

# SEGREGACIÓN LABORAL Y BARRERAS DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Mónica Colín Salgado<sup>1</sup>

## Resumen

La existencia de la discriminación laboral es un hecho que se ha podido comprobar tanto en los hechos como estadísticamente. La evidencia empírica muestra que los mayores índices de esta discriminación se encuentran en aquellos puestos de trabajo que implican poder y toma de decisiones. Este trabajo analiza la presencia de la segregación laboral de género y la igualdad de oportunidades en las prácticas diarias de dos instituciones educativas de nivel superior del Estado de Guanajuato, México. Se encontró que al igual que sucede a nivel federal, las mujeres se encuentran poco representadas en las posiciones de poder político y social, e incluso en algunas áreas la participación de la mujer es menor que la de la media nacional.

**Palabras Clave:** género, mercado laboral y segregación laboral.

## Abstract

The existence of job discrimination is a fact that has been seen both in fact and statistically. Empirical evidence shows that the highest rates of such discrimination are in those jobs that involve power and decision making. This study analyzed the presence of job segregation and equal opportunities in the daily practices of universities of the State of Guanajuato, México. It was found women are underrepresented in positions of political and social power, and even in some areas, participation of women is lower than the national average.

**Keywords:** gender, labor market and job segregation.

**Clasificación JEL:** J4 y J7.

---

<sup>1</sup> Doctorante en Administración por la Universidad Autónoma Querétaro y Profesor Investigador del Departamento de Gestión y Dirección de Empresas de la Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato.

## 1. Introducción

En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado activamente al mercado laboral en la mayoría de los países del mundo. Esta masiva incorporación ha implicado profundos cambios en las relaciones económicas y sociales, aunque no necesariamente mejora en las condiciones laborales de las mujeres. Estos cambios no han sido solo cuantitativos, sino también cualitativos, sobre todo en lo que cabe a la forma y tipo de participación femenina en el empleo. El fenómeno ha cobrado tanta importancia, que se han realizado innumerables estudios que intentan analizarlo<sup>2</sup>.

Si bien es cierto que las diferencias por sexos en el mercado laboral y en las organizaciones han estado siempre presentes, entre las que más persisten podemos mencionar a las diferencias salariales y la segregación laboral. Estas se encuentran extendidas a nivel mundial, ya que cualesquiera que sean los niveles de desarrollo económico, los sistemas políticos o los entornos religiosos y culturales, y por tanto, se constituyen entre las características más importantes de los mercados de trabajo en todo el mundo.

Entre los efectos de la segregación laboral se encuentra la forma en que es valorada la actividad económica de las mujeres, tanto por los hombres como por las mismas mujeres, percepciones que se basan (y perpetúan) en estereotipos de género. Desde una perspectiva económica, se tienen efectos negativos sobre la eficiencia de los mercados, dando lugar a desajustes entre habilidades y puestos. Anker (1998) menciona además que otra de las implicaciones negativas de la segregación laboral tiene que ver con las decisiones sobre educación y entrenamiento de las futuras generaciones, en tanto aquéllas dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinde el mercado laboral.

Es así, que no obstante que las mujeres hoy están mejor educadas y desempeñan más variedad de puestos de trabajo, hasta el punto de constituir casi la mitad de la mano de obra mundial, es común que se le siga segregando en la empresa y, rara

---

<sup>2</sup> Como los de Acker, J. (1992), Anzorena.(2008), Becker (1983, 1985), Bourdieu, Pierre (1985), Burt, R. (1997), Calas, M & Smircich, L (1993), Cheng, C (1996), Delfino, A. (2005), García-Crespo, D. (2000), Molineux, M. (2002), Narayan, Deepa and Talat Shah. (2000), Oaxaca, Ronald.(1973), Thorin, Maria (2001), para citar algunos.

vez atraviesan el llamado “techo de cristal”, el “suelo pegajoso” o “laberinto”<sup>3</sup>. Su participación global en los puestos directivos pocas veces supera el 20% según la OIT, y en lo que respecta al ámbito nacional, la participación cae hasta el 2 o el 3%. Como indica Schein (1988), en la mayoría de los países, «*to think manager is to think male*».

