



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
SILVA HENRÍQUEZ

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas

Escuela de Sociología

**INSERCIÓN LABORAL JUVENIL DESDE DIFERENCIAS  
DE GÉNERO:  
ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LOS EGRESADOS Y  
EGRESADAS DE LA CARRERA DE SOCIOLOGÍA DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA SILVA HENRÍQUEZ**

Seminario de título para optar al grado de licenciada en Sociología

Rocío Jerez Núñez

Profesor guía: Justino Gómez de Benito

Doctor en Sociología

Santiago de Chile

2015

# Índice

<b>I. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>II. Antecedentes</b>	<b>6</b>
2. 1. <i>Elección vocacional de jóvenes escolarizados</i>	6
2. 2. <i>Educación superior en Chile</i>	7
2. 3. <i>La carrera de Sociología</i>	9
2. 4. <i>Sociología en la Universidad Católica Silva Henríquez</i>	9
2. 5. <i>Participación laboral a nivel nacional</i>	10
2. 6. <i>Inserción laboral juvenil</i>	11
2. 7. <i>Discriminación laboral por género</i>	12
<b>III. Planteamiento del problema</b>	<b>15</b>
3. 1. <i>Pregunta de investigación</i>	15
3. 2. <i>Justificación</i>	15
3. 3. <i>Delimitaciones</i>	16
3. 4. <i>Limitaciones</i>	17
3. 5. <i>Objetivo general</i>	17
3. 6. <i>Objetivos específicos</i>	17
3. 7. <i>Hipótesis</i>	18
3. 8. <i>Supuestos</i>	18
<b>IV. Marco teórico</b>	<b>19</b>
4. 1. <i>Transición del sistema educativo al sistema productivo</i>	19
4. 2. <i>Trabajo: ¿Mercancía regulada mediante oferta y demanda?</i>	21
4. 3. <i>La teoría de capital humano como teoría general para abordar la inserción laboral juvenil</i>	21
4. 4. <i>Construcción social de la carrera de sociología</i>	22
4. 5. <i>Inserción laboral desde una perspectiva de género</i>	23
4. 6. <i>Mujeres en altos puestos organizacionales</i>	25
4. 7. <i>Tipología de las plazas laborales del sociólogo y de la socióloga</i>	27
4. 8. <i>Inserción laboral desde una perspectiva de género</i>	28
4. 9. <i>Situación laboral de jóvenes recién egresados</i>	30

4. 10. <i>División sexual del trabajo</i>	31
4. 11. <i>Reproducción social y manutención de los trabajadores.</i>	32
<b>V. Marco metodológico</b>	<b>35</b>
5. 1. <i>Alcance descriptivo</i>	35
5. 2. <i>Metodología mixta, cuantitativa y cualitativa</i>	35
5. 3. <i>Técnica de recolección de la información</i>	36
5. 4. <i>Universo y muestra</i>	36
5. 5. <i>Tipo de análisis</i>	37
5. 6. <i>Validez y confiabilidad</i>	38
5. 7. <i>Criterio y rigor científico</i>	38
5. 8. <i>Aspectos éticos</i>	38
<b>VI. Resultados y Análisis Cuantitativo</b>	<b>39</b>
6. 1. <i>Características sociodemográficas de los encuestados</i>	39
6. 2. <i>Inserción laboral de sociólogos y sociólogas UCSH</i>	43
6. 3. <i>El ingreso como variable de medición de la desigualdad laboral y salarial por género</i>	65
6. 4. <i>Sector en el cual se desempeñan sociólogos y sociólogas UCSH</i>	67
6. 5. <i>Calidad y condiciones laborales a la cual están sujetos sociólogos y sociólogas UCSH</i>	71
<b>VII. Análisis cualitativo de las características de la discriminación laboral por género: El caso de sociólogos y sociólogas UCSH.</b>	<b>92</b>
7. 1. <i>Participación laboral femenina reducida en cuanto a sus pares de sexo masculino.</i>	92
7. 2. <i>El proceso de inserción laboral femenino es más lento que el de sus pares del sexo masculino respecto a la adquisición del primer empleo relacionado directamente con el título profesional.</i>	93
7. 3. <i>Discriminación salarial por género: La brecha salarial se observa con un 30,2% de margen negativo respecto al salario que perciben sus pares del sexo masculino.</i>	94
7. 4. <i>Menor estabilidad laboral femenina: Predominio del contrato “definido o temporal” en mujeres, e “indefinido” en hombres.</i>	97
7. 5. <i>Menor calidad del empleo medido desde: Presencia de vacaciones pagadas, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, cotización por previsión de salud y cotización por seguro de desempleo.</i>	99
<b>VIII. Conclusiones</b>	<b>100</b>

<b>IX. Bibliografía</b>	<b>102</b>
<b>X. Anexo</b>	<b>105</b>
10. 1. <i>Carta Gantt</i>	105
10. 2. <i>Boletín de “Encuesta nacional de empleo: Empleo trimestral”.</i>	109
10. 3. <i>Instrumento cuantitativo: Cuestionario</i>	109
10. 4. <i>Anexo de contenido cuantitativo (SPSS)</i>	117
10. 5. <i>Pauta de entrevista semi-estructurada</i>	136
10. 6 <i>Transcripciones de entrevistas semi-estructuradas</i>	139
10. 7. <i>Matriz de codificación, indicadores y citas</i>	160

## **I. Introducción**

La presente investigación se propone indagar el campo laboral de los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez, al mismo tiempo pretende describir el perfil de aquellos egresados que están insertos de manera estable en el mundo laboral, definiendo estabilidad laboral es definida mediante la existencia de un contrato indefinido. Siendo uno de los ejes fundamentales que manifiesta esta investigación la comparación de dichos resultados a nivel de género, puesto que la perspectiva de género implica la posibilidad de que el comportamiento económico de hombres y mujeres sea diferente a consecuencia de los distintos roles que socialmente se les asigna.

Las estadísticas nacionales señalan una baja inserción laboral femenina, una baja participación de ellas en los puestos de alta dirección, tanto pública como privada y desigualdades salariales evidentes, las cuales se corroborarán mediante la presente investigación, siendo la carrera de sociología de la mencionada casa de estudios el objeto de investigación.

Para iniciar el desglose de la problemática que se ha propuesto, es preciso esbozar un breve análisis sobre la transición que el joven egresado de la educación media sufre al ingresar a la educación superior, ya que la elección de una carrera profesional es una decisión clave, puesto que es la actividad electa, la cual se desarrollará sin pausa por el resto de la vida profesional. Es a raíz de esto, que Rascovan señala:

Las transiciones de los jóvenes a la madurez están sufriendo un proceso de desestandarización, mientras las instituciones y políticas orientadas a facilitar tales transiciones siguen operando bajo el supuesto lineal del curso de la vida, en el que la integración social es equivalente a la integración en el mercado laboral (Rascovan, Enrique, Favier, Ilvento, Castañeira, Pereyra, Compiano, 2010, p. 31).

La integración social constituye otra de las variables de análisis que se propone la presente investigación.

## II. Antecedentes

Para dar inicio a la revisión de antecedentes sobre los trabajos existentes respecto al tema que convoca esta investigación: “Egresados de la carrera sociología de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez: Inserción y plazas laborales analizadas desde una perspectiva de género” es preciso señalar la información que se registra sobre aquella, comenzando por la revisión de antecedentes sobre la elección vocacional que realizan los jóvenes en el proceso de transición a la educación superior, para luego indagar en el contexto de la educación superior en Chile, continuando por la carrera de Sociología en el país, para luego seguir con los antecedentes que registra la mencionada casa de estudios.

### 2. 1. Elección vocacional de jóvenes escolarizados

La elección vocacional que realizan los jóvenes en Chile se ha visto profundamente transformada en las últimas décadas, puesto que los cambios estructurales, económicos, sociales, políticos y culturales repercuten directamente en el proceso de elección de una carrera universitaria. Si bien las transformaciones más profundas tuvieron origen durante el período de la dictadura militar, posteriormente los cambios no cesaron, puesto que con el retorno a la democracia el contexto de la educación superior nuevamente se vio envuelto en importantes transformaciones.

De esta forma, se puede señalar que con el sistema neoliberal impuesto en los años de dictadura, las transformaciones más profundas tuvieron origen en lo social, ya que actualmente *“las elecciones que el sujeto realiza están orientadas, no a elegir para ser, sino para tener o poseer y a la presión por ser alguien “más” bajo un nuevo imperativo: ¡Tú puedes!”* (Rascovan et al. 2010, p. 29). El excesivo protagonismo que se le otorga al éxito personal medido desde una variable económica, siendo el dinero que proporcione la remuneración de una carrera universitaria el centro de la discusión familiar cuando el joven expone su elección vocacional y las causas de aquella.

Es a raíz del sistema social neoliberal y sistema económico capitalista, que la elección vocacional de los jóvenes chilenos se ha visto envuelta en profundas transformaciones, las cuales inician desde que egresa de la educación media, hasta que finalmente se realiza una elección, la que en la mayoría de los casos no corresponde a una elección personal, sino que se ve involucrada tanto la familia como el círculo social más cercano, siendo los amigos, y la institución de educación media también factores que influyen en ésta.

Hace veinte años se sostenía que el momento en que el joven pasaba a la adultez estaba vinculado con la inserción laboral, con la salida del hogar de origen y con la constitución de una nueva familia. Hoy, en cambio, puede hablarse de una(s) adolescencia(s), de una(s) juventud(es) “interminables”, pues se han desintegrado casi todos los ritos de pasaje que, mediante la modernidad, se habían instaurado (Rascovan et al. 2010, pp. 32-33).

De esta forma la juventud se ha transformado y continúa haciéndolo a pasos agigantados, puesto que dicha etapa de vida biológica y social ya no finaliza a los 25 años como se delimitaba hace un tiempo atrás. Actualmente, el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) delimita aquella etapa entre los 15 y 29 años de edad, siendo el término de ésta la adquisición de años medidos desde la edad a causa de la maduración biológica. No obstante, cómo ya se mencionó anteriormente, el rito de transición a la vida adulta ya no se constituye a partir de un proceso de inserción laboral, ni salida del hogar de origen, ni mucho menos el cumplimiento de una edad límite. En la época contemporánea la juventud se caracteriza como una categoría subjetiva, la cual está sujeta a cualquier tipo de interpretación, dejando de ser un proceso meramente biológico o social, sino más bien, actualmente se concibe como una condición psicológica, la cual pertenece como “categoría teórica” de la sociología de la juventud. Concepto que lleva por nombre “moratoria social”:

La moratoria social alude a que, con la modernidad, grupos crecientes, pertenecientes por lo común a sectores sociales medios y altos, postergan la edad de matrimonio y de procreación y durante un período, cada vez más prolongado y tienen la oportunidad de estudiar y de avanzar en su capacitación en instituciones de enseñanza que, simultáneamente, se expanden en la sociedad. Este tiempo intermedio abarca a grupos numerosos que van articulando sus propias características culturales (Margulis y Urresti, s. f. pp. 3-4).

## **2. 2. Educación superior en Chile**

El contexto de la educación superior en Chile se ha visto envuelto en una serie de críticas a nivel nacional, siendo el cuestionamiento de la estructura del sistema educacional chileno el foco de la discusión. De esta forma:

Los estudiantes vuelven a la ofensiva el año 2011 con un nuevo ciclo que perdura hasta la actualidad, pero esta vez con la particularidad de que se quiebra más claramente la lógica instalada en 1997, esto es, la de la demanda como negación. Se pasa entonces a la consagración de un enunciado pro-positivo que

busca marcar la senda del escenario educativo en términos financieros y políticos. No obstante se vuelve a repetir el mismo escenario de disputa política que se desarrolla por medio del peticionismo Estatal y la legalización del conflicto que trae consigo el vaciamiento de la estrategia política, confinada a la modificación de leyes en el parlamento y la implementación de reformas que no modifican el sistema educativo en su carácter neoliberal sino más bien buscan profundizarla (Rifo, 2013, p. 226).

De esta forma, la educación en Chile actualmente está cuestionada por el lucro, tanto en la educación inicial, pre-básica, básica, media y superior. Esta última la que dio origen a una movilización de proporciones en el año 2011, convocando tanto a secundarios como alumnos de educación superior a manifestarse en contra del concepto “educación como bien de consumo”. Siendo la Confederación de Estudiantes de Chile (CONFECH) la entidad que reúne a la totalidad de estudiantes del país, convocando una gran cantidad de estudiantes movilizados en las distintas regiones del país.

En cuanto a la realidad nacional de la educación superior y el aumento explosivo tanto de matrículas como de titulados al año, se debe señalar que esto se debe principalmente a la proliferación de institutos y universidades privadas, que sin el más mínimo escrúpulo titulan miles de alumnos al año, identificándose el lucro de dichas instituciones el problema central que se aloja al fondo de dicha problemática, puesto que de ninguna forma se puede comprobar la calidad de estos profesionales.

La matrícula de la educación superior ha experimentado un crecimiento rápido y sostenido durante los últimos 25 años, pasando de una matrícula universitaria total de alrededor de 100 mil estudiantes en el año 1983 a cerca de 600 mil en el año 2009. (Meller, 2010, pp. 20-21). Perteneciendo más de un tercio de dichos estudiantes al sector privado de la educación superior.

Es preciso señalar que *“considerando los titulados universitarios en el año 1995 como base, podemos señalar que en los últimos quince años se ha más que triplicado la cantidad anual de titulados. En 1995 hubo aproximadamente 17.000 titulados universitarios y en el año 2008 la cifra se elevó a casi 58.000”* (Meller, 2010, p. 21). De esta forma queda en evidencia el aumento explosivo que ha sufrido la cantidad anual de titulados universitarios, alojándose aquí el problema que convoca esta investigación:

¿Existe campo laboral para los 58.000 titulados universitarios al año?, ¿quién controla aquella cifra?, ¿cómo se comprueba que aquel profesional titulado cumpla con una serie de competencias que le exige el mercado laboral?, ¿cuál es el nivel de calidad de los egresados de universidades privadas?, ¿son las agencias de acreditación realmente



confiables?, ¿están los programas de cátedra realmente actualizados en relación a las exigencias del mercado laboral?, ¿existe un marco ético en el cual la universidad privada controle el acceso, permanencia, y egreso de un estudiante? o ¿sólo se controla mediante las leyes de lucro, y bajo una lógica de mercado?, ¿es la educación un bien de consumo?, ¿puede ser la elección de una carrera un acto meramente de consumo?. Es de esta forma cómo se esbozan una serie de interrogantes que darán origen a la problemática que posee la presente investigación.

Para finalizar con la contextualización de la educación superior en Chile se dará respuesta a la interrogante: ¿Es rentable ingresar a una universidad privada de baja selectividad o resulta más rentable insertarse laboralmente sólo con el certificado de educación media?, frente a esta pregunta Meller señala que:

Es altamente rentable cursar la educación universitaria en lugar de ingresar al mercado laboral solo con estudios de educación media. Esto se debería a que una carrera profesional opera a través de dos mecanismos: el incremento en el nivel y perfil de las remuneraciones y el aumento de la probabilidad de empleo. (Meller, 2010, p. 22).

### **2. 3. La carrera de Sociología**

En cuanto a la carrera de sociología en general, sin discriminar por institución de educación superior, las estadísticas existentes son las publicadas en el sitio web “mifuturo.cl” por el Ministerio de Educación, las cuales señalan que en cuanto al ingreso promedio que percibe el sociólogo y socióloga al primer año de egreso, obtiene una remuneración de \$641.000, cifra que aumenta a \$749.304 al segundo año, aumentando paulatinamente año a año, alcanzando \$809.812 al tercer año, \$882.827 al cuarto año, y superando los \$965.011 al quinto año de egreso.

