores. Entonces, me fui a la CL09. Inicialmente sin proyecto, a trabajar gratuitamente, hasta que conseguí financiamiento propio (ALFONSINA, 2.08.2023).

Así, para insertarse al mercado laboral, ellas debieron trabajar gratis o, incluso, dedicándose a labores ajenas a su formación:

> Cuando me licencié, logré insertarme laboralmente sobre todo en las ONGs. Estuve en el CL36 [ONG, Chile], en el CL29, [ONG, Chile], en el CL34 [ONG, Chile]. En estas organizaciones terminé de formarme. Ahí estaban algunos antropólogos recluidos, que, tras el cierre de las carreras y la persecución universitaria, tuvieron que trabajar en las ONGs […]. Ellos andaban buscando gente y no había mucha gente que lograra terminar las carreras […]. Lo que te ofrecían hacer no tenía nada que ver con lo que yo había estudiado, si es que había estudiado algo, porque tampoco fue una formación tan sólida en este contexto. Pero era más bien un trabajo de resistencia disfrazado […]. Tenía que ir a buscar artesanías, asesorar talleres, llevarles las platas. Justo yo, que soy pésima para los números, además. Eso era lo que se hacía (MF, 11.07.2023).

En los noventa, la democratización significó una reapertura de las carreras universitarias de ciencias sociales y el diálogo de la administración pública con los conocimientos del área, dada la necesidad de subsanar problemáticas en un país en pleno cambio político, cultural y

económico. De ahí que las mujeres con entre 50 y 59 años de la muestra hayan iniciado labores predominantemente en el sector público.

El periodo 2000-2010 estuvo marcado por la institucionalización de las ciencias sociales y por cambios de gestión de las universidades e investigación en Chile (ENCISO, GONZÁLEZ & CHIAPPINI, 2021). Si bien este campo fue intervenido por la lógica neoliberal del Estado dictatorial desde los setenta, hubo una radicalización desde la década de 2000, con una intensificación del modelo de educación como servicio. Esto provocó una expansión del parque universitario, con un incremento de los puestos académicos, pero acompañada de una precarización laboral (ENCISO et al., 2021). Así, las entrevistadas con entre 30 y 50 años tuvieron una mayor inserción inicial al sistema universitario, pero a partir de vínculos inestables e infrarremunerados.

Quinto, observamos el efecto de los capitales sociales como potenciadores del acceso al trabajo: 27 mujeres (54%) declararon que la inserción laboral en las ciencias sociales chilenas depende fundamental y/o exclusivamente de tener redes y contactos[15]. Fue la pertenencia y acceso a ciertos grupos lo que facilitó para las mujeres la obtención de información (sobre llamados a concursos, cargos docentes, de gestión, investigación) y recursos (conocimientos sobre cómo postular, armar el currículum, presentarse a las entrevistas laborales). El acceso a estos capitales culturales sería lo que garantiza una inserción más rápida y eficiente.

Los capitales sociales de las entrevistadas tienen diferentes orígenes y lógicas articuladoras. Es posible clasificarlos en cuatro tipos generales: i) provenientes de la formación universitaria (de pregrado y posgrado); ii) del ejercicio profesional en campos disciplinarios y/o temáticos específicos; iii) de las redes familiares; y iv) del activismo político.

Varias colegas relataron que sus redes más importantes fueron articuladas durante la formación universitaria, tejiéndose tanto con las/os colegas de pregrado y posgrado, como con profesoras/es de sus carreras, guías de tesis, directores de escuelas y académicas. Este aspecto produce efectos importantes de segregación laboral. Las universidades chilenas están fuertemente estratificadas (BAROZET et al., 2021): los sectores sociales de más recursos acuden

[15] Andrea, Nina, Mirella, Juno, Julieta, Virginia, V, Sara, Alejandra, Amanda, Valentina, María, Rosalía, Alicia, MF, Almeida, Catalina, Josefa, Helen, Vainilla, Lina, Lucía, Camila, Daniela, Elisa, Vicky y Simone.

generalmente a ciertas instituciones (las dos más representativas serían la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile), cuya prueba de ingreso y las tasas (matrículas y mensualidades) son prohibitivas para otros sectores, que acuden a universidades menos prestigiosas (MÉNDEZ & GAYO, 2018).

Empero, el acceso a los puestos laborales mejor posicionados suelen estar disponibles a partir de las redes de quienes se formaron en las instituciones elitistas (BAROZET et al., 2021; MÉNDEZ & GAYO, 2018). Así, la segregación educacional se traspasa al mercado laboral, transportando círculos concéntricos de influencia de un ámbito a otro. Es más difícil para quienes estudiaron en universidades menos prestigiosas establecer redes y contactos que permitan ingresar a los puestos laborales más codiciados. Cuanto "más exposición" al capital social de las universidades elitistas, mayores las posibilidades de obtener buenos trabajos. Esto explica Josefa, investigadora migrante que estudió su doctorado en una prestigiosa institución chilena:

> Siento que es un desafío el tema de las redes, porque las mías son muy recientes y limitadas al ámbito del doctorado […]. Por ejemplo, la persona que me indicó para [impartir] ese curso de pregrado fue una compañera del doctorado. Ella era de algunas generaciones más arriba y me indicó, porque es profe[sora] en la institución […]. No sé si es solo acá. No digo que esto se hace por amiguismo, pero sí te miran distinto si alguien habla algo de ti [...]. Y siento que tengo pocas de esas personas que te indican y tiene que ver con mi situación migratoria (JOSEFA, 24.07.2023).

Insertarse tardíamente en estas redes universitarias de formación (como las académicas migrantes) reduce los contactos que facilitan oportunidades laborales. Otras mujeres chilenas provenientes de sectores sociales de ingresos más pobres y que eran la primera generación universitaria de sus familias también sintieron dificultad de articularse en las redes universitarias. En sus pregrados –algunas habían logrado cursarlos con becas en universidades prestigiosas– ellas notaron que las/os colegas de curso tenían redes de sociabilidad comunes en otros ámbitos: vivían en los mismos barrios, estudiaron la primaria y/o secundaria en los mismos colegios, vacacionaban en los mismos lugares, pertenecían a familias emparentadas (o vinculadas), y sus padres y madres se conocían entre sí. Estas entrevistadas –como las migrantes– vivieron

experiencias de extranjería en sus inserciones laborales posteriores. Les resultó mucho más difícil que a sus pares provenientes de sectores sociales elitistas acceder al primer trabajo, mantenerse en ellos y progresar en los cargos.

Otro tipo de capital social alude a las redes construidas desde las familias:

> Me contactaron de forma muy random [aleatoria]; me di cuenta de que la forma de ingresar al campo laboral era por contactos […]. De pronto, me escribió una prima. Era del lado de mi papá, no la conocía mucho: "¿Tú estudiaste antropología? Tengo una profesora de mi universidad que anda buscando antropólogos en el norte para hacer entrevistas para un proyecto". Esa fue la primera experiencia como antropóloga […] (ANDREA, 13.07.2023).