La baja participación de las mujeres en puestos ejecutivos se explica en gran medida por factores inherentes a las políticas que se adoptan al interior de las propias empresas en función de la distribución y jerarquización con relación al género; a los distintos patrones para evaluar y compensar los desempeños de hombres y mujeres; a la poca flexibilidad en el horario de trabajo; a las estructuras piramidales; y a las expectativas que se producen en torno al compromiso del empleado con la empresa. El análisis de la situación laboral de la mujer en las organizaciones resulta importante tanto por lo que respecta a sus decisiones de participación como a los resultados laborales que de estas se derivan. Dado que ambos aspectos se producen en el contexto de un mercado de trabajo cuya evolución viene marcada por la observación de profundos cambios estructurales, es importante analizar también la influencia de estas transformaciones en la forma de gestionar y dirigir las organizaciones. El principal objetivo de la investigación fue comprobar la existencia de segregación laboral por razones de género en las instituciones de educación superior del estado, poniendo énfasis en los factores que representan barreras al desarrollo profesional de la mujer, factores como prácticas simbólicas, mecanismos culturales, procesos e instrumentos que pueden explicar las barreras o inhibidores que bloquean o dificultan el acceso de la mujer a puestos de alto rango en estas organizaciones, o que significan su exclusión de determinados cargos, áreas o responsabilidades.

En el presente artículo, primero se realiza un acercamiento a las principales teorías que nos sirven para analizar el mercado laboral desde la perspectiva de género. Posteriormente se indica la forma en que se midió para los fines de la

---

<sup>3</sup> Son varias las metáforas utilizadas para describir la falta de mujeres en posiciones directivas, cuando la mujer no accedía a esas posiciones, se hablaba de paredes de concreto. A partir de los ochenta se le llamó “techo de cristal” y el Wall Street Journal la representó como una mujer que se da contra el vidrio al llegar arriba de la pirámide organizacional. Alice Eagly de la Universidad Northwestern, creó con Linda Carli la metáfora del laberinto, en donde consideran que mientras el techo de cristal da a entender que la mujer no lo ve sino hasta el final y se comporta de una forma un poco estúpida al lanzarse contra el vidrio como si no lo viera, el laberinto permite ilustrar cómo hay varias opciones para llegar al centro y vencer los retos, hay muchos cruces y alternativas en el camino.

presente investigación la segregación laboral y, se explican los resultados obtenidos, así como las principales conclusiones.

## 2. Marco teórico

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en las últimas décadas, ha provocado un creciente interés por el estudio del trabajo femenino. Los análisis disponibles abordan, con mayor o menor profundidad diversos aspectos relevantes de la relación mujer-trabajo-organización. Existe también un notable incremento en la inclusión de la categoría género al abordar la temática, con lo cual, se presentan ciertos cambios de perspectivas en las distintas disciplinas.

El trabajo de la mujer<sup>4</sup> es un tema de suma importancia y se puede analizar desde varias perspectivas: como trabajo doméstico, trabajo para el mercado, producción y reproducción, etc. Estas posibilidades reflejan una diversidad de planteamientos metodológicos y teóricos, que cobran mayor relevancia al investigarse desde el punto de vista de las experiencias femeninas. Todas las corrientes, desde la Teoría del Capital Humano hasta las que critican el enfoque neoclásico, constituyen aportes valiosos para la labor de estudiar un tema tan relevante como lo es el análisis de la mujer en el mercado laboral, ya que es posible extraer de cada una de ellas herramientas de análisis y esquemas de pensamiento para abordar los distintos fenómenos que tienen lugar en el ámbito organizacional y su relación con el mercado laboral, desde una perspectiva de género.

### 2.1. Teoría del capital humano

Esta teoría parte desde una perspectiva exclusiva del mercado, es decir, no plantea la presencia de diferencias sustanciales con respecto a cualquier otro proceso de intercambio mercantil de bienes y servicios. Por lo cual, el aspecto básico en la estructura del mercado es la equiparación entre el salario y el producto marginal del trabajador, en donde la diferencia en los salarios responde, fundamentalmente,

---

<sup>4</sup> Para efectos de la investigación se considera como trabajo, aquella acción organizada, especializada y remunerada, poniendo énfasis cuál es el papel que desempeña la mujer y dejando de lado las problemáticas inherentes que rodean al trabajo doméstico no remunerado.

a desigualdades en los niveles de productividad del trabajo y ésta a su vez, es considerada como resultado del nivel de calificación -a mayor calificación mayor productividad- redundando en el ingreso percibido. Asimismo, se asume que el interés individual es el que motiva las decisiones de los hombres en el mercado capitalista (sin embargo, no es el que motiva a los hombres y las mujeres en el hogar). Las bases de esta teoría fueron sentadas por los trabajos de T. Schultz (1960, 1961), G. Becker (1983, 1985), y J. Mincer (1958, 1974). El eje de la obra de Schultz (1960, 1961) es su tratamiento de la educación como una inversión, y a sus resultados como una forma de capital.