La empleabilidad que exhibe la carrera de sociología en promedio (sin distinción por casa de estudios) es de un 77,3% al primer año posterior a la titulación, mientras que al segundo año esta cifra aumenta a 82,9%. Respecto a las diferencias que existen por origen de establecimiento escolar, el 51,3% proviene de colegios subvencionados, el 28,4% tiene origen en colegio particular, y un 20,3% de colegio municipal.

### **2. 4. Sociología en la Universidad Católica Silva Henríquez**

La carrera de sociología en la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez fue fundada en el año 2000 por un grupo de profesionales expertos en la materia, con

diversos títulos de pregrado, magíster, e incluso doctorados, obtenidos tanto en Chile como en el extranjero. La Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez está acreditada por 4 años, en un período desde el 28 de noviembre de 2012, hasta el 28 de noviembre de 2016.

La matrícula de pregrado en dicha casa de estudios en el período 2008 al 2013 ha variado entre 4.505 alumnos en 2008, alcanzando 5.235 alumnos en 2011, cifra que al año 2013 volvió a 4.844 alumnos. Mientras que el 75,2% de su alumnado proviene de establecimientos de educación media de tipo subvencionados, un 19,6% provenientes de establecimientos municipales, y sólo el 5,2% de colegios particulares. Mientras que el promedio PSU en el año 2013 fue de 520 puntos (Fuente: mifuturolaboral.cl).

Siendo más específicos respecto al tema de la inserción laboral del sociólogo y socióloga de la Universidad Católica Silva Henríquez, se debe señalar que la empleabilidad e ingresos que presenta la página web del Ministerio de Educación “mifuturo.cl” se recogen los siguientes datos: Los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez presentan una empleabilidad al primer año de egreso de un 56%, mientras que el ingreso promedio al cuarto año de egreso varía entre \$600 mil y \$700 mil. Si bien no hay ninguna estadística en donde se mida dicho impacto mediante la variable sexo, sí existe material respecto a la participación laboral que ambos sexos poseen a nivel nacional.

## **2. 5. Participación laboral a nivel nacional**

En el último boletín entregado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) correspondiente a la “Encuesta nacional de empleo” del trimestre: noviembre, diciembre, enero 2014 se puede observar que la tasa de participación laboral se elevó de un 59,9% a un 60,2% respecto del trimestre anterior correspondiente al año 2013. Mientras que la tasa de ocupación permaneció en un 56,6%. Identificándose la tasa de desocupación como un dato preocupante, ya que se elevó de un 5,7% a un 6,1%. Si bien esta es la realidad nacional en cuanto al plano laboral, estas cifras no se manifiestan de igual forma cuando interviene la variable sexo, puesto que la realidad de la mujer en el mundo laboral dista mucho de la realidad masculina. (Ver anexo 1).

Es preciso señalar que en el mismo período la comparación que se realiza por sexo cobra importancia a medida que se conocen los datos duros de la realidad laboral del país, puesto que la tasa de participación laboral de hombres es de un 72,4%, mientras que la participación de mujeres sólo alcanza el 48,5%. En cuanto a la tasa de ocupación ésta también es menor en el sexo femenino, pudiéndose inferir que se debe también a su baja

participación en el mundo laboral, siendo ésta de un 68,4% en hombres, y de un 45,1% en mujeres. Al mismo tiempo que la tasa de desocupación en hombres es de un 5,5%, y en mujeres supera dicha cifra con un 7,1%.

Es de esta forma como se evidencia la situación de desventaja con que la mujer se debe enfrentar al mundo laboral desde su condición femenina, puesto que “sigue habiendo una fuerte brecha en la inserción laboral según la variable socioeconómica medida por la escolaridad.

La participación femenina en el mercado del trabajo es especialmente baja en los grupos de condición socioeconómica más desmedrada, puesto que enfrentan condiciones más adversas en términos de salarios y tipos de trabajo disponibles, normas culturales contrarias al trabajo remunerado de la mujer y número de hijos, entre otros factores determinantes (PNUD, 2010, p. 119).

Es de esta forma cómo se evidencia que la tasa de inserción laboral femenina es directamente proporcional al número de años de escolaridad que ésta presente. Ocurriendo el mismo comportamiento estadístico frente a la condición socioeconómica de la misma, puesto que a menor nivel socioeconómico, más reducidas son las condiciones laborales, oportunidades de trabajo y una menor remuneración. En cuanto al número de hijos, éste es mayor en relación a las mujeres de estratos socioeconómicos más altos, por lo que la carga horaria que el trabajo remunerado proporciona dificulta aún más sus condiciones de vida al interior del hogar, puesto que existe una mayor vulnerabilidad a la oposición del hombre a la inserción laboral femenina, ya que es el patriarcado el que cala hondo en los diversos estratos socioeconómicos, pero en mayor proporción en los estratos más bajos.

## **2. 6. Inserción laboral juvenil**

En cuanto a la inserción laboral juvenil que presenta el país, existe registro sobre la región metropolitana, puesto que Sergio Ibáñez Schuda realizó un análisis sobre las variables relevantes y perspectivas juveniles de la inserción laboral en Chile, llegando a conclusiones importantes:

Para la población asalariada que se ubica entre los 20 a 29 años de edad, los ingresos por hora provenientes de la ocupación principal siguen una tasa de crecimiento relativamente lenta hasta completar el 17° año (fin de la educación superior universitaria), donde aumentan en forma significativa. Este mismo estudio coincide con los hallazgos de Arellano y Braun, ya que muestra una alta

tasa de retorno de la educación superior para este grupo de edad, que llega cerca del 21% (Ibáñez, 2002, p. 6).

El autor deja en evidencia que la inserción laboral juvenil es directamente proporcional al nivel de escolaridad que el joven presente, midiendo aquel nivel de escolaridad a partir del cálculo del número de años que el individuo ha permanecido en el sistema educacional. Señalando que la inserción laboral aumenta en proporción con los años de escolaridad que el joven logre obtener. Al mismo tiempo que el salario que éste obtenga aumentará en la misma dirección.

De esta forma se puede concluir que mientras más años de escolaridad, mayor es la tasa de inserción laboral. En cuanto a la tasa de desocupación se puede indicar que: Tiende a caer en la medida que se avanza en la escolaridad de los jóvenes. En quienes tienen 8 años de enseñanza cursados, la tasa de desocupación es de 18,9%; aquellos que tienen 12 años es de 14,6% y para los que exhiben 16 o más años de escolaridad es de 11,4% (Ibáñez, 2002, p. 13), concluyéndose que la tasa de desocupación juvenil es inversamente proporcional a los años de escolaridad que presente el individuo.

## **2. 7. Discriminación laboral por género**

La discriminación frente a la condición femenina en el mundo laboral tiene precedentes históricos, los cuales no es preciso mencionar si se analiza la realidad actual dentro del país, puesto que en palabras de Meller:

La magnitud de la discriminación bruta de remuneraciones entre los profesionales según género fluctúa entre un 46% y un 58%. Al aplicar una serie de controles vinculados con las características personales de los profesionales, se observa que las mujeres profesionales ganan entre un 22% y un 23% menos que los hombres (Meller, 2010, p. 26).

La cita refleja la realidad adversa a la que se enfrenta el género femenino al insertarse en el mundo laboral, el cual se identifica cómo discriminador y con un carácter profundamente patriarcal.

En cuanto a las carreras universitarias relacionadas a roles de cuidado y labores tradicionales asignadas a la mujer presentan cierto grado de feminización, como lo son: obstetricia, enfermería, pedagogía básica y educación parvularia, se puede señalar que *“los datos revelan con claridad que las remuneraciones promedio de las profesiones descienden a medida que éstas se hacen más <femeninas>”* (PNUD, 2010. p. 140). De

las causas de este fenómeno no se ha hecho revisión, aunque si bien, a simple vista, se puede inferir que la principal causa sería la condición femenina, y su disposición a trabajar por un bajo sueldo inferior a la que presenta el género masculino.

Respecto a la política pública, y la conciliación entre trabajo remunerado y maternidad cabe señalar que:

En los países donde la política pública ha sido más activa para facilitar esta conciliación, los resultados han sido positivos en ambas dimensiones, puesto que las mujeres tienen altas tasas de participación laboral y tasas de fecundidad también relativamente altas (PNUD, 2010, p. 130).

En el caso de Chile, el fenómeno se manifiesta en sentido contrario, puesto que la política pública si bien está en vías de mejorar las condiciones en que se resuelve dicha conciliación, aún presenta dificultades, y tiene mucho camino por delante. Es esta realidad la que se refleja en la baja tasa de natalidad que se observa a nivel nacional, y que va en disminución, siendo la tasa de participación laboral femenina directamente proporcional a la tasa de natalidad, puesto que también es reducida. Es de esta forma cómo la mujer chilena se ve obligada a sacrificar el número de hijos en pro de su desarrollo laboral ante la ausencia de una política pública que apoye una función esencial en cualquier sociedad: la reproducción.

*“Es decir, que a nivel de sociedad en su conjunto, son las propias mujeres las que sostienen la reproducción social y todavía queda amplio margen de discriminación salarial”.* (SERNAM, 1996, p. 497). Es de esta manera cómo surge otra interrogante clave en esta investigación: ¿Quién se hace responsable de la reproducción social?, ¿El Estado?, ¿El empleador?, ¿O sólo esta responsabilidad recaerá en la misma persona que sustenta dicha reproducción?, lo que, por lo demás, es trascendente para el desarrollo de cualquier sociedad.

En diciembre de 2009 se promulgó la Ley 20.348, que busca igualar las remuneraciones de hombres y mujeres. Allí se establece que el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad y productividad (PNUD, 2010, p. 144).

Respecto a esta ley se hace preciso señalar la necesidad de generar una intervención que actúe en paralelo aquella Ley, ya que el origen de la desigualdad salarial no sólo radica

en el mundo laboral, sino que tiene un trasfondo mucho más profundo, que tiene relación con el patriarcado del cual es víctima la sociedad chilena, la cual genera machismo en las generaciones más jóvenes de la misma, prolongándose en el tiempo mediante la reproducción social. Siendo un problema de carácter cultural, social, económico, e incluso religioso.

### **III. Planteamiento del problema**

La problemática de la presente investigación radica en el masivo aumento de participación que existe en la educación superior, y cómo el mercado laboral se transforma en base al gran número de profesionales que se titulan al año, alcanzando éstos más de 58.000 titulados universitarios anualmente. Por tanto se hace preciso indagar en el proceso de inserción laboral de los jóvenes chilenos, específicamente de los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Es la inserción laboral de dichos egresados un proceso complejo, en donde entran en juego una serie de variables que es necesario identificar, haciéndose especial hincapié respecto a las diferencias que se manifiestan por género. Es de esta forma cómo se precisa identificar desde que perspectiva se aborda la temática de la reproducción social, y cómo el mundo laboral enfrenta el proceso de maternidad que la socióloga protagoniza, midiendo las desigualdades laborales, salariales, contractuales y de previsión que ésta debe enfrentar.

Es de esta forma como se pretende indagar en el proceso de inserción laboral de los egresados de la carrera de “Sociología” de la UCSH, tanto desde la metodología de la investigación cuantitativa mediante la aplicación de cuestionarios a los egresados, como desde la metodología cualitativa, la cual pretende profundizar en temas que afectan directamente al género femenino, abordando las distintas dificultades que el mundo laboral proporciona a la condición femenina.

#### **3. 1. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las diferencias que arroja el proceso de inserción laboral del sociólogo y la socióloga a partir de su condición de género?

#### **3. 2. Justificación**

La elección del tema a investigar radica en el particular interés que tiene la investigadora respecto a la perspectiva de género y cómo esta aborda la investigación social, siendo la temática de la inserción laboral del sociólogo y socióloga un tema que no posee una bibliografía extensa, y que por tanto merece que se indague más al respecto.

De esta forma se pretende contribuir a la sociología del trabajo indagando de forma cuantitativa en la inserción laboral tanto de sociólogos como de sociólogas de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez, contrastando por género los datos

que se obtengan de la aplicación de esta metodología mediante una encuesta, datos duros que servirán posteriormente para orientar una entrevista que se aplicará sólo a las sociólogas egresadas de la UCSH, con el propósito de comprender cómo éstas enfrentan el mundo laboral en la actualidad, y cuáles son las dificultades que han debido sortear para lograr compatibilizar trabajo y familia, aportando disciplinarmente al desarrollo de la sociología de género.

Es así como se pretende contribuir tanto con información actualizada sobre la inserción laboral de los sociólogos y sociólogas a la “Sociología del Trabajo” como con datos más profundos obtenidos de las entrevistas realizadas a sociólogas, con el fin de obtener una visión más específica del fenómeno desde una perspectiva de género, indagando en su identidad profesional, y en las distintas plazas que el mercado laboral presenta.

Faltan estudios para demostrar la adecuación de la formación profesional con el puesto de trabajo a partir de las actividades de los egresados realizan y no sólo a partir de la compatibilidad de salarios. Los estudios de las dependencias o de investigadores individuales no han podido pernear las políticas económicas ni las prácticas productivas de los empresarios, por lo que aún hoy, no obstante desarrollos científicos y tecnológicos importantes, así como mejoras en el currículo y en la formación intelectual y práctica, sigue existiendo una separación esencial entre los dos sistemas (Rocha, 2005, p. 50).

### **3. 3. Delimitaciones**

El objeto de estudio del presente proyecto de investigación son los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Silva Henríquez, investigación que se llevará a cabo mediante la metodología cuantitativa con la aplicación de un cuestionario a los egresados de las 8 generaciones, el acceso aquellos egresados será mediante la base de datos que la mencionada casa de estudios maneja. El tiempo cronológico en el cual se llevará a cabo la investigación corresponde al año 2014, contemplándose el mes de agosto para el trabajo de campo, proceso que será llevado cabo por el mismo investigador.

La metodología cualitativa permitirá la aplicación de entrevistas a una egresada del género femenino por generación, considerándose así las ocho generaciones alcanzando un total de ocho entrevistadas. Trabajo de campo que está contemplado para el mes de septiembre, dicho proceso será aplicado sólo en la región metropolitana, por motivos de tiempo y limitaciones de recursos económicos y físicos.



### **3. 4. Limitaciones**

Las limitaciones que se tienen en cuenta siempre son los recursos, específicamente el tiempo, puesto que se tiene siete meses para realizar la presente investigación, procedimiento que viene provisto de dificultades de diversa índole, y muchas de éstas de carácter impredecible, es por esta razón que se tendrá especial énfasis en la delimitación de la muestra que poseerá este proyecto de investigación, siendo éste un estudio de tipo no probabilístico, puesto que la muestra no será confeccionada al azar, sino que mediante el cumplimiento de características que el investigador ha propuesto, tales como: “ser egresado de la carrera de sociología” y “egresado de la UCSH”, esto por razones de tiempo y recursos.

El acceso al objeto de estudio (egresados de la carrera de sociología UCSH) se realizará mediante la base de datos que la misma institución maneja, superándose de esta forma el acceso a los principales informantes que se propone el presente diseño de investigación. El mismo proceso se realizará para el acceso a las informantes clave, las cuales son de género femenino, y también egresadas de la UCSH.

### **3. 5. Objetivo general**

- Conocer la inserción y situación laboral de sociólogo/as UCSH desde las diferencias de género.

### **3. 6. Objetivos específicos**

- Caracterizar el proceso de inserción laboral de los/as egresados/as de la carrera de sociología UCSH.
- Determinar la situación laboral actual en que se encuentran los/as egresados/as de sociología UCSH, considerando si su ocupación está relacionada con el título profesional, la antigüedad que poseen en su empleo y el tipo de organización en que se desempeñan.
- Identificar las características de la discriminación laboral por género en los/as egresados/as de la carrera de sociología UCSH.

### **3. 7. Hipótesis**

La situación laboral es desigual para las sociólogas UCSH con respecto a sus pares sociólogos en relación a la calidad del empleo y al perfil de remuneración al que accede la socióloga en base a la división sexual del trabajo.