La "credencial familiar" es tan importante que puede incluso transformar a las capacidades profesionales en algo "secundario". Esto explica Alejandra, relatando su entrevista de trabajo en un organismo estatal:

> Fue un paso en falso, por todos lados: mío y de la jefa. Porque cuando me entrevistó, solamente me preguntó por mi papá; ellos fueron conocidos cuando chicos. No me preguntó nada de mis competencias para el trabajo. Al poco andar, se dio cuenta de que tenía muy poca formación para el cargo. En realidad, no tenía la formación que se requería para trabajar allí (ALEJANDRA, 1.08.2023).

Se identifica un tipo específico de vínculos construidos alrededor de la formación y ejercicio profesional en ciertos campos disciplinarios, metodologías y/o temáticas de investigación. Las mujeres relatan su mayor vinculación profesional con colegas con quienes comparten estos aspectos, entre los cuales a menudo comparten una identidad profesional común (como un "subgrupo" de especialización). Así, hay redes "que te apoyan a ingresar o no; que te cierran o abren las puertas. Dependiendo bajo el alero de qué grupo estás, se te hace más fácil o difícil el ingreso y mantenerte en un lugar [de trabajo]" (VAINILLA, 20.07.2023). En la mayoría de los relatos, fueron otras mujeres, colegas de campo disciplinario y/o temático, quienes jugaron un rol crucial en la búsqueda y obtención de empleos para las entrevistadas.

Otro tipo de articulación del capital social que aparece potenciando la inserción refiere a las redes de activismo político, como sintetiza Camila: "Para el sector público recibí un llamado, porque, como te había comentado, tengo una vida política activa" (CAMILA, 27.07.2023).

Finalmente, hay un último aspecto (el sexto) que interpela centralmente las inserciones laborales de 25 entrevistadas: haber conciliado sus primeros trabajos con una gran sobrecarga de cuidados hacia familiares descendientes (hijas/os), ascendientes (padres y madres) y/o parejas[16]. Ellas debieron equilibrar sus responsabilidades laborales con estas demandas, desarrollando mecanismos para sostener logística y emocionalmente su entorno familiar. La maternidad aparece como uno de los ámbitos más acuciantes para esta conciliación, especialmente cuando las/os hijas/os están en la primera infancia. Ellas relatan haber atravesado cansancio, agotamiento, frustración y rabia desempeñando la inserción productiva y los cuidados[17].

La distribución de esfuerzos en diferentes nichos laborales

Profundizamos aquí en cómo fueron las experiencias laborales de las mujeres –tanto las iniciales, como las continuadas– distribuidas en los diferentes nichos de inserción laboral.

En total, 21 mujeres se desempeñaron como asistentes de investigación y/o docencia en algún momento de sus trayectorias laborales[18]. Algunas acompañaron la labor investigativa de personas en cargo de autoridad (como Sara, que asistió a un decano), pero la mayoría trabajó con académicas/os en unidades universitarias. En este segundo caso, estaban usualmente contratadas en proyectos financiados por el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT). Entre sus funciones estaría la creación y recolección de datos, la puesta en práctica de diferentes metodologías, el trabajo en equipo para la coordinación de tareas,

[16] Violeta, DP, Gabriela, Úrsula, Andrea, Flor, Mirella, CNL, Julieta, Virginia, V, Sara, Margarita, Alejandra, Amanda, Valentina, María, Alicia, MF, Casandra, Vainilla, Francisca, Fuerza, Lía y Simone.
[17] No lo abordaremos en profundidad en este artículo, pues constituye un eje cualitativo importante, a ser tratado detenidamente en otro estudio.
[18] Flaka, Gabriela, Andrea, Nina, Mirella, Julieta, Virginia, Sara, Alfonsina, Chascona, Rosa, Amanda, Elisa, Valentina, María, Alicia, Victoria, Almeida, Catalina, Casandra y Camila.

la colaboración con diferentes académicas/os, la formulación de preguntas y reflexiones sobre los procesos investigativos y la sistematización de información.

Los proyectos FONDECYT son uno de los más importantes instrumentos de la política científica chilena (BERRÍOs, 2005). Contemplan tres categorías jerárquicas ascendentes: "Postdoctoral", "de Iniciación" y "Regular". En esta última, la más prestigiosa de todas, las posibilidades de adjudicación (especialmente siendo mujer) son muy reducidas (BERRÍOS, 2005). Por ejemplo, en 2022, las mujeres ganaron, respectivamente, 50%, 36% y 25% de estas tres categorías de financiamiento (MINCIENCIA, 2022). A mayor jerarquía académica, menor probabilidad de que las académicas obtengan estos fondos[19]. Como la tenencia de estos proyectos es clave en las medidas de productividad académica (BERRÍOS, 2005), ganarlos implica una necesidad apremiante para quienes quieren progresar en la carrera. Además, los datos sobre las funciones ejercidas en ellos informan sobre las brechas de género. Los hombres son mayoría entre quienes desempeñan cargos de liderazgo (como "Investigadores Responsables"), mientras las mujeres ocupan predominantemente puestos de "Personal Técnico" y "Apoyo administrativo" (MINCIENCIA, 2022). En 2019, las mujeres representaban 35% de las/os "Investigadores Responsables" de estos proyectos, pero eran el 45% del "Personal técnico" y 54% del de "Apoyo" (MINCIENCIA, 2022). El hecho de que las entrevistadas hayan trabajado en diferentes momentos como asistentes de investigación de Proyectos FONDECYT acompaña este escenario nacional que estratifica el tipo de ejercicio de investigación en estos financiamientos según sexo. Los hombres lideran, las mujeres los asisten.

Las entrevistadas actuaron en estos proyectos inmediatamente tras completar el pregrado, o mientras cursaban sus posgrados, constituyendo inserciones vinculadas a etapas iniciales de la carrera (aunque en algunos casos, dicho ejercicio pueda realizarse por una década o más). Aquí, los vínculos laborales se caracterizan por la precariedad: sin contratos estables, con plazos cortos, infrarremuneración y sin acceso a varios derechos (aportes previsionales, de salud, licencias):

[19] Indagando por qué las mujeres se adjudicaban cuatro o cinco veces menos "FONDECYT Regulares" que los hombres, Berríos (2005) demostró la persistencia de sesgos androcéntricos en los sistemas de evaluación.

> Empecé a trabajar de ayudante de proyectos de investigación diversos. Estaba claro que los sueldos no eran estables, eran menos de lo que deberían, eran más irregulares. Era evidente que en investigación no teníamos sueldo todos los meses. Me resultaba incluso contraproducente trabajar. Estaba en eso cuando, en mi familia, tuvimos un tema de salud complejo; necesitaban que tuviera un trabajo estable (VIRGINIA, 19.07.2023).