## 2.2. La nueva economía de la familia

Becker (1985) plantea una teoría general de la asignación del tiempo y las decisiones de matrimonio y reproducción biológica, bajo esta perspectiva, se considera a la familia no sólo como unidad de consumo sino también como una unidad de producción en las que las actividades de mercado y las domésticas se determinan conjuntamente y todo el tiempo de trabajo de no mercado se destina a la producción doméstica, pero la asignación del tiempo que realizan los esposos y las esposas es asimétrica. Se tienen entonces que la unidad doméstica (en el sentido de totalidad) es representante del actor racional, lo que nos refiere que el hogar constituye una unidad de decisión y, por lo tanto de análisis; donde la toma de decisiones respecto a la óptima asignación de los recursos disponibles se ajusta a la función de utilidad de la unidad doméstica, incluyendo no sólo la conexión directa entre el mercado de trabajo como medio para adquirir los bienes y servicios del mercado (vía salario) sino también los bienes y servicios provistos por el trabajo doméstico.

Así, la unidad doméstica en la búsqueda de maximización de utilidades, racionaliza, es decir, optimiza, los recursos de los que dispone entre: a) el trabajo extra doméstico; b) el trabajo doméstico y, c) el ocio; por lo que los miembros del hogar que participan en el mercado de trabajo serán aquellos que estén mejor preparados y obtengan una mejor retribución, en tanto los miembros en condiciones desventajosas para el mercado de trabajo, esta lógica de optimización

estarán a cargo de la producción de bienes y servicios en el ámbito doméstico. Este modelo encuentra una salida que consiste en marcar como elemento básico la división de roles entre géneros y en consecuencia las desventajas para las mujeres en cuanto a acumulación de capital humano para el mercado de trabajo, respecto de lo cual, lo asumen como una preferencia de las mujeres el decidir seguirse reproduciendo en el espacio doméstico y despreocuparse por la acumulación de capital humano.

### 2.3. Las teorías de la segmentación de la fuerza de trabajo

Esta perspectiva teórica, parte del reconocimiento de que el mercado laboral es heterogéneo y tiene particularidades propias de funcionamiento, en contraposición a la teoría neoclásica que considera a este mercado como cualquier otro. Con este planteamiento se evidencia que el mercado de trabajo no es perfectamente competitivo ni que los actores se encuentran con igualdad de oportunidades, por lo que las importantes diferencias que se presentan entre los salarios y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres reflejan aspectos no competitivos del funcionamiento del mercado de trabajo, es decir, no se deben a diferencias de productividad sino a la existencia de un mercado dual y segmentado. Estas corrientes se oponen a la Teoría del Capital Humano plantean que en un mercado de trabajo en el que existe exceso de oferta y los salarios son inflexibles a la baja, los empleadores clasifican a los trabajadores en función de ciertas características, entre las cuales se destaca el nivel educativo. En este sentido, la educación no necesariamente garantiza el acceso a un puesto bien remunerado, pero en un contexto competitivo, permite posicionarse en la “fila” de trabajadores de forma más ventajosa. En este esquema, el mercado de trabajo no es un todo unificado, sino que está compuesto por diferentes segmentos a los que acceden los trabajadores según características personales como la clase, sexo, raza y educación. Los salarios pagados en cada segmento no son un reflejo de la productividad marginal del trabajo, sino más bien de las estrategias de los empresarios con poder de mercado. Si bien la educación es un determinante importante de la distribución de los trabajadores entre los segmentos, no es el único.

## 2.4. La segregación laboral

Con el concepto de segregación laboral se hace referencia a la división sexual del trabajo. Según Bourdieu (1998), si estas estructuras de la división sexual del trabajo permanecen se debe a la aplicación de tres principios: primero, las funciones consideradas adecuadas para las mujeres son una extensión de las actividades domésticas (enseñanza, cuidado, servicio). Segundo, se sostiene que una mujer no puede tener autoridad sobre un hombre, por ello en determinadas circunstancias se ve postergada por un hombre en posición de autoridad y relegada a posiciones de servicio o asistencia. Tercero, el hombre siempre ha tenido y sigue teniendo el monopolio del conocimiento y manipulación de la tecnología. Podría considerarse entonces, que hay segregación si una ocupación está numéricamente ocupada por más hombres que por mujeres, o a la inversa. Este es un enfoque nominal, que en realidad considera la categoría de sexo y no de género. Las teorías que explican la segregación ocupacional entre los sexos se pueden clasificar en tres grandes categorías: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y teorías no económicas y feministas.