### **3. 8. Supuestos**

Las egresadas de sociología UCSH bajo su condición femenina están sujetas a:

- Relaciones laborales discriminatorias.
- Constante subestimación de sus competencias profesionales.
- Una demanda de trabajo no remunerado en el hogar que las conduce a la disminución de su carga de trabajo y responsabilidades dentro del plano laboral.

## **IV. Marco teórico**

El presente marco teórico pretende cimentar la investigación, tornándose preciso hacer una revisión sobre las principales temáticas que posee ésta. Es por este motivo que se abordará el tema de la inserción laboral de los egresados e egresadas de la carrera de sociología de la UCSH considerando los cambios que ha sufrido el mercado laboral y la absorción que posee éste ante el aumento del número de egresados con título profesional al año.

### **4. 1. Transición del sistema educativo al sistema productivo**

Si bien el tema que convoca esta investigación es la inserción laboral juvenil abordada desde una perspectiva de género, ésta no puede partir desde su especificidad, puesto que es preciso comenzar desde el análisis del sistema educativo contemporáneo, en un contexto económico neoliberal de libre mercado, en donde la educación no ha quedado libre de aquella lógica. Dinámica que actualmente está siendo centro del debate en torno a la educación como derecho social. Es por esto que se hace necesario comenzar desde la educación como sistema social siendo éste la base de la inserción laboral juvenil, para ello cabe señalar que:

No es el sistema educativo sino el funcionamiento del sistema productivo el responsable fundamental de las dificultades de nuestros jóvenes en el mercado de trabajo como señala Sanchis (1991). El desempleo, la contratación temporal, la fuerte rotación de empleo y la precarización del mismo han comportado una pérdida de <<valor de cambio>> de las certificaciones escolares. La desvalorización de las certificaciones académicas corre paralela con las transformaciones del mercado de trabajo, con la temporalidad y la precariedad en la ocupación (Köhler, H y Artiles, A. 2007, p. 361).

Es de esta forma como queda en evidencia que para dicho autor la problemática laboral a la cual asistimos no tiene su origen en el sistema educativo, sino que en el sistema económico productivo que se ha instaurado a base de una economía neoliberal de libre mercado, en donde el trabajo ha pasado a ser un mercado más, el cual está regulado desde la oferta y la demanda, tal como plantea la teoría económica clásica. No obstante, la teoría institucionalista posee argumentos válidos para señalar que el mercado del trabajo no se autoregula, afirmando que: *“el mercado no es la expresión natural y espontánea del hombre ni tampoco un sistema autorregulador, la realidad nos enseña que el mercado está inmerso en un sistema institucional sin el cual no puede existir ni*

*funcionar (Polanyi 1994; Arenas Posadas 2003, 52.)*” (Citado en Köhler y Artiles, 2007, p. 318).

Es de esta forma como ambos teóricos institucionalistas afirman que el “mercado de trabajo” (como ellos lo reconocen) no es un sistema autoregulator, pues funciona según una lógica institucional, de la cual no se puede independizar, ya que si fuese así dejaría de funcionar. Concluyendo que el mercado de trabajo no es un sistema autónomo, y por ende depende directamente de los principios institucionales de cualquier contexto laboral, ya sea público o privado, siendo preciso analizar dicho mercado desde la diferenciación de la dinámica privada y pública que se manifiesta en las distintas plazas laborales que se le presentan al egresado.

El escenario laboral actual posee una serie de elementos que Köhler y Artiles (2007) los atribuye al origen de las “desvalorización de las certificaciones académicas” coincidiendo con Ulrich Beck (2000) en que aquella degradación académica avanza en la misma dirección y velocidad que la precariedad en la ocupación, pues según Beck, asistimos a una crisis laboral, en que la sociedad globalizada se somete al riesgo, el cual se manifiesta mediante el “*desempleo, la contratación temporal, la fuerte rotación de empleo y la precarización del mismo*” (Köhler y Artiles, 2007).

De esta forma, el sistema educativo mediante la prolongación de los años de formación que un joven precisa para acceder al mercado laboral, contribuye directamente sobre la inflación educacional que manifiesta la fuerza de trabajo, aumentando la oferta de trabajo con una alta escolarización, la que se posiciona por sobre la demanda que presenta la fuerza de trabajo con menor cualificación, trayendo consigo la intensificación de la influencia de factores que alimentan la segmentación en el mercado laboral, tales como: “las redes de contacto”, “las escuelas elitizadas” y la influencia que ello genera en la regulación natural del mercado laboral. A consecuencia de ello “*los jóvenes han sido reducidos a los trabajos irregulares, ocasionales y de baja productividad y su desempleo es mucho mayor que el de los adultos*” (Rocha, 2005, p. 49).

Por último, si bien acepta que la transición escuela-trabajo es el resultado de la interacción de tres espacios formativos, el sistema formal, la extraescolar, y la formación en el trabajo, no es menos cierto que asistimos a una recuperación de la centralidad en la escuela en el debate. Aunque para algunos sólo sea como nuevas tentativas de adecuar la oferta formativa a los nuevos requerimientos del sistema productivo reestructurado que genera nuevos perfiles profesionales (Köhler, H y Artiles, A. 2007, p. 362).

## **4. 2. Trabajo: ¿Mercancía regulada mediante oferta y demanda?**

La teoría neoclásica del mercado plantea el trabajo como “mercado de trabajo” el cual presenta elasticidad en la oferta, supuesto que se ve refutado mediante el siguiente enunciado:

La fuerza laboral vive bajo la presión de la oferta permanente, que representa la única forma de su mantenimiento, de su existencia física. Una condición esencial de la Teoría Neoclásica del Mercado es la elasticidad de la oferta, la que no existe en el mercado de trabajo. La fuerza laboral no dispone de un control estratégico de la cantidad de la oferta. Esta inelasticidad explica un fenómeno paradójico en el modelo clásico de mercado: cuando baja el precio en el mercado, tendría que subir la demanda y bajar la oferta. En el mercado laboral, sin embargo, suele aumentar la oferta porque los salarios ya no permiten el mantenimiento de una familia por lo cual más miembros de la familia (estudiantes, amas de casa) se ven obligados a incorporarse al mercado y aumenta el pluriempleo. Por otro lado, en muchas ocasiones el mercado está en recesión, es decir, tampoco aumenta la demanda (la oferta de puestos de trabajo) como lo supone el modelo neoclásico” (Köhler, H y Artiles, A. 2007, p. 333).

El mercado laboral se sostiene gracias a la oferta laboral constante que presenta la fuerza de trabajo. No obstante, la regulación de la oferta no está en de la fuerza laboral, pues ésta depende directamente del contexto económico del cual esté sujeto la dinámica económica nacional, ya que cuando disminuye el valor del salario promedio y mínimo, la demanda debería comportarse según la regla economicista de elevarse, situación que ocurre a la inversa en el mercado laboral, ya que la oferta sigue aumentando a medida que el salario del único proveedor del hogar no alcanza para sobrellevar la precariedad que manifiesta el trabajo. Es de esta forma como los miembros inactivos económicamente dentro del hogar deben sumarse a la fuerza de trabajo, aumentando de esta forma la oferta laboral, al mismo tiempo que aumenta la competitividad, y por ende, los salarios continúan a la baja.

## **4. 3. La teoría de capital humano como teoría general para abordar la inserción laboral juvenil**

Gary Becker (1964) plantea que la cualificación\* de la fuerza de trabajo es directamente proporcional con los años de escolarización que un sujeto posee, añadiendo que la remuneración obtenida por el ejercicio de su trabajo se comporta en la misma dirección. De esta manera:

La formación, por ejemplo, es el resultado de una decisión individual en función de un cálculo entre ingresos y edad. Los ingresos inferiores durante la formación contrastan con los ingresos más elevados en edades posteriores. Si los futuros ingresos, más elevados como resultado de la inversión en formación, compensan los ingresos perdidos durante el tiempo formativo, el individuo se inclina por seguir estudiando. Los costes de formación se estiman como la suma de los costes directos más los ingresos perdidos (costes de oportunidad). La formación como capital humano tiene la característica de ser propiedad del individuo y no de la empresa. Esto explica por qué las empresas no invierte en formación, excepto en formación específica de utilidad exclusiva en la empresa. Así pues, mientras una inversión en I+D permite una patente u otra forma de propiedad, la inversión en formación se pierde con la salida de la persona de la empresa (Köhler, H y Artiles, A. 2007, p. 314).

Si bien durante los años de formación los ingresos son inferiores, éstos cobran valor al ritmo de la moratoria social, pues a una edad avanzada el ejercicio de una labor profesional tiene una tasa de retorno significativa, incluso si aquella cuantificación se obtuvo en una universidad de baja selección (UBS) como señala Meller (2010). Así los ingresos futuros son más elevados, y la inversión en formación compensa el tiempo destinado al periodo formativo.

De esta forma la educación se concibe como inversión económica en formación, ya sea inicial, como continua, reproduciéndose así la lógica economicista de ver la vida desde cualquier perspectiva, siendo ilógico el mostrarse sorprendido respecto a la medición del éxito académico, laboral, y personal mediante la remuneración que se obtiene del ejercicio de una labor es específico; El coste de formación entonces va en directa contribución y aumento del capital humano como propiedad individual, y no como mercancía, aunque comparta cualidades similares como sería la acumulación de capital social, cultural y humano.

#### **4. 4. Construcción social de la carrera de sociología**

Es ante dicha problemática que se hace preciso indagar en la construcción social de la carrera de sociología y cómo esta se ha visto envuelta en la serie de contextos históricos que ha protagonizado el país, pues la transformación del campo laboral de ésta es el principal objeto de estudio de la presente investigación. Es de esta forma como es necesario conocer los cambios en los que están insertas las nuevas generaciones de sociólogos/as, y cómo éstas conciben la educación superior y la elección de una carrera

profesional, ya sea por vocación o por la “necesidad de ganarse la vida”. Es ante dicha transformación de la construcción social de la carrera, que Gómez y Sandoval señalan:

Las nuevas generaciones están inmersas en este proceso de cambio y esto se hace evidente en las diferentes tensiones que están sufriendo, están en medio de la discusión y no hay nada claro. Todo se da en forma de hibridación de dos tiempos. Las nuevas generaciones están en búsqueda de una profesión y pareciera no interesarles ser un intelectual ni menos cambiar el mundo, sino más bien ganarse la vida (Gómez y Sandoval, 2004, p. 161).

Es a partir de este extracto del texto llamado: “Más allá del oficio del sociólogo” que Gómez y Sandoval llegan a la conclusión de que a las generaciones más jóvenes no les interesa ser un intelectual que tenga como objetivo el cambio social, sino más bien, han optado por esta carrera profesional como una forma más de ganarse la vida, y por ende un vehículo hacia la obtención de una mayor remuneración a partir del título profesional de “sociólogo”.

#### **4. 5. Inserción laboral desde una perspectiva de género**

Para abordar la inserción laboral desde una perspectiva de género es preciso delimitar y explicar de forma exhaustiva que se entiende por género, sexo y orientación sexual ya que la condición femenina o masculina son categorías meramente relacionales, que si bien son conceptos que para algunas personas su significado resulta evidente, para individuos que no manejan la temática representan categorías provistas de un sin número de prejuicios y mal interpretaciones.

Es de esta forma como se pretende explicar cada una de ellas mediante la definición conceptual de cada una de las categorías:

**Género:** En ciencias sociales, la categoría género alude al conjunto de características que cultural y socialmente se le asigna a un hombre o una mujer bajo su condición de género, independiente del sexo que éste posea. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define género a partir de los “roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres”, de esta forma “género” se remite a una categoría relacional, la cual se construye socialmente respecto a las distintas representaciones sociales que posee la sociedad ante la condición femenina o masculina.

**Sexo:** Dicho concepto corresponde a una categoría meramente biológica en base al cuerpo que exhibe la persona, ya que esta responde sólo a una característica: al tipo de genitales que un individuo posee. Siendo hombre aquella persona que posee un pene y mujer aquella que posee una vagina, es así como se asigna uno o otro sexo a un sujeto. Existiendo también los “hermafroditas” los cuales manifiestan características difusas en sus genitales, volviéndose complejo la determinación de su sexo mediante la identificación del tipo de genitales que posee, determinación que en la mayoría de los casos se remite al aspecto físico externo de la persona en general.

**Orientación sexual:** Esta categoría conceptual responde meramente a la atracción emocional, amorosa y sexual que un individuo manifiesta, esto independiente al sexo y condición de género a la cual una persona pertenece. Pues la orientación sexual se clasifica en tres tipos:

- Heterosexualidad: Atracción hacia personas del sexo opuesto.
- Homosexualidad: Atracción hacia personas del mismo sexo.
- Bisexualidad: Atracción hacia personas de ambos sexos.

Solo luego de estas definiciones se puede continuar con el trabajo teórico de la inserción laboral desde las diferencias de género ya que:

Con la categoría de género surgieron dos grandes corrientes de pensamiento feminista: La <igualdad> y la <diferencia> (Cobo Bedía 2000, 7). La primera, con raíces ya en las precursoras feministas de la Revolución Francesa, reivindica la igualdad de género en las mujeres en todas las sociedades e instituciones sociales. La segunda, al contrario, insiste en la <diferencia> de género (Irigaray 1991, Cavareto 1990), en características específicas de las mujeres que las diferencian profundamente de los varones, y marcan la línea divisoria más importante de las diferencias humanas. En contra de las nociones peyorativas de lo femenino en el discurso patriarcal dominante, el enfoque de la diferencia pretende una revalorización de lo diferente a la masculinidad, una adecuada valorización y una <política de la diferencia> como estrategia de la emancipación del género. (Köhler, H y Artilles, A. 2007, p. 244).

La igualdad de género puede acabar en la adaptación de la mujer al rol masculino, mientras que la diferencia” hace que se genere el dominio, afirma la crítica deconstructivista, para la cual tanto el <sexo> como el <género> son construcciones sociales de la bisexualidad dominante (Butler 1990). (Citado desde Köhler, H y Artilles, A. 2007, p. 244).

La inserción laboral en Chile es un área que merece mayor desarrollo, especialmente desde las diferencias de género, puesto que son las personas que viven bajo la condición



femenina las más perjudicadas en este aspecto, siendo las estadísticas nacionales las que dejan en evidencia la baja participación del género femenino en el mercado laboral, siendo la desocupación también mayor en dicho género, dejando entrever la realidad de ésta y la precariedad laboral que éstas deben de enfrentar en su vida cotidiana.

La situación laboral de la mujer en Chile si bien dista de forma importante de la realidad de países más desarrollados como lo es Francia, también presenta semejanzas, las cuales quedan en evidencia en la siguiente cita de Quéré:

“D’autre part, le niveau de diplôme des jeunes hommes et des jeunes femmes n’a cessé d’évoluer en faveur de ces dernières. Au début des années 2000, 12 % des femmes terminant leur formation initiale sont peu ou pas diplômées contre 20 % des hommes. À la fin des années 2000, la proportion est inchangée pour les femmes (12 %) mais a augmenté pour les hommes (23 %). Dès la fin des années 1970, la proportion de femmes ayant comme plus haut diplôme le baccalauréat avait dépassé celle des hommes” (Quéré, 2012, p. 1).

Si bien el nivel educacional tanto de personas jóvenes que viven bajo la condición masculina como femenina en Francia y el mundo se ha visto incrementado de forma significativa en los últimos años, éstas últimas se han visto beneficiadas en mayor proporción, puesto que el 12% de las mujeres en la década del 2000 terminó su formación inicial con poca cualificación, mientras que los hombres lo hicieron con el 20%. Cifra que a finales de la década del 2000 aumentó a 23% en personas bajo la condición masculina, y en personas bajo la condición femeninas permaneció inmutable en el tiempo. Dichas estadísticas dejan de manifiesto que las mujeres están teniendo mayor pretensión de renta, y es por esto que se enfocan en obtener un mayor nivel educacional que su género opuesto, siendo el número de mujeres que participan en la educación superior, post-grado, magíster y doctorado cada vez mayor, siendo incluidas en el mercado laboral cada día en mayor proporción.