Las labores de asistencia de investigación pueden, incluso, significar una pérdida económica para las mujeres; pero ellas intentan sostenerlas porque sueñan con una inserción universitaria en este nicho. La forma como se establecen estos vínculos las obliga a pasar por muchos años de precariedad hasta lograr un cargo más estable o con una remuneración que permita subsistir. Quienes no pueden contar con el apoyo económico familiar para atravesar este periodo de penurias terminan desistiendo (temporaria o permanentemente) de la investigación, como relató Virginia, quien debió trabajar en otras funciones por necesidades económicas familiares. Además, muchas conciliaron la asistencia de investigación con otras labores buscando complementar recursos: "Aparte de ser asistente de investigación en proyectos FONDECYT, estuve trabajando como profesora. No tengo bien clara la jerarquía de la universidad, pero ahora soy una "profesora taxi" [a honorarios], como se dice aquí" (VALENTINA, 29.03.2023).

Siete mujeres fueron ayudantes de docencia en algún momento de su trayectoria (Flaka, Andrea, Flor, Nina, CNL, Sara y Catalina). Estos cargos también se establecen con vínculos provisionales, sin contratos, dificultando el acceso a derechos básicos. Pero quienes abrieron las puertas fueron, casi siempre, profesoras y/o colegas con quienes las entrevistadas compartían momentos de la formación: "Después otra compañera de acá de la U [universidad] me dio el contacto de otra antropóloga que estaba haciendo su doctorado y que no podía seguir desempeñándose como ayudante de investigación. Así agarré otro trabajo de antropóloga" (ANDREA, 13.07.2023). O también: "Postulé a la universidad, mientras estaba estudiando, me acuerdo perfectamente, para ser ayudante de investigación. Muy patudamente, postulé a ser ayudante de la profesora A. […]. Ella fue mi profesora, yo era muy chiquitita cuando ella fue mi profesora" (NINA, 19.07.2023). Y, finalmente:

> Ella [su directora doctoral] fue quien me habló del posdoctorado y postulamos. No me lo gané, fue súper difícil armar un buen proyecto. Pero ella me dijo: "Igual, sigamos vinculadas", y me tomó como ayudante para un proyecto suyo. También me hizo contacto con la carrera de sociología y tuve allí mi primera asignatura universitaria, como profesora en sociología, que fue espantosa (CNL, 19.07.2023).

Estos relatos indican la centralidad de las redes constituidas en el pregrado y posgrado y la importancia del carácter generizado del capital social de las mujeres. Las redes académicas pueden funcionar a partir de afinidades disciplinarias y temáticas; pero que se especializan también por género: dentro de cada subcampo, son predominantemente mujeres las que ayudan a otras mujeres.

Otras 16 académicas ejercieron cargos de gestión universitaria o del sector público[20], trabajando en la administración de recursos, coordinación de temas logísticos, promoción de vinculación institucional con el medio y, en las universidades, en la evaluación de la enseñanza. En este último ítem, constan experiencias en el mejoramiento de la calidad docente, de vinculación con el estudiantado, coordinación de prácticas profesionales y/o de los programas de posgrado (diplomados, posgrados y magísteres).

Al dedicarse a la gestión, ellas asumen tareas que los académicos no desean desempeñar. Esto reafirma los debates del apartado teórico sobre cómo la división del trabajo académico reproduce patrones generizados, empujando a las mujeres al "cuidado" de los demás (BERRÍOS, 2005; FARDELLA et al., 2021; MANDIOLA et al., 2019; MARTÍNEZ, 2012; MARTÍNEZ & BIVOT, 2014). La dedicación a estas labores les dificulta avanzar profesionalmente. Muchas de las tareas y productos desarrollados en funciones de gestión no computan puntos en la evaluación de los currículos para subir escalones laborales en las instituciones (concursos para cargos, financiamiento o en los procesos de jerarquización). Los hombres rechazan estas tareas y prefieren desempeñar actividades investigativas que derivan productos computables según los criterios de productividad vigentes.

[20] Violeta, Andrea, Rosa, Flor, Nina, Juno, Julieta, Virginia, V, Sara, Alejandra, María Rosalía, Alicia, Lucía, Lía y Simone.

Las mujeres expresaron valoraciones contradictorias sobre estas experiencias. Por una parte, las valoraron, porque el trabajo de gestión de carreras de pregrado y posgrado y de mejoría de los vínculos y calidad docente/institucional son procesos colectivos fundamentales para la vida universitaria y la formación de capital humano:

> ¡Me gustó mucho! ¿Sabes por qué me gustó tanto? Creo que ese fue el trabajo con más sentido que tuve en mi vida. Se trataba de movilizar muchas cosas para que alumnos que habían salido de colegios vulnerables, pero con buen rendimiento, pudieran entrar y permanecer en la universidad. Era una herramienta súper concreta de movilidad social aplicada en la que yo incidía mucho. Tenía que gestionar las reuniones, hacer la difusión, hablar con los estudiantes, encaminarlos al psicólogo. Sí, era un trabajo muy necesario (ALEJANDRA, 1.08.2023).

Por otra parte, observaron también la perversidad del sistema métrico de productividad académica que generalmente desconsidera estas actividades, limitando las puntuaciones a productos individuales de investigación (artículos en revistas indexadas, por ejemplo) o a la obtención de proyectos financiables, como si ello fuera posible sin la construcción de un espacio colectivo de conocimiento y sin trabajo en equipo:

> Mi jefe entonces me ofreció un cargo de gestión, como coordinadora de los posgrados que él dirigía; coordinando la maestría y los diplomados. Acepté, pero no era lo que quería. Anhelaba investigar y tenía mucha conciencia de que el cargo me iba a impedir tener el trabajo que deseaba. Porque me tocaba hacer muchos méritos laborales: tenía que publicar entre seis o diez artículos por año por unos tres años seguidos para que mi currículo fuera competitivo, para ganar proyectos y concursos. Era imposible con tantas horas de gestión en la universidad (MARÍA, 05.04.2023).

Así, las entrevistadas subrayaron la importancia de su labor institucional, pero lamentaron que esto no fuera adecuadamente valorado y que su desempeño en este campo tuviera un efecto de retrasar, dilapidar o mermar su ascenso laboral. Simone expresó esta desazón indicando que su experiencia de gestión fue, a la vez, "buena" y "mala": "Mala porque, claro, yo no avanzaba en mi carrera académica; pero fue buena porque aprendí de gestión, conocí la institución por dentro, conocí a todo el mundo" (SIMONE, 20.07.2023).

Las consultorías fueron la actividad laboral de 14 entrevistadas[21], que las ejercieron para instituciones gubernamentales, organismos internacionales, empresas privadas, centros/observatorios de investigación, ONG y fundaciones. En todos los casos, se trataban de empleos temporales, sin vínculos estables y sin aportes (jubilatorios, de salud) o derecho a vacaciones y licencias. Muchas recurrían a las consultorías como ingreso complementario a otras labores en distintos momentos de sus trayectorias. En el caso de Amanda, estas constituyen como un recurso transitorio para la estabilización económica después de un periodo de desagregación de su núcleo relacional:

> Después del magíster me pasó de todo, como la separación […]. No sabía de qué iba a vivir y me dije: "junto un año plata trabajando en estas consultorías [en organismo internacional], para asegurarme de que el próximo año pueda vivir de algo hasta que encuentre otra cosa para hacer (AMANDA, 12.07.2023).