Desde las teorías neoclásicas el análisis nos dice que dado que la diversidad de características entre uno y otro sexo no basta para justificar la persistencia de la segregación profesional o las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se obliga a la creación de teorías complementarias que explicarán esos fenómenos sin renunciar a sus premisas básicas de racionalidad y mercados de trabajo eficientes. En general, estas parten su análisis desde el lado de la demanda, así como en la motivación y el comportamiento de los empleadores. Desde el lado de la oferta, la teoría neoclásica enfatiza la importancia de las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres, las que dependen de decisiones individuales y principalmente familiares. Estas decisiones se realizan tomando en cuenta no solo las capacidades humanas y financieras, sino también la perspectiva de utilización de capital humano acumulado (Mincer y Polachek, 1974). Si se consideran las divisiones de género dentro de los hogares, las familias no elegirían entre la dicotomía clásica, trabajo y ocio, sino que lo harían en base a un patrón de ventajas relativas, que estimula a los hombres a especializarse primordialmente en la producción para el mercado

y a las mujeres en las actividades domésticas (Becker, 1967). Bajo el supuesto de existencia de discriminación, éste podría ser uno de los factores que contribuyera a desarrollar dichos patrones de especialización (Becker, 1985).

La visión institucionalista en cambio, hace referencia a la parcelación o segmentación del mercado laboral, entre sus principales supuestos se tiene la existencia de mercados de trabajo duales, la saturación de las ocupaciones, la discriminación por razonamiento estadístico y los salarios de eficiencia. Desde la “Nueva economía de la familia”, según un esquema del comportamiento de los empleadores ideado por Becker (1971), los empleadores ven con prejuicio a ciertos trabajadores. Casi siempre el prejuicio (definido como la preferencia por la discriminación) va dirigido contra las personas que se diferencian por características visibles, tales como la raza, la edad o el sexo (Anker, 1998). Debido a esa actitud negativa, se dice que los empleadores incurrirán en “desutilidad”, es decir, en gasto, si contratan a una persona del colectivo discriminado. La persistencia de la segregación ocupacional se explica entonces por un conjunto de pautas culturales y sociales tanto en la familia como en la sociedad, que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores en el mercado laboral.

La segregación se manifiesta de dos formas diferentes: en forma horizontal y vertical. La segregación horizontal es aquella que se observa ante la concentración de mujeres que se emplean en una serie de sectores, categorías y profesiones determinadas. Las mujeres se concentran en profesiones consideradas como femeninas, y los hombres en las masculinas. Como indican las estadísticas más del 75% de las mujeres ocupadas se sitúan en servicios, educación y el sector salud. Sin embargo, los hombres se concentran en sectores como la industria, áreas energéticas y químicas, metalurgia, construcción, defensa, transporte y telecomunicaciones. La influencia de los estereotipos en la segregación horizontal implica la creación de barreras de género que condicionan el comportamiento, las creencias y la autoimagen de las mujeres determinando la elección de sus profesiones. La segregación vertical se define como la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o de mayor escala jerárquica en las organizaciones. Implica la existencia del “techo de cristal” que hace alusión a una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a posiciones de poder



y de toma de decisiones en el mercado laboral. Kanter (1977) considera que las diferencias laborales de género son producidas por la posición de dominio - sumisión que se desarrolla en las organizaciones, de manera que los niveles más bajos son relegados para las mujeres.

## 2.6. Medición de la segregación laboral

Los indicadores de segregación laboral son útiles para medir el número de mujeres que deberían cambiar su ubicación laboral (rama de actividad u ocupación) para que haya una distribución igualitaria por género. Estos indicadores de segregación se pueden calcular de diferentes maneras. Para los términos de la presente investigación se utilizaron dos índices:

- El *Índice de Disimilitud (ID)* desarrollado por Duncan en 1955. Este índice, se define por:  $ID = \sum (|m_i - f_i|) / 2$

Donde  $m_i$  es el porcentaje de hombres trabajando en la ocupación  $i$  y  $f_i$  es el porcentaje de mujeres trabajando en la ocupación  $i$ . Este índice varía entre cero y uno. Toma el valor cero cuando la distribución ocupacional de hombres y mujeres es idéntica, y uno, cuando hombres y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir que existe segregación ocupacional perfecta. Este índice suele interpretarse como la proporción de mujeres (u hombres) ocupadas que sería necesario cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración.