No obstante, la desigualdad estaría en la condiciones laborales, salariales, previsionales y sociales, dificultades que deben enfrentar en su vida familiar frente a la discriminación que ha ejercido y sigue ejerciendo el machismo, también víctima de la sociedad patriarcal en la que se está inserto.

#### **4. 6. Mujeres en altos puestos organizacionales**

La mujer en la última década se ha abierto paso en el mercado laboral a partir de esfuerzo y superación personal, específicamente en los puestos de alta dirección

nacional, tanto en el ámbito privado, como en el público. Siendo la elección de la presidenta Michelle Bachelet y posteriormente su reelección un importante ícono de la participación femenina en la alta dirección pública.

Si bien la participación laboral femenina en la alta dirección tanto pública como privada ha aumentado en los últimos años, aún existen serias dificultades para que la mujer pueda acceder a dichos puestos, y es Taracena en 2004 la cual desarrolla diversas teorías que explican aquello:

Según Taracena (2004), existen varias teorías que explican el hecho de que las mujeres no accedan a altos puestos organizacionales, siendo la más aceptada, la teoría del mandato cultural, la cual establece que las mujeres deben dedicar su tiempo al cuidado de su familia. La autora manifiesta que esta teoría está sustentada por una cultura organizacional “insensible” a las necesidades profesionales y familiares de las mujeres, donde prevalecen los prejuicios acerca de su desempeño más que una evaluación real de lo que pueden hacer (Pizarro, 2010, p. 13).

De esta forma queda en evidencia que la “teoría del mandato cultural” forma parte importante de la sociedad chilena, siendo la cultura organizacional insensible otro elemento que alimenta constantemente aquella teoría. Es a causa de las necesidades que los empleadores dicen tener frente a profesionales, específicamente sociólogos y sociólogas respecto a la flexibilidad horaria que éstos deben de disponer que se sustenta la “teoría de mandato cultural”, son los empleadores los cuales indican sus preferencias de la siguiente forma: *“Mientras que los empleadores señalan que tenga disponibilidad para flexibilizar horarios y tenga disposición para trabajar en terreno, son los principales rasgos que deben tener Sociólogos y Antropólogos, ambas con un 35%”* (Araya Navarro, Araya Olivares, Catalán, Morgado, Soto, Vásquez, 2009, p. 63).

Es de esta manera que se concluye que sería la condición femenina la que se vería más perjudicada ante dicho requerimiento profesional, puesto que la división sexual del trabajo también involucra trabajo no remunerado para la mujer, hecho que resta tiempo cronológico para que ésta destine a su trabajo remunerado propiamente tal. Siendo la compatibilización de trabajo y familia una actividad sumamente compleja para dicho género.

Por otro lado la teoría del “techo de cristal” trabajada por diversas teóricas como: Carr-Ruffino (1991), Lynn Martin (1991), Davidson y Cooper (1992), Morrison (1992), Holloway (2002) entre otras, plantean que: *“A las mujeres se las bloquea sistemáticamente el acceso a los niveles más altos de la vida pública y profesional y se*

*encuentran bajo un <techo de cristal> (Nicolson 1997, 137) que les permite ver hasta dónde podrían llegar, pero les impide alcanzarlo” (Köhler, H y Artilles, A. 2007, p. 253-254).*

Lucila Finkel (1999, 210-212) identifica tres factores informales que impiden a las mujeres romper “el techo de cristal” a los cuales Anne-Marie Daune-Richard (2000b, 80) añade un cuarto:

**Factores personales** como distintas expectativas profesionales partiendo de la socialización de género y, sobre todo, la desigual distribución del trabajo doméstico se convierten en una desventaja competitiva. Si a estos factores se añaden otras variables de discriminación (edad, etnia, clase social), el avance profesional de la mujer resulta muy difícil.

**Factores institucionales** como carencia de guarderías y escuelas infantiles o puestos de trabajo a tiempo parcial en escalones superiores se suman a los factores personales. Las estructuras de carreras suele exigir una mayor dedicación con horas extras, viajes, etcétera, entre los 25-35 años, período que coincide con los años de crianza de los hijos.

**Factores patriarcales** según los cuales los hombres en posiciones de poder excluyen a las mujeres y las asignan a especialidades y ocupaciones con menor reconocimiento social.

**Factores simbólicos** que relacionan los puestos directivos con la representación de autoridad y poder, dos construcciones sociales claramente masculinas (Köhler, H y Artilles, A. 2007, p. 253-254).

#### **4. 7. Tipología de las plazas laborales del sociólogo y de la socióloga**

La plaza laboral del sociólogo/a en contexto de dictadura militar en Chile sufrió transformaciones importantes, ya que fue este profesional el excluido de la administración pública, debiéndose integrar a la vida académica o básicamente al sistema privado, incluyéndose el sociólogo en áreas en las que debió adaptarse, puesto que no poseía formación académica para aquello.

Es de esta forma como la totalidad de las plazas laborales han sufrido transformaciones constantes, cambios que no cesaron con el retorno a la democracia, ni mucho menos en la década del 2000. Siendo Barrios el desarrollador de una amplia tipología de plazas

laborales, trabajo que retomó Gómez (2010), analizando la trayectoria de diversos profesionales en aquellas plazas. Es a partir de aquel análisis que se rescata el siguiente extracto, el cual resume los diversos tipos de plazas laborales para sociólogos y sociólogas:

El desempeño en la plaza laboral del sociólogo, donde se reconocen especialidades: a. El sociólogo como gerente abocado al marketing, b. El sociólogo empresario y administrador que va aprendiendo gestión, c. El sociólogo que sondea las tendencias y las convierte en hechos noticiosos que le interesan a los medios de comunicación, o, “empresario de la sociología” (Barrios, 1986: 135), d. El sociólogo que elabora diagnósticos de organizaciones, o “asistente social de grupos” (Barrios, 1986: 136), e. El sociólogo que se dedica a publicar, f. El sociólogo que trabaja en el sector público: Estado y municipalidades, g. El sociólogo que mantiene su plaza laboral gracias al financiamiento externo (Barrios, 1986:140), h. El sociólogo que trabaja en organizaciones no gubernamentales, donde diseña y administra programas sociales, mezclando acción y análisis social (Gómez, 2010, p. 119).

#### **4. 8. Inserción laboral desde una perspectiva de género**

La inserción laboral juvenil en los últimos veinte años ha sufrido importantes transformaciones, puesto que en décadas anteriores los jóvenes accedían con mayor facilidad a un puesto de trabajo estable, y con un nivel educacional mucho menor del que se precisa actualmente para acceder a ello. La inflación del nivel educacional a la cual asistimos trae consigo importantes transformaciones para la vida cotidiana, siendo el paso a la vida adulta, la transición a una relativa autonomía económica, y la intención de formar el propio hogar, un proyecto de vida ambicioso y complejo de adquirir, pues la precariedad del trabajo avanza a pasos agigantados, extendiendo la moratoria social a la cual está sujeto el profesional joven, ya que actualmente el acceder a un puesto de trabajo estable y provisto de buenas condiciones laborales es mucho más complejo que hace veinte años atrás.

Las condiciones flexibles del mercado del trabajo tienden a desplazar la fuerza de trabajo a favor de la productividad, entendiendo por ésta, la maximización de producción con el menor costo, lo que implica la baja en los niveles de salarios. Para los jóvenes varones con una carrera profesional, es una exigencia social incorporarse de inmediato al campo del trabajo (si no es que se le exige desde antes de concluir sus estudios), a diferencia de la actitud que se manifiesta en relación a las mujeres a las que socialmente no se les exige esa incorporación

temprana al campo de trabajo, ya que se les identifica más en el ámbito de la reproducción de la vida que en el ámbito de la producción (Rocha, 2005, p. 81).

Es de forma cómo se evidencia el comportamiento de las exigencias sociales respecto a la condición de género con la cual un individuo se enfrenta a la inserción laboral juvenil, pues dichas exigencias varían de forma significativa respecto a la condición de género que un individuo presenta. Exigiéndole al sujeto bajo la condición masculina una inserción laboral mucho más prematura respecto a la femenina, puesto que se le identifica como el principal proveedor del núcleo familiar, siendo la red de contactos y/o social que el joven maneja, un rol importante en el acceso a un empleo estable y con buenas perspectivas de desarrollo ya que las principales razones de esa influencia son: *“la solidaridad y el subsidio familiar, información sobre puestos vacantes, el aval de quien recomienda, etc. (Dombois, 1993)”* (Citado en Rocha, 2005, p. 85).

Por otra parte, la subordinación a la cual están sujetas las mujeres bajo su condición femenina es protagonizada por los lineamientos capitalistas, en función de esta lógica económica neoliberal, la cual genera puestos de trabajo feminizados y diseñados para que una mujer los ocupe, puestos que en la mayoría de los casos están orientados de acuerdo a la dinámica cultural del patriarcado pues posee características y habilidades relacionadas con el cuidado de la población inactiva, ya sean niños, niñas, adultos discapacitados y/o adultos mayores, ventas, o diversos tipos de servicios.

De esta forma el patriarcado genera identidades de género destinadas a ocupar puestos de trabajo de baja productividad, y orientados al cuidado de la familia. Alojándose el trabajo no remunerado como un elemento que se suma a la lógica capitalista del patriarcado, pues perpetúa esta distribución desigual de las actividades laborales que el mercado laboral manifiesta. Todo esto de acuerdo a una dinámica dual de dominación económica y sexual, pues la división sexual del trabajo es tremendamente discriminatoria a partir de la condición de género femenina, ya que el trabajo remunerado lo protagoniza el género masculino, y el no remunerado el femenino.

Por tanto, capitalismo y patriarcado constituyen sistemas autónomos de opresión y explotación que, al interactuar, refuerzan y perpetúan la subordinación de las mujeres. Hartman (1979) entiende este proceso de continua interacción de dos sistemas interrelacionados que se refuerzan mutuamente de la siguiente manera: el capitalismo produce los puestos y el patriarcado produce a las personas que ocuparán esos puestos de clase. De esta manera, se está ante la presencia de una doble dominación inseparablemente económica y sexual, o más bien de una causalidad recíproca en que la económica enmascara la división sexual. Así, cuando la libre competencia profesional entre hombres y mujeres comienza a

desempeñar su papel, el orden sexual implacable interviene para mantener la distancia que el juego económico no es capaz de asegurar por sí solo. (Brunet y Alarcón, 2005). (Citado en Uribe-Echeverría, 2008, p. 34).

#### **4. 9. Situación laboral de jóvenes recién egresados**

Raquel Rocha (2005) si bien constituye un desarrollo teórico un tanto pesimista sobre la inserción laboral de los jóvenes en el contexto neoliberal del trabajo, logra dar importantes atisbos respecto a la situación laboral de jóvenes recién egresados, señalando que:

Muchos profesionales no llegan ni siquiera a acceder a un trabajo estable y mucho menos de calidad, lo que los acerca más a la exclusión que a la movilidad social ascendente (...) incluso corren peligro de ni siquiera mantener el nivel de vida de sus padres, de aquí que los mecanismos de inserción y movilidad social se encuentren en crisis como lo plantea Claudia Jacinto, quien afirma que el capital social y cultural de los jóvenes con alta escolaridad, es un factor importante para acceder a empleos de más calidad y mayor remuneración, a la vez que con mejores condiciones de trabajo (Rocha, 2005, p. 82-83).

Los mecanismos de inserción y movilidad social actualmente están sujetos permanentemente a cuestionamiento respecto a su influencia y comportamiento en el ámbito educacional y laboral, pues no existe desarrollo teórico e investigativo de éstos en contexto de crisis del mercado laboral. De esta forma, el capital sociocultural del joven recién egresado será un elemento trascendental en el acceso a un empleo de calidad, con favorables condiciones laborales y salariales dignas de un profesional. Surgiendo así dos categorías de análisis centrales: “los jóvenes que están dentro del mercado laboral” y “los que están fuera de él”, los cuales llamaremos “excluidos” e “insertos” en dicho mercado.

La situación de los jóvenes recién egresados está fuertemente determinadas por el contexto social, educacional, económico y cultural del país en que reside, ya que:

De acuerdo al modelo neoliberal, la educación sirve incondicionalmente a las necesidades del aparato productivo, se propone incluso la creación de un banco de perfiles y competencias ocupacionales, para conformar un insumo para la formación profesional eficaz. Bajo este enfoque la formación profesional se analiza a partir de la economía de la educación, en una relación costo-beneficio, para determinar su validez, eficacia, eficiencia y pertinencia. Los valores de

productividad-costos son los que norman los nuevos criterios neoliberales, a partir de los cuales se cotiza la educación en general y la formación profesional en particular (Rocha, 2005, p. 101).

De esta manera la formación continua constituye una exigencia más del aparato productivo nacional puesto que *“asimismo se espera un incremento en la capacidad de las universidades públicas para incorporar servicios de formación continua, como cursos de capacitación y actualización para aquellos que ya se encuentren insertos en el mercado de trabajo. A decir de Pujol contar “con instrumentos de medición y reconocimiento de las competencias ocupacionales individuales capaces de orientar de manera flexible, las acciones de formación continua (Pujol, 1997: 410)”* (Citado en Rocha, 2005, p. 100).

#### **4. 10. División sexual del trabajo**

La división sexual del trabajo constituye uno de los ejes principales de esta investigación, siendo aquella división tremendamente desigual, la cual actúa en directo desmedro de la calidad de las relaciones sociales entre ambos géneros, pues el trabajo no remunerado (llámese a este: trabajo reproductivo) en la mayoría de los casos recae sobre el género femenino, disminuyendo las horas que las mujeres destinan a su trabajo remunerado, lo que va en directo perjuicio de la productividad y calidad con la que ejerce su trabajo remunerado.

Este concepto refiere a la existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo, a una inserción diferenciada de hombres y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social que se expresa:

**En el espacio de la reproducción:** en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas.

**En el ámbito de la producción:** en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos (England, 2005; Brunet y Alarcón, 2005; Ginés, 2007). (Citado en Uribe-Echeverría, 2008, p. 18).

Si bien las mujeres poseen diversos tipos de trabajo, éstas generalmente se concentran en determinadas actividades y puestos de trabajo, evidenciándose esto en un gran número de carreras de pregrado que presentan un alto grado de feminización, y por ende, los salarios de éstas han ido en disminución constante, ubicándose entre las más conocidas:

pedagogía en párvulo, enfermería, obstetricia, entre otras. Quedando en evidencia la relación directa que éstas a causa de la cultura patriarcal con el cuidado de los niños, y de los enfermos.

Por otro lado, el trabajo no remunerado también constituye una de las principales ocupaciones del género femenino en el país ya que:

Finalmente, es de interés señalar, que alguna evidencia internacional no ha encontrado diferencias de clase en el número promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico por hombres y mujeres (Rubin, 1976; Berk y Berk, 1978; Coverman, 1983). Sin embargo, más estudios han mostrado que las mujeres de clase media y alta realizan menos trabajo doméstico que las de clase baja. La evidencia para el caso chileno va en esta dirección. Entre las personas que trabajan, las mujeres de clase alta dedican menos tiempo al trabajo doméstico que las de clase baja (175 vs. 196 min. diarios), debido probablemente a que poseen más recursos para contratar, en el mercado, sustitutos de su labor doméstica. Por su parte, el compromiso doméstico del hombre chileno es mayor a nivel socioeconómico alto (74 vs. 59 min. diarios). De ello, resulta que la distribución entre trabajo doméstico y laboral es más desigual entre personas de menor nivel socioeconómico (Uribe-Echeverría, 2008, p. 20). Por otro lado:

La distribución entre trabajo productivo y reproductivo para las mujeres es justamente contraria, 27 vs. 73 por ciento respectivamente, mientras en el resto de los países esta relación es de 36/64. Así, los hombres chilenos trabajan más que en otros países y muestran un compromiso doméstico particularmente bajo. A la inversa, las mujeres en Chile trabajan menos de manera remunerada y destinan un tiempo mayor a las labores domésticas (Uribe-Echeverría, 2008, p. 19).