Para Mirella, estas labores ofrecieron la posibilidad de contrarrestar la inestabilidad y precariedad como investigadora. Incluso las universidades que la tenían empleada con vínculos docentes precarios recurrían a sus labores de consultoría para procesos de diagnóstico institucional: "También hice mucha consultoría y cosas de ese tipo […]. De hecho, incluso la universidad me contrataba como consultora" (MIRELLA, 20.07.2023).

Pero para varias mujeres, las consultorías son también un espacio de formación y de construcción de redes laborales en términos de capital social y cultural. Vimos que el trabajo de consultoría en ONG fue clave para las generaciones eyectadas de las universidades entre 1973 y 1990. Pero estas instituciones del tercer sector también tuvieron un papel primordial para quienes se insertaron laboralmente entre 1990 y 2000, representando la opción laboral más accesible antes de la expansión universitaria chilena:

> Hacer consultorías en distintos lados me fue ayudando a fortalecer el currículum. Lo fui valorando con el tiempo, pues las consultorías demandan un tipo de escritura distinto. Pero mi inserción como consultora me ayudó a entender la diferencia, fui súper autodidacta. Hoy una tiene mucha

[21] Violeta, Úrsula, Almeida, CNL, Julieta, Mirella, Sara, Amanda, Alejandra, Chascona, MF, Almeida, Lina y Daniela.

> información sobre esto, pero en aquella época no [...]. La exigencia en términos de calidad de la investigación era súper baja, nadie te evaluaba. En términos de publicación daba lo mismo si habías publicado un artículo académico o un libro de la parroquia. No teníamos esos niveles de exigencia que sí ya estaban en las universidades (JULIETA, 6.04.2023).

Hay una diferencia entre quienes iniciaron sus trayectorias en las consultorías y en las universidades que alude, en parte, a las exigencias de calidad de los productos ejecutados, como explica Julieta. Las mujeres que no pudieron adentrarse en la universidad tempranamente tuvieron más dificultad de hacerse con las lógicas del mundo académico, y debieron "autoformarse" en ello.

Dos colegas decidieron jugar roles más centrales en las consultorías, fundando sus propias empresas. Violeta es dueña y fundadora de una consultora de proyectos sociales y la define como "su refugio", explicitando que buscó generar allí un espacio laboral diferente al académico, donde se siente permanentemente desvalorizada:

> Dejé de trabajar con la L. [académica] en noviembre, no en octubre, y por cosas de la vida me escribe un abogado indígena por Facebook y me dice: "Oye, quiero que me hagas un informe antropológico de mi familia en una localidad, porque vi tu trabajo allí, para el gobierno regional". Y yo: "¡Bacán! Para eso estudié". Nos conocimos, él se llamaba S. y nos hicimos súper amigos. Él tiene un capital económico y cultural importante; es hijo de un político, que es exdirector de CL46 [organismo gubernamental]. Entonces, me dijo: "Oye, mi papá siempre me dijo que, si quisiera poner una consultora, él me apaña". Y dije: "¡Pues démosle! Trabajé para todas las consultoras de aquí, sé lo que hay que hacer" […]. Armamos la consultora en noviembre (VIOLETA, 02.08.2023).

El sector público fue un nicho laboral para 12 entrevistadas[22], quienes actuaron predominantemente en la administración, planificación y ejecución de políticas/programas estatales, vinculándose a organismos de distintas escalas: municipales, regionales o nacionales. Trabajaron, por ejemplo, en el desarrollo de perspectivas transversales de género para programas comunales, en políticas educativas y patrimoniales; en procesos participativos, proyectos

[22] Violeta, Andrea, Nina, Virginia, Margarita, Alfonsina, Alejandra, Casandra, Camila, Daniela, Vicky y Lía.

deportivos, programas de atención a la violencia, de recuperación barrial y de acompañamiento a familias vulnerables. Estas mujeres describieron las labores en este sector como fuertemente vocacionales: vinculadas con un sentido social y de construcción de lo público. Parte de lo que las motivó a actuar allí fue una expectativa de aportar, desde sus especialidades, a la satisfacción de necesidades sociales e impactar en procesos orientados a la equidad.

Pero también aparecen las desazones sobre los usos políticos de sus labores; sobre la dificultad de salvaguardar que el trabajo realizado favorezca cambios sociales pertinentes:

> Entonces, la política comunal fue un trabajo de encontrarme con distintas realidades: con mujeres trans, indígenas, afros […]. Espero que la política comunal [que aportó a diseñar] termine bien. La municipalidad tiene las intenciones de darle ejecución, pero mi experiencia es que las políticas, por muy hermosas que queden diseñadas, después son guardadas en un escritorio y nadie las ejecuta (VIOLETA, 2.08.2023).

Los relatos dilucidan que el horizonte de estabilización profesional de las mujeres está vinculado a la posibilidad de aprobar en un concurso a un cargo estable de académica en una universidad. Aquí, además de la dificultad de hacerse con un currículum que lo permita, deben sortear otros problemas, como veremos a continuación.

¡Por fin, la academia! Precariedades laborales generizadas

Aquí, abordaremos los relatos femeninos sobre las experiencias laborales en la academia, las cuales se caracterizan por la precariedad desde los procesos selectivos. En total, 24 entrevistadas realizaron concursos una o más veces para acceder a los cargos académicos[23]. Estos concursos deberían salvaguardar la lisura de los procesos selectivos, estableciendo criterios públicos e igualdad de condiciones en cada etapa de evaluación. Obtener una plaza concursable debería ser una forma de validación de las capacidades y habilidades; un reconocimiento de los méritos profesionales y no de aspectos atribuibles al origen social, de clase, a la afiliación político-

[23] CG, DP, Nina, V, Sara, Margarita, Jana, Alfonsina, Amanda, María, Mirella, Juno, Julieta, Rosalía, Casandra, Flor, Vainilla, Lucía, Francisca, Elisa, Fresa, Fuerza, Vicky y Lía.

partidaria, el género o el color de la piel. En algunos procesos selectivos estos criterios meritocráticos se cumplen: "Yo ubicaba a la gente de acá [de la universidad] por algunos de sus trabajos, pero no conocía a nadie. Fue un concurso limpio. Lo gané por mis propios méritos, una podría decir. Entonces, fue un impulso bien importante" (VAINILLA, 20.07.2023).