- El *índice de Karmel y MacLachlan*. Se basa también en la idea de que la segregación significa una diferente distribución de hombres y mujeres entre las distintas categorías profesionales (o ramas de actividad). La formulación matemática para este índice es:

$$KM = I / T \sum_{i=1}^n |a \cdot H_i - (1 - a) \cdot M_i| = 2^a (1 - a) ID$$

Donde  $a = M/T$  representa la proporción de mujeres (M) sobre el total de ocupados (T). Este índice indica la proporción de ocupados sobre el total que

debe cambiar de ocupación para que la distribución ocupacional de hombres y mujeres se iguale, manteniendo constante la estructura ocupacional.

### 3. Metodología

Este estudio representa un primer avance de una investigación más amplia, entre cuyos objetivos se encuentran el analizar las estructuras de poder y los mecanismos formales e informales que actúan en los procesos de selección de los candidatos a una plaza de tiempo completo o titular, y delimitar el perfil docente y directivo demandado actualmente, todo esto a través de explorar las barreras para el desarrollo profesional de las mujeres (como la cultura organizacional, los estereotipos de género y las cargas familiares), la finalidad de la investigación en su conjunto será brindar mayores oportunidades a las mujeres de incursionar exitosamente en la vida académica y directiva de las universidades.

La metodología a emplearse en la investigación es una articulación de técnicas cualitativas y cuantitativas. No obstante, dependiendo de la fase de investigación se hace más énfasis en alguna estrategia en particular. Esta primera etapa de la investigación, se ha llevado a cabo en dos universidades ubicadas en el estado de Guanajuato, una pública y otra privada. Estas particularidades pueden explicar, parcialmente, las diferencias que se observan en la participación del profesorado femenino. Este estudio comprende un análisis cuantitativo sobre la evolución del acceso de las mujeres a los puestos de la docencia con especial énfasis en el acceso a la titularidad, siendo fundamentalmente un análisis estadístico de la segregación laboral de género a la que se enfrenta el profesorado femenino de dichas instituciones.

La información utilizada proviene del sitio *web* de las propias universidades, sin embargo, al no ser suficientes las estadísticas publicadas directamente por cada universidad, además de información solicitada a través del portal de transparencia, estos datos obtenidos directamente de las universidades analizadas, son los que sirven de base al presente estudio cuantitativo en cuanto a su información secundaria. En cuanto a la información primaria, la técnica de recogida de datos empleada ha sido la encuesta estandarizada, aplicada tanto al profesorado femenino titular

de la universidad o de tiempo completo, como al profesorado de asignatura y directivas. En el caso particular de los docentes de asignatura se han utilizado listas y horarios provenientes de las propias universidades, así como la información pedida a través del portal de transparencia para el caso de la universidad pública. De estos mismos registros se obtuvo la información relativa a los profesores de tiempo completo y cargos directivos. Para los profesores de asignatura, la encuesta se realizó prácticamente a pie de aula. En el caso de profesores titulares o de tiempo completo y directivos, se hizo en mayor grado a través del envío de correos electrónicos.

Se enviaron y distribuyeron aproximadamente 500 cuestionarios de los cuales fueron devueltos o entregados, según sea el caso, 300 contestados correctamente, por lo que se considera que la muestra obtenida en función de la población total es representativa, de lo que se deduce que la muestra es fiable.

Es importante anotar que como las carreras ofrecidas por las universidades no se corresponden, siendo más amplia la oferta académica de la universidad pública, para los términos de la presente investigación y en el afán de poder hacer comparaciones válidas, solo se consideraron aquellas carreras en las que hubiera una correspondencia en ambas universidades. En cuanto a las técnicas de análisis utilizadas fueron, fundamentalmente, análisis descriptivos, análisis de varianza y pruebas T.