#### **4. 11. Reproducción social y manutención de los trabajadores.**

Históricamente la reproducción social de la fuerza de trabajo ha situado la responsabilidad sobre el género femenino, recayendo en esta última la labor de cuidado del hogar, de la familia y de los hijos, llámese a éste: trabajo reproductivo.

Lo cierto es que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral reflejan una inequidad en la distribución de costos y beneficios, en el sentido de que ellas asumen la mayor parte de los costos asociados a las laborales de la reproducción de la fuerza de trabajo (además de cumplir un rol de abaratamiento de esos costes), mientras es la sociedad en general la que se



beneficiará del trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres (Uribe-Echeverría, 2008, p. 17).

Es de esta forma como se evidencia que la reproducción de la fuerza de trabajo nacional recae sobre personas del género femenino, delegándose en éstas la responsabilidad el rol del Estado, del empleador, y del género masculino en general. Mientras que la sociedad en su conjunto se beneficia directamente de aquella reproducción, y trabajo no remunerado de la mujer.

De esta manera la reproducción social en conjunto con el trabajo no remunerado femenino contribuye de forma significativa a la gestación y manutención de la fuerza de trabajo nacional, al mismo tiempo que forja la creación del ejército de reserva, lo perpetúa y asigna un nivel determinado de calidad de vida mediante la manutención del hogar, y por tanto de la renovación diaria que los trabajadores precisan para el ejercicio de cualquier labor, transformándose el trabajo no remunerado en el elemento central del ejercicio laboral, pues:

En lo que se refiere a la reproducción de los individuos y sus familiares, hay que destacar la diferencia entre la *manutención*, que se relaciona con la renovación diaria de la capacidad del trabajador mediante la satisfacción de sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, transporte, salud y otros, y la *reposición del trabajador*, que se refiere a su sustitución al retirarse de la población activa. Para reponerse generacionalmente el trabajador requiere los medios necesarios para criar a sus hijos y satisfacer sus necesidades materiales (Singer, 1977: 118). También se destaca el papel de las unidades domésticas y de sus miembros en la puesta en práctica de mecanismos intra y extradomésticos fundamentales para la manutención de los niveles de vida de la población en situaciones históricas dadas (De la Garza, 2002, p. 629).

Por tanto, se concluye que:

Los estudios de género abordan, desde una perspectiva crítica, la utilización de las dicotomías producción/reproducción, público/privado. Se cuestiona la visión del ámbito doméstico y reproductivo como femenino, privado y opuesto a la esfera de lo público-productivo, entendido como lo masculino, y la aceptación de la división sexual del trabajo (hombres-proveedores, mujeres-amas de casa) como algo natural e inherente al papel de las mujeres en nuestras sociedades. Se entiende que esta división sexual es una construcción sociohistórica susceptible transformación, y que el alcance de los trabajos reproductivos rebasa el ámbito doméstico al desempeñar un papel central en los procesos de reproducción de la

fuerza de trabajo en el nivel societal. Las familias dejan de ser consideradas unidades aisladas, autocontenidas, y se las visualiza insertas en redes de relaciones sociales que van más allá del espacio residencial e incluyen organizaciones y movilizaciones vecinales. Son conceptualizadas como ámbitos donde se crean y recreas relaciones sociales de intercambio y solidaridad, de autoridad, poder y conflicto, que contribuyen al mantenimiento de la subordinación de las mujeres respecto de los varones (Yanagisako, 1979; Harris, 1981)” (Citado en de la Garza, 2002, p. 651).

## **V. Marco metodológico**

### **5. 1. Alcance descriptivo**

Este tipo de estudio busca especificar las particularidades de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, es decir, buscan saber quién, dónde, cuándo, cómo y por qué del sujeto de estudio, y principalmente miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de variables y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. En este tipo de estudio, la meta del investigador se relaciona con la descripción de fenómeno. En este caso, el proceso de inserción laboral de los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez.

Los estudios descriptivos dan por resultado un diagnóstico. Hanz Zetterberg sistematiza en forma precisa las aproximaciones que enfatizan definiciones y las que enfatizan proposiciones, sistematización que permite una distinción bastante clara en los diferentes significados de la palabra “teoría”, según ésta responda al interrogante de los porqués o al de los cómo; esto es, según enfoque su interés en la explicación o en la descripción. (Padua, 1979, p. 32).

### **5. 2. Metodología mixta, cuantitativa y cualitativa**

Para este estudio, de acuerdo al tiempo disponible que se tiene para investigar (8 meses) y a los objetivos que se persiguen, se decidió trabajar con un tipo de metodología mixta, de investigación cuantitativa y también cualitativa, en la que el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto, y donde sus preguntas se enfocan a cuestiones específicas, intentando dar respuesta a ellas mediante la aplicación de un cuestionario, el cual se aplicará a los egresados de sociología UCSH, siendo ocho generaciones el objeto de estudio.

Para complementar dicha recolección de datos se utilizará la metodología cualitativa, la cual consistirá en la realización de entrevistas semi-estructuradas a los/as egresados/as de la carrera de sociología, con el objetivo de indagar de forma más profunda en su mundo laboral y en las desigualdades que enfrentan en éste ámbito desde la perspectiva de género. La muestra para estos efectos está compuesta de 2 hombres y 2 mujeres

egresados/as de la carrera de sociología UCSH, seleccionados bajo los criterios del cargo que desempeñan y de la remuneración que obtienen por su actividad laboral.

Andrés Dávila, para referirse a esta dimensión de la investigación utiliza creativamente la metáfora guerrera; apoyándose en uno de sus mayores teóricos (Clausewitz) señala que:

Si la táctica es la actividad de preparar y conducir individual y ordenadamente los encuentros, mientras que la estrategia es la actividad de combinarlas unas con otras, para alcanzar los objetivos de la guerra, el diseño cuantitativo radicaliza el componente táctico, mientras el cualitativo radicaliza el componente estratégico. (Dávila, 1994. Citado en Torres, 1996).

### **5. 3. Técnica de recolección de la información**

La técnica de recolección de datos que se utilizará para la investigación es la encuesta, ya que se presentó como la alternativa idónea para la alcanzar los objetivos propuestos en este estudio, pues realizar la descripción del “proceso de inserción laboral de los egresados de la carrera de sociología UCSH” es una actividad meramente descriptiva, siendo la recolección de datos cuantitativos mediante la encuesta la mejor alternativa.

Podemos entender un cuestionario como un instrumento que, dirigiendo una conversación vertical hacia tópicos preestablecidos, traduce conceptos relativamente complejos derivados del enfoque teórico del investigador, a preguntas y respuestas tan simples, que permiten que el encuestado exprese el grado o forma en que posee determinada variable o concepto en forma numérica, o al menos fácilmente cuantificable. (Canales, 2006, p. 69).

La segunda técnica de recolección de datos que se utilizará es la entrevista semi-estructurada, la cual permitirá la obtención de información más profunda en torno a la descripción de los principales escenarios laborales que deben enfrentar las mujeres en el ejercicio de su profesión y el trabajo no remunerado que realizan en su hogar bajo la condición femenina.

### **5. 4. Universo y muestra**

El universo de “egresados/as de la carrera de sociología de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez” es de 156 personas, siendo la muestra que se propuso para la presente investigación una de tipo no probabilística, de tipo intencional, puesto

que la elección de los encuestados no se generó mediante ningún sistema azaroso, sino más bien se construyó una muestra que debía cumplir con el requisito de ser “egresado de la carrera de sociología de la UCSH”. Se les envió un correo electrónico con la encuesta a estos 156 egresados para que pudiesen responder el cuestionario del Estudio de Inserción Laboral 2014 a cargo de la Dirección de Planificación y Desarrollo UCSH, constituyéndose de ésta forma la muestra.

Finalmente, bajo una premisa de “disponibilidad” de casos para la aplicación del instrumento cuantitativo (la encuesta), se consiguió una muestra total de 59 casos.

Para la utilización de la metodología cualitativa, por su parte, se realizarán entrevistas semi-estructuradas, 2 a hombres y 2 a mujeres, seleccionándose ambas muestras, tanto masculinas como femeninas, de egresados de sociología UCSH. Entrevista que tendrá como objetivo profundizar en contenidos bajo la perspectiva de género, indagando tanto en el conjunto de representaciones sociales que ésta tiene del mundo laboral, como en las dificultades que debe enfrentar para desenvolverse en él.

La investigación aplicada suele a menudo utilizar muestras no probabilísticas pese a que no es posible conocer la precisión con que se realiza la estimación del parámetro poblacional. Se caracterizan por la presencia del juicio personal del muestrista en la estrategia de selección de elementos (Canales, 2006, p. 145).

En cuanto a la distribución por sexo de los encuestados, ésta se comporta de forma pareja, sin presentar un número importante de encuestados del sexo masculino, ni femenino, por tanto la muestra no probabilística es válida en términos teóricos y estadísticos, pues si bien no sufrió modificaciones, esta responde de forma similar a la distribución por sexo que poseía el universo que se propuso encuestar inicialmente en la presente investigación.

## **5. 5. Tipo de análisis**

El análisis descriptivo que se realizará será a partir de la base de datos confeccionada desde la codificación de la información obtenida mediante aplicación del instrumento cuantitativo que se dispuso para la recolección de datos, siendo éste una encuesta, la cual permitirá conocer el conjunto de características que presentan los egresados de la carrera de sociología de la UCSH.

Siendo el diseño descriptivo el que tuvo como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Procedimiento que consiste en ubicar una o diversas variables a un grupo de personas, en este caso:

“egresados de la carrera de sociología UCSH” y “sociólogas que viven bajo la condición femenina” dentro del mundo laboral de la región metropolitana. Para así proporcionar su descripción. (Hernández Sampieri, 2006).

## **5. 6. Validez y confiabilidad**

Tanto la validez como la confiabilidad no se pueden calcular numéricamente en una muestra no probabilística de tipo intencional, es por esto que este modelo de muestra no presenta error, puesto que se delimito la población a investigar mediante los parámetros que estipuló la investigadora responsable de este estudio, y no un sistema azaroso. Siendo la confiabilidad de este tipo de muestra un concepto subjetivo, complejo de desarrollar en este tipo de investigaciones de carácter cuantitativo, puesto involucra elementos epistemológicos profundamente susceptibles a los parámetros del investigador.

## **5. 7. Criterio y rigor científico**

El rigor científico radica principalmente en explicar a los informantes clave (encuestados y entrevistadas) cual es la relevancia del estudio que se realiza, e informar el porqué de la solicitud de su opinión respecto a su proceso de inserción y trayectoria laboral como sociólogo y socióloga UCSH, pues la inserción laboral juvenil es un tema contingente, y que convoca el interés de una amplia comunidad científica del mundo de las ciencias sociales, como también de un importante número de jóvenes de educación media que están en la instancia clave de sus vidas como es la elección de una carrera universitaria.

## **5. 8. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que esta investigación contendrá son tres:

**Anonimato:** En la aplicación de encuestas no se solicitará el nombre del encuestado y de la encuestada, pues sólo se precisa su sexo como dato personal, y esto a causa del enfoque de género que esta investigación posee.

**Consentimiento informado:** Tanto para la aplicación de las encuesta como para la realización de entrevistas se les informará a los informantes clave sobre la relevancia del estudio y la necesidad de su percepción y opinión.

**Presentación de los resultados de la investigación:** Se les retribuirá la información entregada a los informantes clave mediante el envío de un correo con el informe completo de tesis, el cual contendrá los principales resultados que arrojó la información entregada.

## **VI. Resultados y Análisis Cuantitativo**

Para iniciar la primera parte del análisis que involucra esta investigación, es preciso mencionar que ésta es de carácter mixto, y que da respuesta a los tres objetivos específicos que se ha propuesto esta tesis.

De esta forma se dará comienzo con un breve resumen de la problemática a la cual busca dar respuesta esta investigación, radicando ésta principalmente en el aumento explosivo que ha experimentado la matrícula en educación superior durante los últimos 25 años, pues tal como señala Meller (2010), el número de estudiantes de educación superior ha pasado de una matrícula universitaria total de alrededor de 100 mil estudiantes en el año 1983 a cerca de 600 mil en el año 2009. Correspondiendo más de un tercio de estos estudiantes pertenecientes al sector privado de la educación.

Respecto a este contexto, las preguntas que surgen son las siguientes: ¿Existe campo laboral para los 58.000 titulados universitarios al año?, ¿quién controla aquella cifra?, ¿cómo se comprueba que aquel profesional titulado cumpla con una serie de competencias que le exige el mercado laboral? A éstas y muchas otras interrogantes se les da respuesta a partir de la investigación realizada y mediante el análisis de los resultados obtenidos desde la aplicación de un instrumento cuantitativo, el cual se le aplicó a un total de 59 egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez.

### **6. 1. Características sociodemográficas de los encuestados**

El siguiente apartado da cuenta de las características sociodemográficas de los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Como se muestra en la tabla número 1, el 42,4% correspondería a mujeres egresadas de la carrera de sociología de la UCSH, mientras que el 57,6% son hombres egresados de la misma carrera y casa de estudios.

**Tabla número 1**

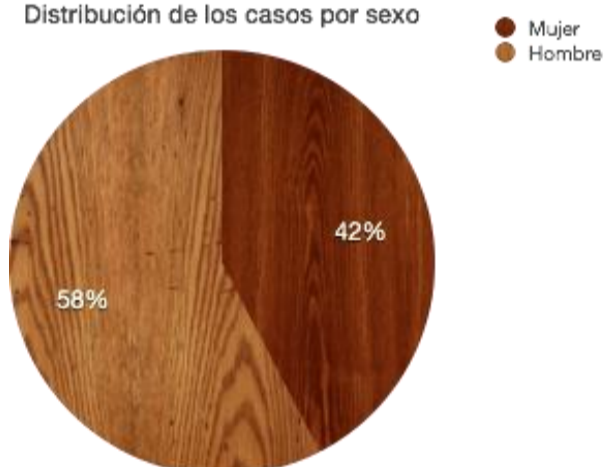
Distribución de los casos por sexo

	Porcentaje	Frecuencia
Mujer	42,4	25,0
Hombre	57,6	34,0
Total	100,0	59,0

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

**Gráfico número 1**

Distribución de los casos por sexo



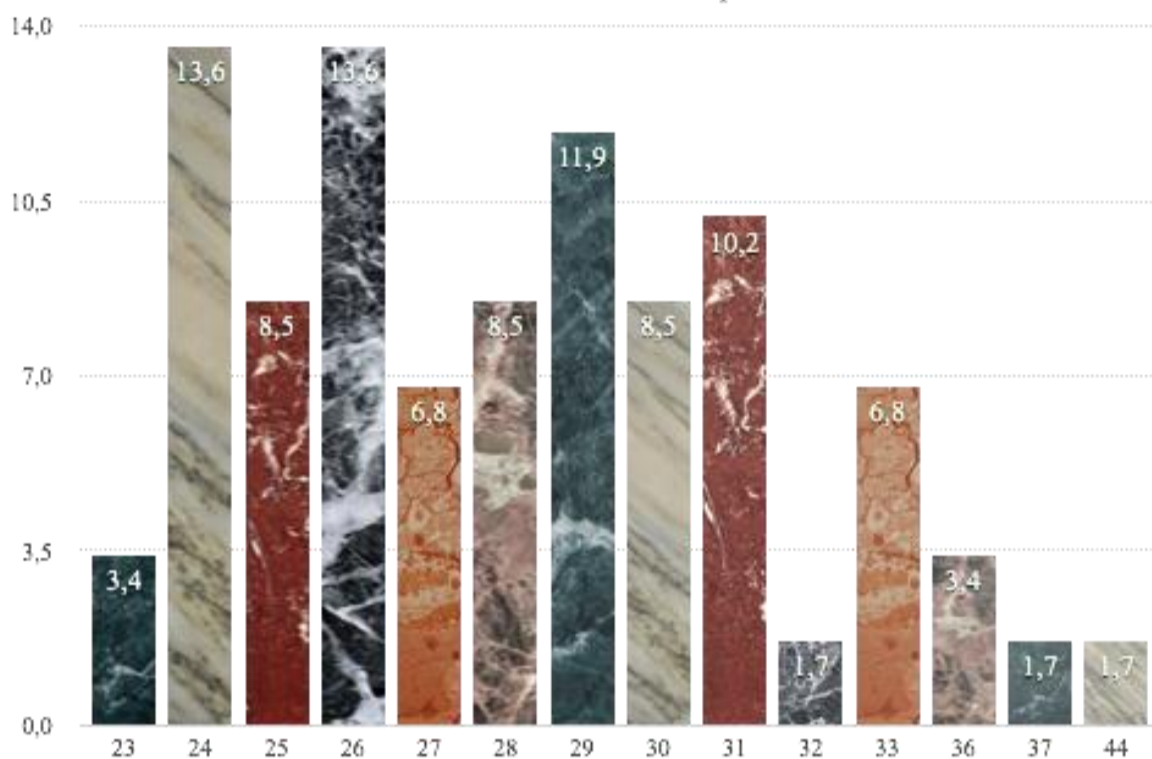
Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Respecto a la edad de los egresados se puede observar que ésta fluctúa entre los 23 y 44 años de edad, siendo preciso señalar que la media o promedio, se aloja en los 28 años de edad, ubicándose la moda en los 24 años, al mismo tiempo que la desviación estándar asciende a 3,9 años; Mientras que la distribución de los casos por edad la expone a continuación el gráfico número 2.