Empero, tornarse académica suele ser una tarea compleja, incluso cuando "sobran" plazas de trabajo en ciertas localidades. En universidades regionales localizadas en territorios ecológicamente desafiantes (como el desierto de Atacama o las tierras frías patagónicas), las instituciones buscan captar personas con elevada formación para cumplir con los estándares nacionales solicitados por la CNA y por la ANID. Estos requisitos son importantes para acreditar las carreras de pregrado y posgrado, y para la recepción de aportes basales estatales. Así, varios concursos a cargos académicos se abren definiendo condiciones incumplibles por las/os profesionales locales, sin lograr atraer académicos más cualificadas/os (que no quieren arraigarse en regiones extremas). La lógica institucional de los requisitos de los concursos es comprensible, pero redunda en un desaprovechamiento de los recursos humanos establecidos en estas regiones extremas, como relata Lía:

> Cuando se hizo el primer llamado a concurso de esta universidad, en 2016, no se abrieron cargos académicos, sino profesionales. Y lo que más se ajustaba a mi experiencia laboral era el análisis institucional, así que postulé a ese cargo. Después, en 2018, se abrió el cargo de académica en sociología para trabajo social, pero se pidió tener el título de doctorado, y no lo tenía. Recién ahora [en 2023], se abrió un nuevo cargo para la línea de investigación, pero se flexibilizaron los requisitos, porque cada vez llegaba menos gente a postular acá. Se flexibilizó el requisito de tener el doctorado y se permitió postular con el [grado de] magíster. Claro, yo tenía el magíster, así que pude finalmente entrar (LÍA, 28.07.2023).

Lía tenía deseo y disposición de trabajar como investigadora y docente, pero debió estudiar su magíster trabajando (con gran esfuerzo en términos de privaciones de salud y tiempos de descanso) y esperar desde 2016 hasta 2023 para competir por un cargo académico. De haber sido contratada antes, y de establecerse una política universitaria de formación de capital humano, ella hubiese podido desarrollar su doctorado con apoyo institucional, ya trabajando en

la institución en funciones académicas. En estos siete años, su salto profesional hubiera sido muy superior al que logró ejecutar contando solamente con algunas horas de la semana para formarse. Aquí vemos cómo la aplicación de criterios productivistas nacionales en regiones, donde su cumplimiento es improbable, tiene el efecto opuesto a sus objetivos de elevar el nivel de formación y desempeño del cuerpo académico. El problema no sería, entonces, el imperativo de tener docentes con doctorado, sino el diseño programático de cómo concretizar este objetivo. Lía persistió en su esfuerzo por un cargo, pero varias mujeres no logran hacerlo y desisten de intentar la vida académica tras muchos años de precariedad en puestos administrativos y funciones infrarremuneradas. Es lo que se denominó, en el apartado teórico, una tubería agujereada (SEGOVIA et al., 2021).

Mujeres emparejadas con académicos también atraviesan dificultades de acceder a concursos cuando ejercen en los mismos campos disciplinarios y/o instituciones que sus parejas. Si los ganan, generalmente recae sobre ellas la acusación (no siempre explícita) de que obtuvieron el cargo por la influencia de su compañero. Esto llevó a Francisca (entrevistada el 26.07.2023) a no mencionar ni a su pareja ni a ninguna/o de sus colegas que iba a aplicar a un concurso. Fuerza, con un impecable historial de formación y productividad académica, debió enfrentar esta mirada acusadora y se sintió cuestionada por su entorno, porque su pareja era parte del cuerpo académico de la institución a la que quería presentarse:

> No iba a ser bien visto que trabajáramos juntos, que fuéramos colegas y podría, además, haber una presunción de que, si yo ganaba el concurso, era porque estaba arreglado o él [su pareja] lo había facilitado. Él fue más resistente que yo, de hecho. Para mí era una oportunidad de tener, por fin, un contrato fijo. Hasta el último momento la decisión era no postular. Pero unos colegas del instituto me escribieron y me animaron a hacerlo. Colegas de mi marido me escribieron. Ellos fueron mis profesores muchos años antes, en el magíster. Me animaron a postular y tomé la decisión a último momento. Postulé el día antes de que se cerrara el concurso (FUERZA, 24.07.2023).

Las entrevistadas mencionan que varios concursos padecen de la falta de transparencia y se realizan tan solo para homologar la contratación de personas que ya están seleccionadas a

partir de redes de las autoridades de turno. También se verifican niveles importantes de informalidad en la manera como las universidades asumen los compromisos con las académicas que ganan estos concursos. María (entrevistada el 5.04.2023) relató que, en dos concursos distintos que realizó en el centro y en el norte de Chile, tras entrar a trabajar en el puesto –lo cual le implicó migrar primero internacionalmente y después internamente– recibió la noticia de que las instituciones no le harían contratos laborales, ofreciéndole vínculos a honorarios. Esto contrariaba lo establecido en el llamado a concurso. En los dos casos, las instituciones tuvieron dificultades para pagar los honorarios mensuales, provocando que ella y las demás colegas recién contratadas pasaran cinco y nueve meses (en el primer y segundo casos) sin cobrar sus sueldos. El relato de CG ejemplifica otros tipos de informalidad. Pese a ganar un concurso como académica, la unidad para la cual fue contratada nunca entró en ejecución, y ella fue destinada a un ámbito distinto del que postuló:

> Me fui a la CL01 [universidad pública laica, Chile] con jornada completa y mantuve 11 horas en la CL18 [universidad pública laica, Chile]. Llego a la CL01 y pasa la tragedia: no crean la unidad para la cual concursé. ¿Qué hicieron? Pues algo espantoso: distribuyeron las personas que hicieron el concurso en distintas facultades. "Tú te vas para allá. Tú te vas para acá" […]. Me dejaron en un centro de investigación. Llegué ahí y no entendía mucho: ¿Qué hacía allí si me había ganado un concurso para otra área? Me quedé como profesional, no como académica, por muchos años, porque no se abrió la unidad (CG, 11.07.2023).

Como en el relato de CG, que involuntariamente debió ejercer en una función técnica discordante con su formación doctoral, la precariedad laboral es reincidente en los itinerarios profesionales de todas las mujeres de la muestra. Como ejemplo de lo que sucede con los trabajos iniciales, el desempeño laboral de las entrevistadas en la academia está marcado por trabajos mal remunerados, inestables, temporales, sin protección social (acceso a salud, previsión jubilatoria, vacaciones remuneradas, licencias médicas). Este combo de precariedades empuja las mujeres a conciliar el trabajo académico con otras funciones remuneradas esporádicas o fijas, pero igualmente precarias (como las consultorías).

La situación afecta a todas, pero es aún más dura para las más jóvenes, que sostienen estas sobrecargas por años y en contra de su salud, con la expectativa de consolidarse académicamente. Las instituciones y las autoridades universitarias son conscientes de esta realidad y juegan con la explotación, a sabiendas de que las mujeres no tienen muchas alternativas si quieren permanecer en el entorno académico:

> Para empezar, tenía un contrato muy precario, solo daba clases un semestre, el otro no. Entré dando cursos de idiomas, de escritura, que son transversales y se dictan para todas las carreras. Por la configuración de los programas de estudio, el segundo semestre, estos cursos no se dan y no tenía trabajo […]. Lo que necesitaba para seguir pagando el magíster que cursaba, tenía que ahorrarlo del trabajo del primer semestre, fue difícil. Éramos también muchas mujeres, casi todas mujeres las que dábamos esas clases, todas muy jóvenes […] y era un trabajo de mucha sobrecarga. Básicamente, era enseñar a escribir y revisar textos escritos por estudiantes en cantidades descomunales (FUERZA, 24.07.2023).