#### **4. Resultados de la investigación**

La primera conclusión importante de esta investigación es el carácter altamente desigual de la universidad como ámbito profesional; y las marcadas diferencias existentes entre la universidad pública y privada. Los datos empíricos obtenidos permiten observar como la mayor parte de la población docente se encuentra en el profesorado de asignatura en ambos casos. Y en donde, en casi todos los departamentos, el profesorado femenino es claramente segregado, situación que se resulta más crítica en la institución pública. De todo ello se deduce que a nivel estatal hay una incorporación aún escasa de las mujeres a la universidad como profesionales, y la existencia de un desequilibrio profesional entre ambos sexos en

la distribución de plazas entre todas las diferentes categorías docentes. Suponen una salvedad áreas relacionadas con el arte o la salud, y en el caso de la institución de educación privada, las áreas directivas y por su forma de trabajo el profesorado de tiempo completo (normalmente todo directivo a nivel de coordinación o dirección académica es profesor de tiempo completo); en ellas se observa una composición del profesorado por género más igualitaria, seguramente porque no estén todavía bien perfilados en ellas los círculos de poder académico.

Esta asimetría difícilmente será superada con el mero paso del tiempo, como se argumenta desde el sentido común y el análisis de los datos históricos, ya que la cantidad de mujeres en aquellas categorías profesionales se ha incrementado mínimamente desde la década pasada. Estas diferencias al realizar el análisis de trayectorias profesionales no siempre se pueden explicar, en la mayoría de los casos y sobre todo en lo que cabe a profesores de asignatura, exhiben perfiles formativos semejantes, la dedicación a la profesión es equiparable, lo mismo que el buen desempeño de la actividad docente. Sus expectativas de promoción y actitudes hacia la Universidad tampoco se diferencian en esencia, etc.

En el caso de la universidad pública, los datos agregados relativos al conjunto nacional confirman los fenómenos de segregación laboral y por tanto la existencia de barreras de género. Se ve en particular que la participación de las mujeres dentro del profesorado total de cada categoría es casi siempre claramente inferior al 50% y que el porcentaje de mujeres baja a medida que se contemplan categorías de mayor rango. Así la participación femenina es más importante en la categoría de profesor de asignatura y en la de titular o profesor de tiempo completo, es donde las mujeres están menos representadas. Se observa por tanto una doble discriminación hacia las mujeres: a) existe un fenómeno que se podría calificar como barrera de entrada para las mujeres que pretenden formar parte del profesorado universitario, y b) se da un fenómeno de freno a la promoción interna de las mujeres, puesto que las categorías de mayor prestigio, poder y remuneración se encuentran dominadas por los hombres.

Revisando a detalle los datos tenemos que el Índice de Duncan para el caso de la universidad privada nos muestra que para que la participación de docentes de asignatura sea igualitaria tendría que haber un 14 por ciento más de mujeres

docentes. El mayor índice de segregación laboral se encuentra en el departamento de Ingenieras, lo cual corresponde a lo que podría esperarse en función de la clasificación entre profesiones consideradas como típicamente masculinas o femenina.

Cuadro 1

## Índices de Segregación, Universidad Privada

	ID	KM
PUESTOS DIRECTIVOS	0.05	0.03
PROF. DE ASIGNATURA	0.14	0.07
PROF. TIEMPO COMPLETO	0.13	0.06
DEPTO. ARTE	0.17	0.08
DEPTO. ECONÓMICO –ADM.	0.02	0.01
DEPTO. DE EDUCACIÓN	0.00	0.00
DEPTO. CIENCIAS SALUD	0.01	0.01
DEPTO. INGENIERÍA	0.22	0.09
DEPTO. CIENCIAS JURÍDICAS	0.18	0.08

Fuente: elaboración propia con datos de la página oficial.

Como ya se menciona, resulta muy destacable que el caso de la universidad particular, la mayor proporción del profesorado de tiempo completo y cargos directivos se encuentran ocupados por mujeres, a través del análisis histórico se comprueba que esta no es una tendencia reciente, sino un fenómeno creciente y persistente, lo cual refuerza las teorías que mencionan que la mayor participación de las mujeres hace posible que a largo plazo se logren condiciones más igualitarias. No obstante el análisis a nivel de departamentos muestra que se mantiene la tendencia a relegar a la mujer por razones de estereotipos de género, como se comprueba al observar la participación de las mujeres y los índices correspondientes a los departamentos de ingenieras y ciencias jurídicas.

## Cuadro 2

## Índices de Segregación, Universidad Pública

	ID	KM
PUESTOS DIRECTIVOS	0.06	0.03
PROF. DE ASIGNATURA	0.14	0.07
PROF. TIEMPO COMPLETO	0.27	0.06
DEPTO. ARTE	0.13	0.08
DEPTO. ECONÓMICO –ADM	0.12	0.01
DEPTO. DE EDUCACIÓN	0.00	0.00
DEPTO. CIENCIAS SALUD	0.15	0.01
DEPTO. INGENIERÍA	0.35	0.09
DEPTO. CIENCIAS JURÍDICAS	0.19	0.08

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por el portal de transparencia de la universidad.