**Gráfico número 2**

Distribución de los casos por edad



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

En cuanto a la edad y estado civil de los egresados, se puede señalar que la edad de los solteros fluctúa entre los 23 y 37 años de edad, mientras que en el grupo de casados el tramo de edad es de mayor tamaño, teniendo su inicio en los 25 años y su fin en los 44 años de edad.

El sexo de los encuestados si bien tiene una distribución pareja, cuando se cruza con la variable estado civil muta, pues su distribución se vuelve más inestable en cuanto al grupo de los solteros, siendo 29 de ellos hombres, y solo 22 de ellas mujeres; Respecto al grupo de los casados esta distribución vuelve a su comportamiento inicialmente estable, pues 3 de ellas son mujeres, y 4 de ellos hombres.

**Tabla número 2**

Distribución de los casos en relación al sexo y estado civil

Sexo		Porcentaje	Frecuencia
Mujer	Soltera	88,0	22
	Casada	12,0	3
	Total	100,0	25
Hombre	Soltero	85,3	29
	Casado	11,8	4
	Total	97,1	33
	No sabe/No contesta	2,9	1
	Total	100,0	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Evidenciándose la distribución similar entre sexo y estado civil mediante la siguiente gráfica, en donde se aprecia una cifra levemente más alta en el caso de las mujeres dentro del grupo de “solteras”, siendo el grupo de “solteros” un tanto menor que el anterior con un 2,7 de variación porcentual. Respecto al grupo de las “casadas”, éstas poseen un 12%, mientras que los “casados” un 11,8%.

**Gráfico número 3**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

## 6. 2. Inserción laboral de sociólogos y sociólogas UCSH

A continuación se describirá el proceso de inserción laboral de los egresados de la carrera de sociología de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Al enfocarse directamente en el plano laboral, es preciso abordar una de las preguntas claves de esta investigación: ¿Es rentable ingresar a una universidad privada de baja selectividad o resulta más rentable insertarse laboralmente sólo con el certificado de educación media?, respecto a esta pregunta Meller señala que:

Es altamente rentable cursar la educación universitaria en lugar de ingresar al mercado laboral solo con estudios de educación media. Esto se debería a que una carrera profesional opera a través de dos mecanismos: el incremento en el nivel y perfil de las remuneraciones y el aumento de la probabilidad de empleo. (Meller, 2010, p. 22).

Información que se corrobora en la siguiente tabla y próximos gráficos, los que mediante su descripción nos invitan a la reflexión en cuanto al perfil de remuneraciones, y la empleabilidad que presentan los egresados de la carrera de sociología UCSH; pues un 72% de las mujeres se encuentra trabajando, mientras que un 64,7% de los hombres también lo está.

Respecto a las sociólogas UCSH que están trabajando y estudiando cabe señalar que corresponden a un 8%, mientras que sus colegas sociólogos realizan la misma actividad en mayor proporción, alcanzando un 11,8% los hombres que trabajan y estudian a la última semana de agosto de 2014.

En cuanto a la categoría desempleado ésta solo se manifiesta en el sexo masculino, evidenciándose un 2,9% de sociólogos que se encuentran en esta situación laboral. En relación a las sociólogas UCSH que se encuentran buscando trabajo éstas presentan un porcentaje de 20%, cifra que en el caso de los sociólogos UCSH disminuye a 14,7%. Pudiéndose señalar que sólo en el caso de los hombres se observa un 2,9% que se dedica especialmente a estudiar.

**Tabla número 3**

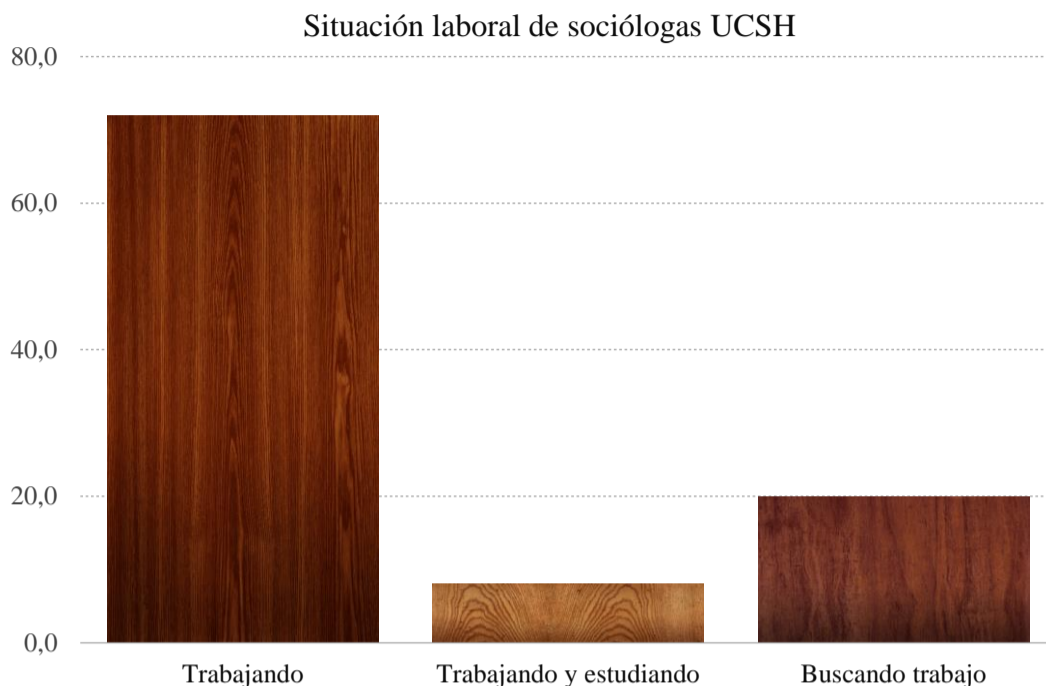
Hasta la última semana de agosto 2014, ¿En cuál de las siguientes situaciones te encontrabas la mayor parte del tiempo?

Sexo		Porcentaje	Frecuencia
Mujer	Trabajando	72,0	18
	Trabajando y estudiando	8,0	2
	Buscando trabajo	20,0	5
	Total	100,0	25
Hombre	Trabajando	64,7	22
	Trabajando y estudiando	11,8	4
	Desempleado	2,9	1
	Buscando trabajo	14,7	5
	Estudiando	2,9	1
	No sabe / No contesta	2,9	1
	Total	100,0	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El comportamiento estadístico que se retrata a través de la exposición de las mismas cifras en el gráfico número 4, en el cual se observa la alta participación femenina en la categoría trabajando con un 72%, alojándose la categoría buscando trabajo por debajo, pues representa un 20%. No obstante, aquel porcentaje habla de casi un cuarto de las sociólogas UCSH, las cuales permanecen en la búsqueda de un puesto de trabajo, espera que en algunos casos tarda mayor cantidad de tiempo que en otros, dato que se expondrá más tarde.

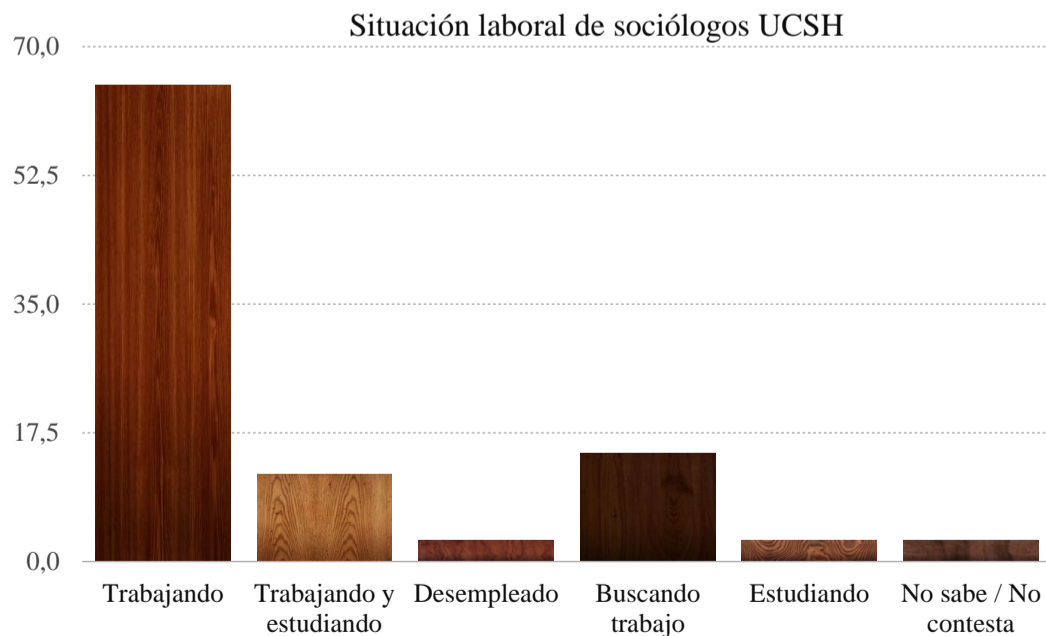
### Gráfico número 4



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La realidad laboral de sociólogos UCSH de género masculino posee un comportamiento similar al de sus pares del género femenino, puesto el 64,7% se encuentra “trabajando” siendo una cifra un tanto menor que el de sus colegas del género femenino, pero que se compensa con su participación en la categoría “trabajando y estudiando” ya que es en ella que presentan un 11,8%, mientras que las sociólogas UCSH solo un exhiben un 8%, pudiéndose señalar que los sociólogos poseen una mayor participación en la realización de posgrados y formación continua.

### Grafico número 5



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Un elemento destacable es la categoría trabajando y estudiando pues denota meritocracia, con un porcentaje de 19,8% de egresados que trabajan y estudian de los cuales 2 son del género femenino, y 4 son del género masculino, dato del cual se puede concluir que son jóvenes que permanecen en formación continua, pues si bien son egresados de una carrera profesional, aún se mantienen estudiando, y por ende, perfeccionándose en cuanto al área a la cual estén dedicados y especializados.

A partir de la tabla número tres, se puede indicar que la empleabilidad del sociólogo y socióloga UCSH es alta, pues el número de casos en la categoría desempleado es sólo uno, representando el 2,9% de la muestra. En cuanto a los egresados que se encuentran buscando trabajo se puede observar que es un número importante, puesto que son 10 los casos en los cuales a agosto del año 2014, se encontraban buscando trabajo, correspondiendo 5 de esos casos a sociólogas, y 5 de ellos a sociólogos, representando un 17,3% del total de la muestra. Cifra considerable si se toma en cuenta que se trata de personas con un título profesional, los cuales deberían de presentar una alta demanda en el campo laboral, y por ende el egresado no debería tardar en encontrar una ocupación directamente relacionada con su título profesional, dimensión de tiempo en la cual de ahondará más tarde.

Para finalizar con la descripción de la tabla número 3, cabe señalar que existe 1 caso masculino que se mantienen estudiando, y por tanto, aún no está inserto en el mercado laboral, antecedente que es preciso indagar de forma más profunda, pues surgen interrogantes como: ¿Cuáles son sus expectativas laborales?, ¿Por qué aún permanece estudiando y no busca un empleo? Y finalmente: ¿Seguirá éste vinculado a la sociología?

La tabla número 4 retrata la antigüedad laboral de sociólogos y sociólogas UCSH, en donde las diversas categorías de antigüedad se analizan por separado de acuerdo al género del titulado. Observándose que son las sociólogas las cuales poseen una antigüedad menor que sus pares del género masculino, puesto que éstas se concentran en la categoría entre 1 y 3 meses con un 24%, siendo en las categorías: entre 7 y 12 meses, entre 13 y 24 meses y en la de más de 2 años donde se observa un 16% constante.

Porcentajes que en el género masculino se comportan de distinta forma, ya que el porcentaje que predomina entre las categorías que involucran la antigüedad laboral de sociólogos UCSH destaca la de más de 2 años la cual posee un 26,5% cifra muy por encima de la que presentan sus pares del género femenino (16%).