Los testimonios dilucidan lo difícil que es romper con estos largos ciclos de precariedad:

> Tenía una carga muy, muy grande y empecé a cuestionarme. No hice toda esta trayectoria, con todos estos obstáculos, enfrentando todas estas situaciones, para ser parte del ejército del precariato. ¡Me resisto a eso! ¡Me resisto! Estaba en ese debate en julio del año pasado: "tengo que hacer algo, tengo que buscar una alternativa, no quiero seguir en estas condiciones" (ÚRSULA, 31.07.2023).

Las mujeres con 60 años o más fueron las que sostuvieron vínculos precarios con las universidades por más tiempo. Para Francisca, fue la solidaridad de género con colegas con quienes trabajaba lo que permitió superar esta situación. Incluso ya siendo reconocida nacionalmente como una eminencia en su campo, ella seguía sin un cargo estable en la universidad:

> En 2004, pasé a la planta. Estuve de 1998 al 2004 solo con convenio de honorarios, y de ahí pasé a la planta adjunta [...]. Cuando logré el contrato en la planta académica, y esto es muy importante,

> lo logré porque conocí a una mujer que era la directora de una unidad de la universidad. En algún momento, por alguna razón, fui a hablar con ella [...]. Propuse un plan de formación para su unidad, y ahí fue cuando conseguí un contrato de media jornada y pasé a la planta; es decir, entré a la unidad que ella dirigía, en el área de salud. En las ciencias sociales, seguí dando clases como profesora a honorarios (FRANCISCA, 26.07.2023).

Un cargo estable tampoco implica condiciones buenas de trabajo. Las mujeres relatan la persistencia de problemas de distintos órdenes, como las miradas de deslegitimización por sus temas de trabajo, textos, clases y proyectos. Denuncian, asimismo, prácticas recurrentes de acoso sexual en ambientes laborales, la apropiación de sus trabajos por terceras/os y conflictos (frecuentemente relacionados a la explotación laboral) con las jefaturas femeninas y masculinas. Se registra, finalmente, que las instituciones impunemente incumplen obligaciones legales (con el no pago de imposiciones previsionales y despidos arbitrarios). Esto menciona MF, al contarnos sobre su trabajo en una importante universidad: "Daba clases por horas, no tenía contrato […]. Nunca me impusieron, nunca entendí por qué. Había una serie de irregularidades que eran herencias de la dictadura. Entonces, una lo permitía todo, todo, todo" (MF, 11.07.2023).

La precariedad que caracteriza gran parte de los itinerarios laborales académicos tiene consecuencias emocionales. Las colegas mencionan sentirse muy inseguras en el desempeño laboral y tener miedos recurrentes con relación a sus futuros: "A mí me cuesta sentirme una académica. Con lo que implica el concepto académico, me cuesta mucho todavía hacerme parte de esto" (NINA, 19.07.2023).

Comparándose con los varones, con trayectorias son muchísimo menos accidentadas, las mujeres terminan atribuyendo sus dificultades a aspectos personales, como si este cuadro estructural de desigualdades que las empuja a la precariedad fuera, finalmente, fruto de su menor esfuerzo o capacidades individuales. Se trata de un sentimiento contradictorio, pues ellas también son conscientes de las limitadas oportunidades laborales a las que acceden, a diferencia de sus colegas:

> Entonces, en el tercer posdoctorado, empecé a buscar plazas y me presenté [a concurso] en tres universidades. No salieron y entré en una crisis muy personal. Porque, al final, era como si todos tuvieran una plaza y yo no. Empecé a sentirme tonta, torpe, ¡yo qué sé! (CHASCONA, 26.07.2023).

El bajo índice de mujeres que ocupan cargos de liderazgo también afecta la percepción femenina. Aitana, trabajando en una institución donde apenas había mujeres en puestos directivos, cuestionó si la decisión de las autoridades de proponerla a uno no escondería un intento por someterla:

> Me cuestioné, entonces: "¿dónde me estoy metiendo?" […]. Me acuerdo que le pregunté a P. [su superior]: "Me están poniendo en la dirección porque creen que me van a manejar, a manipular. Es porque creen que soy manipulable". Así se lo dije, y él: "No, niña, no es eso". Entonces, se lo dije: "¿Por qué tengo que ser yo? ¿Por qué no eres tú?" (AITANA, 5.04.2023).

La suspicacia no era injustificada. Las entrevistadas que ejercieron cargos importantes (decanatos, direcciones, vicerrectorías) pasaron por varios procesos de engaño por parte de las autoridades que las contrataban o con las cuales deberían trabajar. A MF la invitaron a un importante cargo en una universidad que estaba siendo cuestionada por la ausencia de mujeres en estas funciones. Ella fue la primera en tener un cargo de decana allí. Pero la forma de convencerla fue omitiéndole todos los conflictos de las unidades académicas que estarían bajo su mando:

> La oferta del rector llegó a cinco millones [CLP]. Y a mí, que era ratona de la CL06 [universidad privada católica, Chile], que no paga buenos sueldos, me pareció impresionante. Se me distorsionó la realidad. Y me dijo súper tranquilo, el rector: "Aquí no pasa nada, es todo muy tranquilo". Y era mentira, era un desastre. Entré por una cuestión económica (MF, 11.07.2023).

Según narró MF, esta experiencia fue la peor forma de desigualdad de género que vivió en toda su vida.

Cierre

En este artículo, indagamos sobre las experiencias de inserción laboral de 50 profesoras e/o investigadoras universitarias de las ciencias sociales en Chile. Nuestro objetivo fue analizar sus itinerarios de entrada al mundo laboral a contar de su egreso de pregrado, identificando las desigualdades de género vividas. Organizamos las trayectorias de inserción laboral de esas mujeres en tres tomas: los primeros trabajos realizados, la mantención de labores en diferentes nichos y la entrada a trabajos académicos/universitarios. A partir de nuestro recorrido analítico, se vislumbran cinco ejes conclusivos.

Primero, todas las mujeres vivenciaron precariedades en algún momento de su trayectoria, influenciadas por las configuraciones sociales, políticas y económicas de ciclos específicos que el país atravesaba en cada momento. Esa precarización laboral está relacionada con la neoliberalización del sistema de educación y científico chileno desde 1973 y agudizada en los dos mil (ENCISO et al., 2021). Sin embargo, como apuntaron SANHUEZA et al. (2020), esa precarización es generizada y especialmente compleja para las mujeres. Las brechas de género se configuran tempranamente en sus trayectorias, conformando itinerarios profesionales marcados por desigualdades desde momentos iniciales, especialmente debido a las diferencias de remuneración y oportunidades con relación a los pares hombres.