En el caso de la universidad pública, los índices de segregación más altos se encuentran en el profesorado de tiempo completo y de asignatura, siendo necesario que un 27 por ciento de hombres sean sustituidos por mujeres en el profesorado de tiempo completo para que se tenga una participación igualitaria entre sexos; el porcentaje requerido en el profesorado de asignatura es de 14%. A nivel de departamentos y divisiones, el nivel de segregación más alto se encuentra en el área de ingenierías y ciencias básicas, donde se requiere incrementar en un 35% la participación de las mujeres para que existan condiciones de igualdad. El departamento donde existe mayor igualdad entre sexos es el de educación, fenómeno congruente con los estereotipos tradicionales de género.

## Cuadro 3

## Índices de Segregación por Departamento, Universidad Pública

	ID	KM
DEPTO. ARTE	0.17	0.07
DEPTO. ECONÓMICO -ADM	0.33	0.01
DEPTO. DE EDUCACIÓN	0.03	0.00
DEPTO. CIENCIAS SALUD	0.12	0.04
DEPTO. INGENIERÍA	0.42	0.09
DEPTO. CIENCIAS JURÍDICAS	0.43	0.01

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por el portal de transparencia de la universidad.

Los casos más críticos de segregación laboral horizontal se presentan en los profesores de tiempo completo con nombramiento de titular, ya que por ejemplo se requiere de sustituir en más del 40% el profesorado masculino por femenino para que se presente una situación de igualdad de participación en los departamentos o divisiones de ingeniería y ciencias básicas y, de ciencias políticas y jurídicas en el caso de la universidad pública. Cabe resaltar el caso del área de económico administrativos ya que a pesar de estar conformado por una serie de profesiones consideradas como típicamente femeninas, el profesorado mujer es una minoría, tanto para el caso profesores titulares como los de contrato o de asignatura.

## 5. Conclusiones

Aun cuando se pregunta a las profesoras si en su trayectoria docente han sufrido algún tipo de barreras en la academia, muchas de ellas señalan que experimentaron algún tipo de discriminación, a la gran mayoría no acepta ser o haber sido discriminada. Conocen de la existencia de segregación horizontal y vertical (es decir, que en general son menor en número que los hombres y que cuanto más alta es la jerarquía menor es el número de mujeres), pero aceptan y justifican, y en general no perciben las desigualdades como resultado de comportamientos discriminatorios.

La explicación que se puede brindar a esta aparente contradicción entre los datos estadísticos y la percepción de las propias docentes, es que la gran mayoría de ellas al percibir una tendencia creciente de la participación femenina en la docencia universitaria, no advierten la existencia de ciertos mecanismos subterráneos que eliminan a las mujeres, ya que dichos procesos no son del tipo de comportamiento o actitud que se espera que corresponda al concepto de discriminación. Sólo las más jóvenes son las más sensibles al hecho de que los hombres tienen preferencia ante una situación de igualdad de condiciones. El análisis realizado nos permite afirmar que las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres continúan existiendo, diferencias que se pueden comprobar empíricamente tanto a través de su participación como de su acceso a las ocupaciones, pese a los cambios verificados en el período.

Desde la perspectiva de género, la división sexual del trabajo se considera uno de los más importantes factores de exclusión de las mujeres del ámbito laboral y de diferenciación en la participación con respecto a los hombres. La segregación ocupacional en las universidades analizadas es evidente, no obstante, dependiendo del área o departamento pueden identificarse distintos comportamientos. Así, mientras en áreas relacionadas con el área de ingenierías o ciencias jurídicas y políticas, la segregación sigue siendo muy alta, tanto en la institución pública como en la privada, en otras disciplinas académicas como las relacionadas con ciencias de la salud o educación la tendencia fue decreciente, e incluso tiene índices positivos. Todo ello sugeriría que la mayor calificación de las mujeres ha tenido una mejor respuesta en términos de ampliar sus oportunidades de empleo. La persistencia de la segregación ocupacional tiene implicaciones en cuanto a que se mantengan otra serie de desigualdades como la de ingresos, no solamente porque condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres, sino porque condiciona las decisiones previas al mercado laboral, tanto de participación como de inversión en capital humano de las personas y de los hogares. A nivel de políticas públicas resulta relevante este análisis, ya que la segregación laboral produce rigideces en la estructura del mercado laboral. Por lo tanto su análisis es relevante para quienes se ocupan de la formulación de las remuneraciones por sexo y sus causas.