**Tabla número 4**

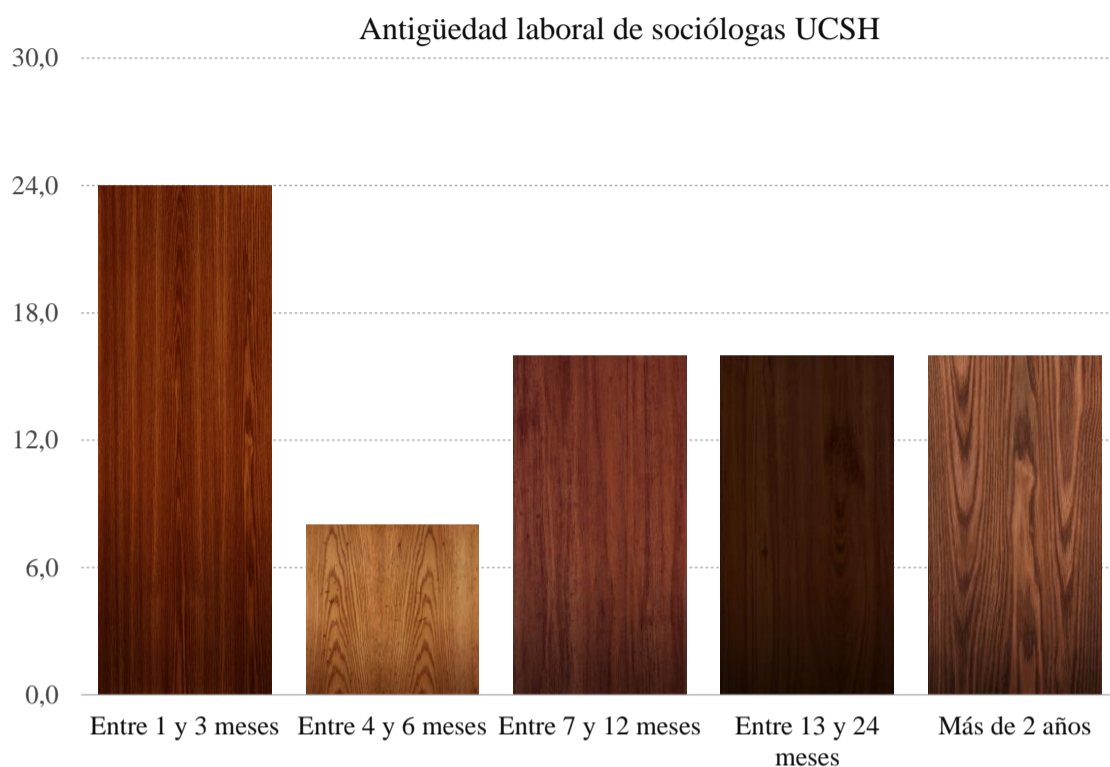
Antigüedad laboral se sociólogas y sociólogos UCSH

Sexo		Porcentaje	Frecuencia
Mujer	Entre 1 y 3 meses	24,0	6
	Entre 4 y 6 meses	8,0	2
	Entre 7 y 12 meses	16,0	4
	Entre 13 y 24 meses	16,0	4
	Más de 2 años	16,0	4
	No aplica	20,0	5
	Total	100,0	25
Hombre	Menos de 1 mes	8,8	3
	Entre 1 y 3 meses	14,7	5
	Entre 7 y 12 meses	8,8	3
	Entre 13 y 24 meses	17,6	6
	Más de 2 años	26,5	9
	No aplica	23,5	8
	Total	100,0	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Es mediante el gráfico número 6 que se puede observar con mayor facilidad la antigüedad laboral de las sociólogas UCSH, las cuales exhiben predominio en la categoría entre 1 y 3 meses reportando un integración reciente al mercado laboral, mientras que en las categorías de mayor antigüedad poseen una participación constante de 16%, no destacándose ninguna dimensión de tiempo por encima de las otras; Siendo importante destacar el protagonismo del género femenino en la categoría entre 1 y 3 meses de antigüedad laboral, pues ésta habla de una participación ascendente del género femenino en el mundo laboral, siendo el rol de la socióloga trascendente en aquel proceso de transición laboral, económica y cultural que vive la sociedad chilena en la actualidad.

## Gráfico número 6



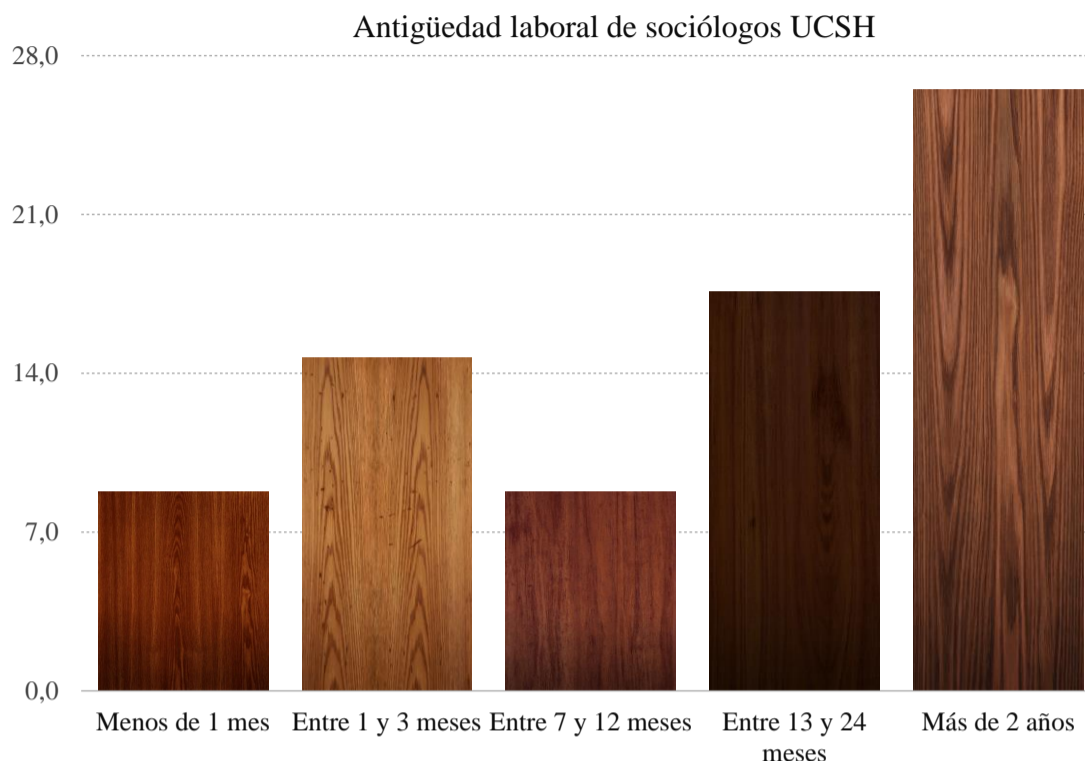
Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La antigüedad laboral de sociólogos UCSH es mucho mayor, pues destaca la categoría entre 1 y 3 meses con un 14,7%, alojándose la categoría más de 2 años” como la predominante, puesto que presenta 26,5% de participación en el tramo de antigüedad mayor, observándose así un estabilidad laboral evidente, que contrasta drásticamente con la realidad laboral que presentan respecto a la misma variable sus pares del género femenino.

El último elemento relevante del gráfico número 7 es el género masculino como dominante, puesto que en la categoría de antigüedad laboral de más de 2 años los sociólogos representan más del doble del número de sociólogas en aquel segmento, alcanzando una cifra de 9 personas del género masculino en un puesto de trabajo consolidado. Dejando en evidencia una participación laboral masculina constante, y que logra validarse en el tiempo. Alcanzando una estabilidad laboral en una dimensión de tiempo más reducida del que posee el género femenino. Pues acceder a una plaza laboral que le permita alcanzar la estabilidad, a las sociólogas se les torna un proceso más longevo y lleno de obstáculos que proporciona el sistema patriarcal dominante.



## Gráfico número 7



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La tabla número 5 hace referencia a la antigüedad laboral de sociólogos y sociólogas UCSH respecto al año de egreso de éstos, pudiéndose observar el predominio de las categorías de menor antigüedad en los últimos años de egreso, y las categorías de mayor antigüedad laboral del año 2007 hacia atrás. Observándose un comportamiento consecuente respecto al sentido común, que hace pensar la antigüedad laboral como una condición que se adquiere cuando ya han transcurrido más de tres años desde el egreso de un profesional.

## Tabla número 5

Antigüedad laboral de sociólogos y sociólogas UCSH en relación al año de egreso

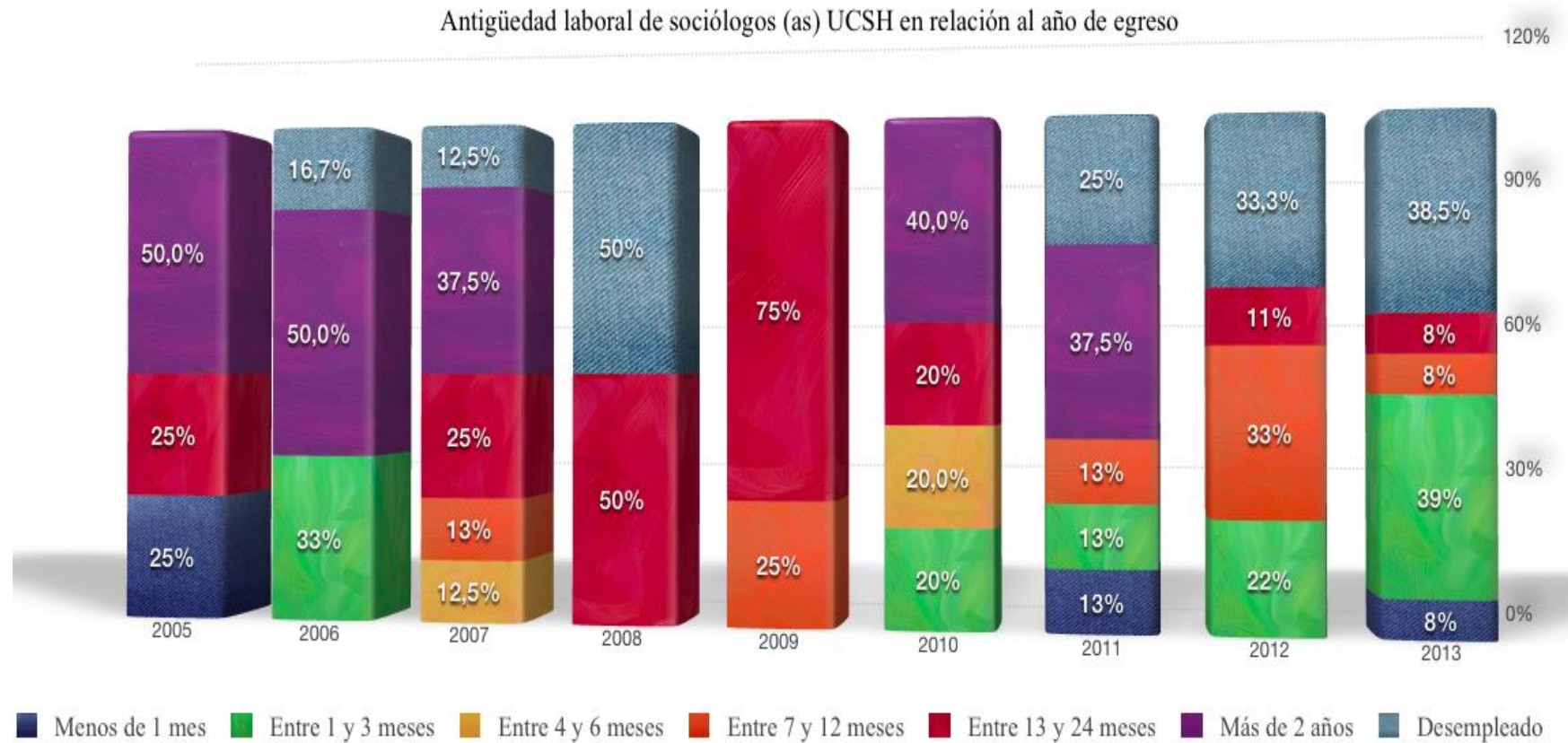
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Menos de 1 mes	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	7,7%	<b>5,1%</b>
Entre 1 y 3 meses	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	12,5%	22,2%	38,5%	<b>18,6%</b>
Entre 4 y 6 meses	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>3,4%</b>
Entre 7 y 12 meses	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	25,0%	0,0%	12,5%	33,3%	7,7%	<b>11,9%</b>
Entre 13 y 24 meses	25,0%	0,0%	25,0%	50,0%	75,0%	20,0%	0,0%	11,1%	7,7%	<b>16,9%</b>
Más de 2 años	50,0%	50,0%	37,5%	0,0%	0,0%	40,0%	37,5%	0,0%	0,0%	<b>22,0%</b>
Desempleado	0,0%	16,7%	12,5%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	33,3%	38,5%	<b>22,0%</b>
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El gráfico número 8 permite apreciar claramente la distribución de la antigüedad laboral en los distintos años de egreso, destacando la categoría más de 2 años con un 50% en el año de egreso 2005, mientras que un 25% posee una antigüedad de entre 13 y 24 meses, siendo un 25% preocupante, pues corresponde a la categoría de menos de 1 mes en relación al año 2005 como egreso.

Respecto al año 2006, éste también presenta un 50% para la categoría más de 2 años, un 33% para la categoría entre 1 y 3 meses y un 16,7% en la categoría desempleado, representando este último dato una seria amenaza para la inserción laboral del sociólogo UCSH, ya que se trata de profesionales que egresaron hace más de 7 años, y que se encuentran actualmente desempleados a pesar de poseer un título profesional.

**Gráfico número 8**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

En cuanto al año 2007 destaca con un 37,5% la categoría más de 2 años, lo sigue la categoría entre 13 y 24 meses con un 25%, y con un 13% la antigüedad laboral de entre 7 y 12 meses, observándose un 12,5% en las categorías entre 4 y 6 meses y desempleado respectivamente.

Es el año de egreso 2008 el cual exhibe una distribución dual estable, pues el 50% corresponde a sociólogos con una antigüedad laboral de entre 13 y 24 meses, siendo el 50% restante perteneciente a la categoría desempleado elemento que se replica al igual que en el año de egreso 2006, puesto que es un porcentaje importante de desempleo respecto a la antigüedad del egresado, y por ende, la nula estabilidad laboral que manifiestan los egresados mas antiguos de la carrera.

El año 2009 posee una distribución acorde a las expectativas que cualquier persona se haría respecto a un egresado de aquella data, pues un 75% posee una antigüedad laboral de entre 13 y 24 meses y un 25% posee una antigüedad de entre 7 y 12 meses.

Los titulados del año 2010 si bien poseen una data de egreso de 4 años, manifiestan una antigüedad laboral importante, pues el 40% presenta más de 2 años de antigüedad, un 20% posee una de entre 13 y 24 meses. Porcentaje que se repite para las categorías de entre 4 y 6 meses y entre 1 y 3 meses.

El año de egreso 2011 manifiesta una distribución con gran diversidad en cuanto a las categorías de antigüedad que allí se alojan, pues el 37,5% posee una antigüedad de más de 2 años, el 25% está desempleado, y se observa un 13% para las categorías de: menos de 1 mes, entre 1 y 3 meses, y entre 7 y 12 meses.

El penúltimo año de egreso que analizó este estudio corresponde al año 2012, el cual presenta un panorama un tanto más negativo en relación a sus pares que egresaron años anteriores, puesto que el 33,3% está desempleado, el 33% presenta una antigüedad de entre 7 y 12 meses, un 22% señala tener entre 1 y 3 meses de antigüedad. Mientras que el 11% pertenece a titulados que presentan una antigüedad laboral importante, la que fluctúa entre 13 y 24 meses.

Para el año 2013 el porcentaje de desempleados asciende a 38,5%, mientras que el 39% se ha inserto recientemente en el mercado laboral, manifestando una antigüedad de entre 1 y 3 meses, existiendo un 8% para tres categorías de forma homogénea, las cuales son: menos de 1 mes, entre 7 y 12 meses y entre 13 y 24 meses.

La siguiente tabla (6) expone la relación de la actividad laboral con el título profesional de “sociólogo” obtenido en la UCSH, haciéndose la distinción por género del titulado.

En el cual un 68% de las sociólogas UCSH manifiesta “si” tener una ocupación relacionada con su título profesional, mientras que un 12% dice “no” poseer una actividad laboral relacionada con la “sociología”.

Respecto al caso de los sociólogos UCSH, un 55,9% dice “si” tener una ocupación laboral relacionada con su título profesional, siendo un 20,6% de ellos los cuales poseen una actividad laboral que “no” presenta relación con el título profesional de “sociólogo”. Cifras que se alojan como desalentadoras para el género masculino, puesto que son ellos los cuales presentan una participación menor en el ejercicio de la sociología como actividad profesional.