Segundo, las mujeres constituyen una fuerza laboral infraaprovechada. En ocasiones, sus capacidades profesionales y su formación son incompatibles con lo que se demanda de ellas en los trabajos que ejercen. La formación de científicas/os con especialización de magíster y doctorado constituye una gran inversión para los Estados (UNESCO, 2021). Sus conocimientos son imprescindibles para que los procesos productivos puedan tener valor añadido y acompañar las revoluciones tecnológicas que el mercado internacional demanda (UNESCO, 2021). Así, la infrautilización de la mano de obra femenina especializada significa la pérdida neta del recurso invertido en la formación de las mujeres, por una parte, y la pérdida potencial de la capitalización por valor añadido en los procesos productivos, así como en la administración estatal (UNESCO, 2021).

Tercero, la precarización generizada se reviste de características diferentes de acuerdo con la etapa de inserción en que se encuentran las mujeres y se magnifican con el paso del tiempo, frustrando las posibilidades de incremento formativo y de acceso a mejores cargos. Las mujeres efectivamente pasan mucho tiempo en contratos provisionales y con bajas remuneraciones, como observó Bustos et al. (2018). Lo anterior les impele a trabajar en diversas funciones y en diferentes nichos laborales simultáneos (asistencia en docencia e/o investigación, consultorías, gestión); tareas que no les suma atributos para ser competitivas en la academia. Si resisten lo suficiente en este esfuerzo y logran finalmente estabilizarse económicamente en la carrera, las desigualdades de género persisten, configurándose ahora de otras formas (como acoso sexual y expropiación del trabajo intelectual). Las vulneraciones sufridas por las mujeres pueden ser aún más incisivas si ellas "escapan" de lo culturalmente esperado para su género –tareas relacionadas al cuidado de los demás, como la docencia y la extensión (MANDIOLA et al., 2019)– y empiezan a asumir cargos directivos. Todo lo anterior implica consecuencias emocionales importantes que se suman a los incontables obstáculos para su éxito laboral.

Cuarto, la inserción y mantención de mujeres en la academia dependen especialmente del capital social y cultural de que disponen. Por una parte, esos recursos están profundamente relacionados a su clase social (origen familiar, trayectorias formativas), lo que produce importantes desigualdades en un contexto donde el rol del Estado para promover la igualdad de género en las universidades es aún incipiente (MINCIENCIA, 2021). Por otra parte, ese apoyo proviene fundamentalmente de otras mujeres que se encuentran en momentos más avanzados de su trayectoria académica.

Eso nos lleva a un quinto punto. Por más que el apoyo mutuo entre mujeres sea útil y valorado, depender de ello como solución para las inequidades de género en la academia es inviable, limitada, especialmente porque la representación de las mujeres en diferentes ámbitos sigue siendo escasa (FARDELLA et al., 2021). Lo anterior se observa especialmente en trabajos más estables y con mayor poder de influencia (en la planta académica y puestos directivos) (DEL PINO et al., 2018)–. Asimismo, sería mucho pedir a las mujeres que, además de lidiar con tantas adversidades para mantenerse en la academia, se hiciesen responsables de resolver los problemas estructurales que las vulneran y expulsan de este entorno laboral. De este modo, entendemos

que la forma más eficiente de actuar para disminuir la desigualdad de género en la academia sería acompañar los avances legislativos de los últimos años con la promoción de cambios culturales. Las políticas y programas para la igualdad de género (implementadas por las universidades y por el gobierno) tenderán a frenarse sin la implementación simultánea de medidas para redimensionar y discutir las naturalizaciones simbólicas asociadas al género.

Referencias

ARANEDA-GUIRRIMAN, CARMEN, PEDRAJA-REJAS, LILIANA & SEPÚLVEDA-PÁEZ, GERALDY. "Brechas de género en la productividad científica: una aproximación desde Chile", Pensamiento Educativo, 60(1), 2023, pp. 1-14.

BAEZA, ANDREA & LAMADRID, SILVIA. "¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018)", Pensamiento Educativo, 56(1), 2019, pp. 1-17.

BAROZET, EMMANUELLE, CONTRERAS, DANTE, ESPINOZA, VICENTE, GAYO, MODESTO & MÉNDEZ, MARÍA LUISA. Clases medias en tiempos de crisis: vulnerabilidad persistente, desafíos para la cohesión y un nuevo pacto social en Chile. Santiago: CEPAL, 2021.

BERRÍOS, PAULINA. "El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico", Calidad en la Educación, (23), 2005, pp. 349-361.

BOURDIEU, PIERRE. La ilusión bibliográfica. Madrid: Anagrama, 1977.

BOURDIEU, PIERRE. O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

BOURDIEU, PIERRE. Las estrategias de la reproducción social. Buenos Aires: Siglo XXI, 2011.

BRUNNER, JOSÉ JOAQUÍN & LABRAÑA, JULIO. "La investigación en ciencias sociales y humanidades: sus debates e impactos", Puntos de Referencia, 560, 2021, pp. 1-17.

BUSTOS, JAIME, HERNÁNDEZ, FELIPE, ORIHUELA, PEDRO & CÁRDENAS, HUGO. "La desigualdad de género en el cuerpo académico de las universidades chilenas", Contribuciones científicas y tecnológicas, 43(1), 2018, pp. 29-34.

CACHÓN, LORENZO. ¿Movilidad social o trayectorias de clase? Elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social. Madrid: Siglo XXI, 1989.

COMINS-MINGOL, IRENE. "Refundación de la agenda de igualdad desde la filosofía del cuidar", Convergencia, 29, 2022, pp. 1-24.

COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE CHILE [CNA]. Comités de Área. CNA-Chile, 2023. Disponible en línea: <https://www.cnachile.cl/Paginas/comite-area.aspx> Fecha de consulta: 12/05/2023.

DE FINA, DÉBORA & VIDAL, FRANCISCA. "Nuevos `campos de acción política´ feminista: Una mirada a las recientes movilizaciones en Chile", Revista Punto Género, (11), 2019, pp. 51-72.

DEL PINO, SARA, VALLEJOS, ROSANA, AMÉSTICA-RIVAS, LUIS & CORNEJO-SAAVEDRA, EDISON. "Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile", Páginas de Educación, 11(2), 2018, pp. 176-198.

DUARTE, CORY & RODRÍGUEZ, VIVIANA. "Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena", Rumbos TS, (19), 2019, pp. 41-72.

ENCISO, GIANZÚ, GONZÁLEZ, MAITE & CHIAPPINI, FRANCESCA. "Resistencias y reproducciones de mujeres académicas: Estrategias de supervivencia en la academia patriarcal/neoliberal", Quaderns de Psicologia, 23(2), 2021, pp. 1-25.

FARDELLA, CARLA, CORVALÁN, ALEJANDRA, GARCÍA, JAVIERA & CHIAPPINI, FRANCESCA. "Ni extranjeras, ni secretarias: Discursos de las científicas chilenas sobre el trabajo académico", Pensamiento educativo, 58(1), 2021, pp. 1-13.