## Referencias

- Acker, J. 1992, *Gendering Organizational Theory*, Mills y Tancred, USA:
- Anker. 1998, "La segregación profesional entre hombres y mujeres", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 3, núm. 116.
- Anzorena. 2008, "Estado y División Sexual del Trabajo: Las Relaciones de Género en las Nuevas Condiciones del Mercado Laboral Utopía y Praxis Latinoamericana", *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, núm. 41, pp. 47 – 68.
- Arriagada, I.1997, "Realidades y Mitos Del Trabajo Femenino Urbano en América Latina"., *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 21.
- Becker, G. 1962, "Investment In Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal Of Political Economy*, vol.1, núm. 70, pp. 1-13. .
- Becker, G. 1967, *Human Capital and The Personal Distribution Of Income*, Universidad de Michigan, USA.
- Becker, G.1971, *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, USA.
- Becker, G. 1983, *El capital humano*, Alianza Editorial, España.
- Becker, G.1985, "Human Capital, Effort And The Sexual Division of Labour", *Journal of Labor Economics*, vol. 4, núm. 22, pp. 697-733.
- Becker, G. 1985, "Human Capital, Effort and The Sexual Division Of Labour", *Journal of Labor Economics*, vol. 3, pp. 33-58.
- Bourdieu, Pierre.1985, "The social space and the genesis of groups. *Social Science Information*", vol. 2, núm. 24, pp. 195-220.
- Bourdieu, Pierre.1998, *Practical Reason. On the Theory of Action*. Cambridge University, UK.
- Burt, R.1997, "The contingent value of social capital", *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, núm. 42, pp.339-365.
- Calas, M & Smircich, L. 1993, "Dangerous Liaisons: "The Femenin Management Meets Globalization", *Business Horizons*, pp. 73-83.
- Cheng, C .1996, *Masculinities In Organizations*, Sage, Londres.
- Delfino, A. 2005, "Mujer y ejecutiva. Trayectorias de género en Brasil", *Espacio Abierto*, vol. 2, núm. 14, pp. 199-214.

- García-Crespo, D. 2000, "Promotions In The Spanish Labour Market: Differences By Gender", *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, vol.5, núm. 63, pp. 35-90.
- Kanter, R.1977, *Men And Women Of The Corporation*, Basic Books, New York.
- Mincer. 1958,"Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, vol.4, núm. 66, pp. 281-302.
- Mincer, J. & S. Polachek. 1974,.*Family Investments In Human Capital: Earnings Of Women*, University of Chicago Press, USA: .
- Molineux, M. 2002, "Gender and the silences of social capital", *Development and Change*, vol. 2, núm. 33, pp.167-188.
- Narayan, D. & Talat S. 2000, *Gender Inequity, Poverty and Social Capital*, World Bank, Washington, D.C.
- Narayan, D. 1999, *Bonds and Bridges, Social Capital and Poverty*. World Bank, Washington, D.C.
- Oaxaca, Ronald.1973, "Male-Female Wage Differentials In Urban Labour Markets". *International Economic Review*, vol. 3, núm. 14, pp. 693-709.
- OIT. 2007, *Panorama Laboral 2007*, OIT, Lima, Perú.
- Piore, M. 1998, *El Mercado De Trabajo. Teorías Y Aplicaciones*, Alianza Universidad, Madrid, España.
- Piore,M. & Doeringer, P. 1983, *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid, España.
- Schein, E . 1988, *La Cultura Empresarial y El Liderazgo*, Edición Plaza & Janes, Barcelona, España.
- Schultz. 1960, "Capital Formation by Education", *Journal of Political Economy* , vol. 6, pp. 571-83.
- Schultz. 1961, "Investment in Human Capital," *American Economic Review*, vol. 17, pp. 1-17.
- Schultz. 1962, "Reflexiones sobre la inversión en el hombre", *Journal of Political Economy* , vol. 70, pp. 1.
- Schultz. 1972, "The Increasing Economic Value of Human Time," *American Journal of Agricultural Economics*, vol. 5, núm. 54. pp. 1-15.
- Schultz.1981,*Investing in People: The Economics of Population Quality*, Univ. of California Press, USA.

Thorin, M. 2001, "The Gender Dimension Of Globalisation; A Review Of The Literature With A Focus On Latin America And The Caribbean," Serie Comercio Internacional, Cepal, Santiago, Chile.