FLORES, RAQUEL. "Políticas de educación superior sobre acoso sexual en Chile", Educación y Educadores, 22(3), 2019, pp. 343-358.

FLORES, YVETTE, GRINDSTAFF, LAURA & BRAZIL-CRUZ, LISCETH. "Making Visible the Invisible: Studying Latin American STEM Scholars". En Linda Bisson, Laura Grindstaff, Lisceth Brazil-Cruz & Sophie Barbu (Eds.). Uprooting Bias in the Academy. Lessons from de Field. Cham: Springer, 2022, pp.141-155.

FORSTENZER, NICOLE. Políticas de género y feminismo en el Chile de la postdictadura 1990-2010. Santiago: LOM, 2022.

GAETE-QUEZADA, RICARDO. "El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio", Revista Iberoamericana de Educación Superior, 6(17), 2015, pp. 3-20.

GENTILI, PABLO. "La persistencia de las desigualdades de género", Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano, (52), 2012, pp. 1-8.

GILLIGAN, CAROL. "Hearing the Difference: Theorizing Connection", The UB Journal of Psychology, 34(2), 2003, pp. 155-161.

GILLIGAN, CAROL & SNIDER, NAOMI. Why does patriarchy persist? Londres: Polity Press, 2018.

GREGORIO, CARMEN. "Explorar posibilidades y potencialidades de una etnografía feminista", Disparidades. Revista de Antropología, 74(1), 2019, pp. 1-7.

GREGORIO, CARMEN. "Antropología feminista y etnografía: la perspectiva autoetnográfica", AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana, 18(1), 2023, pp. 115-138.

GUIZARDI, MENARA, NAZAL, ESTEBAN, ARAYA, ISABEL, & LÓPEZ, ELEONORA. "De avances y retrocesos. Políticas y normativas de igualdad de género en ciencia y educación superior en Chile (2015-2023)", Rumbos TS, (30), 2023, pp. 61-96.

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

KAUFFMAN, BETTE. "Feminist Facts: Interview Strategies and Political Subjects in Ethnography", Communication Theory, 2(3), 1992, pp. 187-206.

LAMAS, MARTA. "División del trabajo, igualdad de género y calidad de vida". En Marta Ferreyra (Coor.), El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas. San José: ONU-Mujeres, 2018, pp. 12-23.

LERA, CARMEN, GENOLET, ALICIA, ROCHA, VERÓNICA, SCHOENFELD, ZUNILDA, GUERRIERA, LORENA & BOLCATTO, SILVINA. "Trayectorias: un concepto que posibilita pensar y trazar otros caminos en las intervenciones profesionales del Trabajo Social", Revista Cátedra Paralela, 4, 2007, pp. 33-39.

MANDIOLA, MARCELA, RÍOS, NICOLÁS & VARAS, ALEJANDRO. "'Hay un tema que no hemos conversado'. La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas", Pensamiento Educativo, 56(1), 2019, pp. 1-16.

MARTÍNEZ, SOLEDAD. "Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista", La Ventana, 24(35), 2012, pp. 133-163.

MARTÍNEZ, SOLEDAD, & BIVORT, BRUNI. "Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos", Psicoperspectivas, 13(1), 2014, pp. 15-22.

MÉNDEZ, MARÍA LUISA & GAYO, MODESTO. Upper middle class social reproduction: Wealth, schooling, and residential choice in Chile. Cham: Palmagrave-Macmillan, 2018.

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN DE CHILE [MINCIENCIAS]. Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. División de Estudios de Género, 2020. Disponible en línea: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/02/Radiograf%C3%Ada-de-G%C3%A9nero-CTCI.pdf> Fecha de consulta: 01/04/2023.

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN DE CHILE [MINCIENCIAS]. Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI. Santiago: MinCiencia, 2021.

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN DE CHILE [MINCIENCIAS]. Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Santiago: MinCiencia, 2022.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE [MINEDUC]. Ley 21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [BCN], 2021. Disponible en línea: <www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023> Fecha de consulta: 17/08/2023.

MONCAYO, BIBIANA & PINZÓN, NATALIA DEL PILAR. "Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género", Panorama, 7(13), 2013, pp. 75-94.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA [UNESCO]. The race against time for smarter development. UNESCO Science Report series, 2021. Disponible en línea: <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en#:~:text=The%20UNESCO%20Science%20Report%20monitors,development%20path%20countries%20are%20following> Fecha de consulta: 11/04/2023.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS [OCDE]. Main Science and Technology Indicators (MSTI). OECD, 2022. Disponible en línea: <https://www.oecd.org/sti/msti.htm> Fecha de consulta: 11/04/2023.

REBOLLEDO, LORETO. "Impacto de los estudios de género en la democratización de las instituciones de Educación Superior", La ventana, 2(13), 2001, pp. 75-93.

REBOLLEDO, LORETO. "Aportes de los estudios de género a las ciencias sociales", Antropologías del Sur, 1(1), 2014, pp. 65-80.

RÍOS, MARCELA, GODOY, LORENA & GUERRERO, ELIZABETH. ¿Un nuevo silencio feminista? La transformación de un movimiento social en el Chile posdictadura. Santiago: Cuarto Propio, 2003.

RÍOS, NICOLÁS, MANDIOLA, MANDIOLA, & VARAS, ALEJANDRO. "Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile", Psicoperspectivas, 16(2), 2017, pp. 114-124.

SANHUEZA, LILIAN, FERNÁNDEZ, CECILIA, & MONTERO, LUIS. "Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia", Polis, (55), 2020, pp. 1-22.

SCHUSTER, SOFÍA, SANTOS, ANTONIA, MIRANDA, LUCÍA, ROQUE, BEATRIZ, ARCE-RIFFO, JAVIERA & MEDEL, EVELYNE. "Una mirada al movimiento feminista en Chile del año 2018", Iberoamericana, 19(72), 2019, pp. 223-246.

SEGOVIA, CARLA, BRIONES, ERICA, PASTELLS, ROLAND, GONZÁLEZ, ESTHER & GEA, MONSERRAT. "Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas", Gaceta Sanitaria, 34, 2021, pp. 403-410.

SILVA-TAPIA, ANDREA & FERNÁNDEZ-OSSANDÓN, ROSARIO. "Feminist Movements in Chile: New Configurations and the Intensification of Their Critical Power". En The Palgrave Handbook of Critical Race and Gender. Cham: Palgrave, 2022, pp. 265-283.

TRONCOSO, LEYLA, FOLLEGATI, LUNA & STUTZIN, VALENTINA. "Más allá de una educación no sexista: Aportes de pedagogías feministas interseccionales", Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educacional Latinoamericana, 56(1), 2019, pp. 1-15.

UPEGUI, ANLLY & CERVERA, CIRILA. "Techo de cristal y suelo pegajoso: Estudios de género en la academia", Jóvenes en la Ciencia, 4(1), 2018, pp. 1844-1848.

VERDIER, ÉRIC & VULTUR, MIRCEA. "La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal", Cuestiones de sociología, (19), 2018, pp. 1-21.