**Tabla número 6**

Relación de la actividad laboral con el título profesional de “sociólogo”

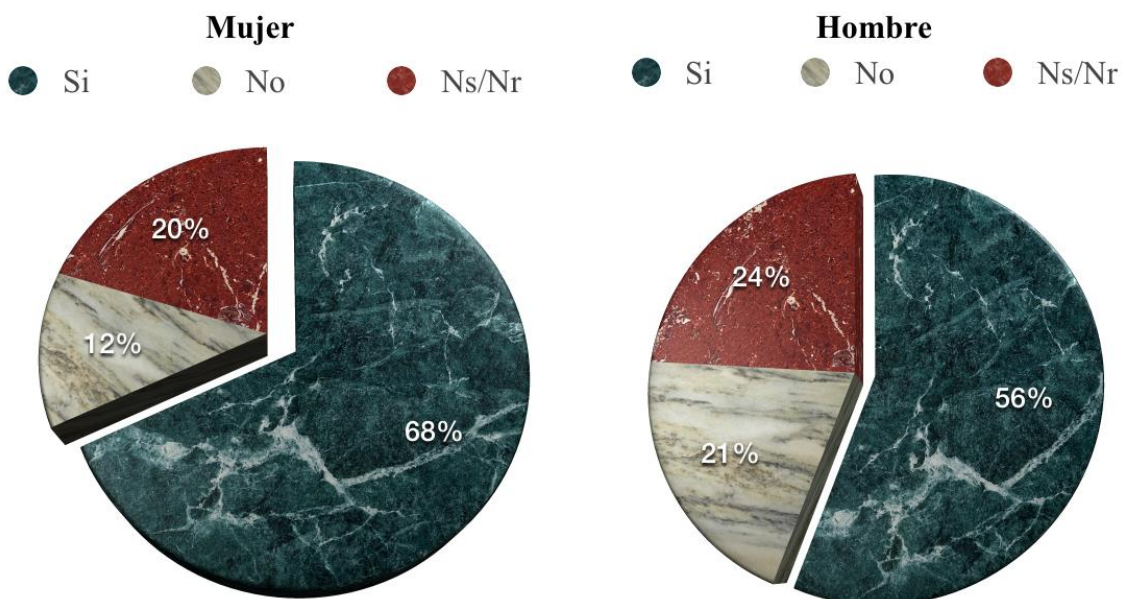
		Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Si	68,0%	17
	No	12,0%	3
	Ns/Nr	20,0%	5
	Total	100,0%	25
<b>Hombre</b>	Si	55,9%	19
	No	20,6%	7
	Ns/Nr	23,5%	8
	Total	100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El gráfico número 9 permite observar la relación de la actividad laboral de sociólogos y sociólogas UCSH con su título profesional de forma más clara, pues se hace evidente el predominio de las mujeres en el ejercicio profesional de la sociología, siendo el protagonismo de los hombres opacado por ellas.

### Gráfico número 9

Relación de la actividad laboral con el título profesional de “sociólogo”



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La tabla número 7 hace referencia a la vinculación temprana de la actividad profesional del sociólogo mientras el titulado aún permanecía estudiando; Observándose que el 12% de las sociólogas poseían una actividad laboral relacionada con su formación profesional antes de la titulación, ascendiendo este porcentaje a 17 casos femeninos en que estaba presente el ejercicio prematuro de la sociología; Mientras que el 68% de ellas no poseía una actividad laboral relacionada con la sociología antes de titularse.

En cuanto a la realidad de los sociólogos UCSH, éstos poseían en una mayor proporción un vínculo con su formación profesional antes de estar titulados, evidenciándose un 44,1%, correspondientes a 19 casos masculinos, los cuales mantenían una ocupación laboral relacionada con la sociología antes de titularse, mientras que un 32,4% no tenían una ocupación relacionada con su formación profesional antes de titularse.

### Tabla número 7

Antes de titularte, ¿Ya estabas trabajando en una ocupación relacionada con tu formación profesional?

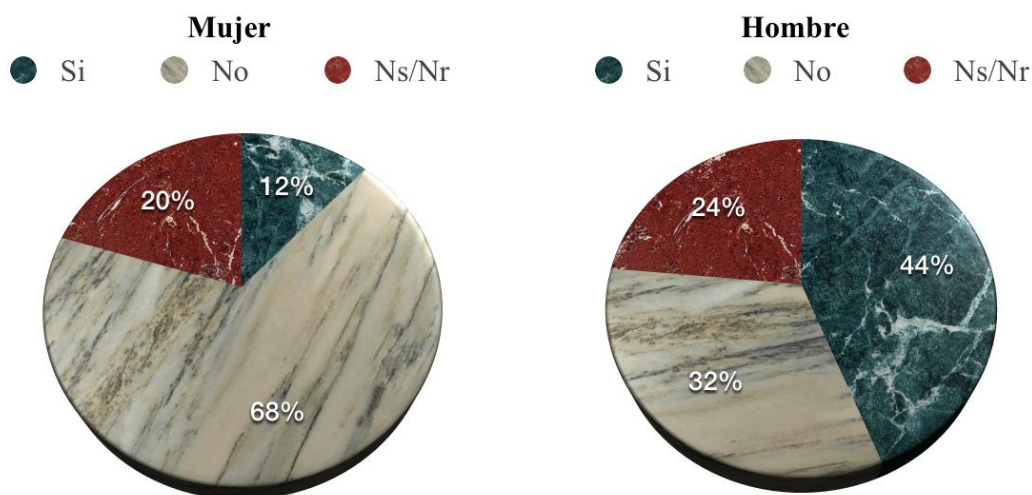
		Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Si	12,0%	17
	No	68,0%	3
	Ns/Nr	20,0%	5
	Total	100,0%	25
<b>Hombre</b>	Si	44,1%	19
	No	32,4%	7
	Ns/Nr	23,5%	8
	Total	100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El gráfico número 10 exhibe de forma clara la temprana inserción laboral masculina respecto a una ocupación directamente relacionada con su formación profesional, siendo este elemento evidenciado en una menor dimensión en el caso de las mujeres.

### Gráfico número 10

Antes de titularte, ¿Ya estabas trabajando en una ocupación relacionada con tu formación profesional?



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

En cuanto a la situación laboral en la que estaban tanto egresados como egresadas de la carrera de sociología en la UCSH antes de titularse, se constata que 36 de ellos ya estaban trabajando en una ocupación relacionada con su formación profesional, siendo 17 de ellas mujeres, y 19 de ellos hombres, dato que corrobora lo expuesto por Rocha (2005), quien señala que las condiciones flexibles del mercado del trabajo que presentan



los jóvenes, tienden a desplazar la fuerza de trabajo a favor de la productividad, entendiendo por ésta, como la maximización de la producción al menor costo, lo que implica la baja en los niveles de salarios de los jóvenes recién egresados.

Para los jóvenes varones con una carrera profesional, es una exigencia social incorporarse de inmediato al campo laboral (si no es que se le exige desde antes de concluir sus estudios), a diferencia de la actitud que se manifiesta en relación a las mujeres, a las que socialmente no se les exige esa incorporación temprana al mercado laboral, ya que se les identifica más en el cuidado de la familia y reproducción de la vida que en el ámbito de la productividad de índole económica.

Es de forma cómo se evidencia el comportamiento de las exigencias sociales respecto a la condición de género con la cual un individuo se enfrenta a la inserción laboral juvenil, pues dichas exigencias varían de forma significativa respecto a la condición de género que un individuo presenta. Exigiéndole al sujeto bajo la condición masculina un inserción laboral mucho más prematura respecto a la femenina, puesto que se le identifica como el principal proveedor dentro del núcleo familiar, siendo la red de contactos y/o social que el joven maneja, un rol importante en el acceso a un empleo estable y con buenas perspectivas de desarrollo ya que las principales razones de esa influencia son: *“la solidaridad y el subsidio familiar, información sobre puestos vacantes, el aval de quien recomienda, etc. (Dombois, 1993)”*. (Citado en Rocha, 2005, p. 85).

Postulados que se validan mediante la revisión del recuento de egresados y egresadas que no poseen una ocupación relacionada directamente con la sociología, puesto que la cifra total asciende a 10 casos en los que su ocupación principal no está relacionada, de los cuales 7 son hombres y solo 3 son mujeres, pudiéndose señalar que son los hombres lo cuales deben de integrarse al mercado laboral de forma inmediata, sin poder descartar las ofertas laborales que no poseen un vínculo directo con su formación profesional.

En cuanto al tiempo transcurrido desde la titulación y la obtención de un empleo como sociólogo o socióloga cabe señalar que es una de las variables más relevantes en esta tesis, ya que allí yace la problemática fundamental, ¿Cuánto es el tiempo que debería de esperar un sociólogo para encontrar un empleo acorde a su profesión? o ¿Éste debe de tener un empleo antes de terminar la carrera? ¿Cuáles son las diferencias que este proceso posee en cuanto al género del titulado?

La siguiente tabla permite dar respuesta a la interrogante, pues hace referencia al tiempo que le tomo a cada uno de los egresados y egresadas acceder a un puesto de trabajo estrictamente relacionado con su formación profesional, dimensiones de tiempo



cronológico que poseen distinto comportamiento a partir de la variable género, puesto que es el género masculino el que cobra importante protagonismo en las categorías que abarcan una dimensión de tiempo mucho menor que las categorías que involucran mayor tiempo, en donde suelen predominar en mayor medida las mujeres, de esta forma cabe indicar que son las mujeres las cuales tardan más en encontrar un empleo acorde a su profesión.

Es la tabla número 8 la cual expone los distintos tramos de tiempo cronológico que cada uno de los egresados debió esperar para encontrar una plaza laboral en que tuviera cabida un sociólogo con poca, o inexistente experiencia laboral, observándose un 10,2% de egresados que tardó menos de un mes en encontrar su primer empleo relacionado directamente con su título profesional, correspondiendo un 4% a sociólogas, y un 14,7% a sociólogos.

En cuanto a los egresados que tardaron entre 1 y 3 meses en encontrar un empleo acorde a su profesión cabe señalar que es el segundo porcentaje más alto que se percibe en esta variable, ya que asciende a un 11,9%, pudiéndose indicar que un 21,4% consigue un empleo relacionado con su formación profesional de forma próxima en el tiempo.

Las categorías que agrupan mayor porcentaje son: entre 4 y 6 meses y entre 7 y 12 meses ambas con un 13,6%, pudiéndose asumir que un 27,2% obtiene un empleo relacionado con la sociología entre los 4 meses y 1 año de espera, identificándose esta extensión de tiempo como larga y un tanto llena de ansiedad juvenil en la obtención de un puesto de trabajo.

El segmento de tiempo entre 13 y 24 meses representa un 6,8% de los egresados, mientras que la categoría más de 2 años obtiene un 8,5%, agrupando ambas un 15,3%, cifra preocupante si se considera la dimensión de tiempo que tardaron en encontrar un empleo de acorde a su título profesional, puesto que dos años son casi la mitad del tiempo que éstos invirtieron en formación profesional, en donde en la mayoría de los casos se mantuvieron inactivos económicamente y realizando una inversión de dinero considerable, la cual muchas veces es por medio de un crédito, el cual luego de la titulación se debe comenzar a pagar, evidenciándose así otra arista de la problemática: el endeudamiento juvenil.

**Tabla 8**

Tiempo transcurrido entre la titulación y la obtención de un empleo directamente relacionado con el título profesional

Desde que te titulaste de la universidad ¿Cuánto tiempo demoraste en encontrar tu primer trabajo relacionado directamente con tu título profesional?

	Mujer	Hombre	Total
Menos de 1 mes	4,0%	14,7%	<b>10,2%</b>
Entre 1 y 3 meses	12,0%	11,8%	<b>11,9%</b>
Entre 4 y 6 meses	24,0%	5,9%	<b>13,6%</b>
Entre 7 y 12 meses	16,0%	11,8%	<b>13,6%</b>
Entre 13 y 24 meses	8,0%	5,9%	<b>6,8%</b>
Más de 2 años	8,0%	8,8%	<b>8,5%</b>
Estaba trabajando cuando finalice los estudios	4,0%	5,9%	<b>5,1%</b>
Ns/Nr	24,0%	35,3%	<b>30,5%</b>
Total	100%	100%	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El gráfico número 11 expone más claramente las dimensiones de tiempo que involucra a los distintos sociólogos y sociólogas UCSH obtener un empleo acorde a su formación profesional, al mismo tiempo que se logra apreciar las diferencias en cuanto a la extensión de tiempo que le tardó tanto a sociólogos como sociólogas UCSH acceder a una plaza laboral a partir de su condición de género.

Es en el siguiente gráfico en donde se observa el predominio masculino en la categoría estaba trabajando cuando finalicé los estudios esto con un porcentaje de 5,9 destacando en cuanto a las mujeres, las cuales sólo exhiben un 4% en dicho segmento. Dato que responde a la exigencia social a la cual están sujetos los hombres respecto a su acceso al mundo laboral, pues es a ellos a los cuales se les exige una incorporación más temprana, contrastando con las expectativas que se tienen respecto a las mujeres, las cuales se las vincula más con el cuidado de la familia y con la procreación que con el rol social de proveedora de recursos económicos, al contrario de cómo ocurre con sus pares.

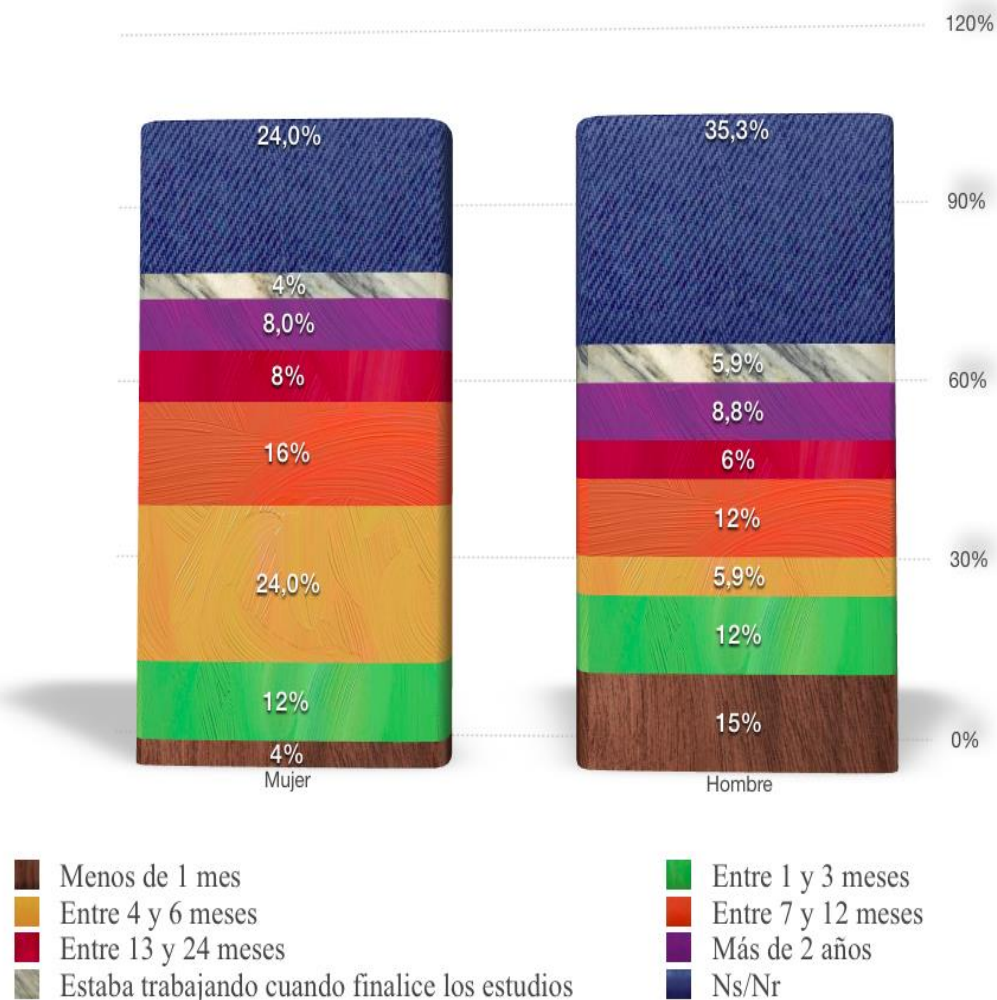
Es en el grupo de sociólogas en donde se observa una distribución más heterogénea en cuanto al tiempo que les involucró conseguir un empleo relacionado con su título profesional, contrastando con lo que ocurre en el caso de sociólogos, pues es en este último que las diversas categorías manifiestan porcentajes similares, diferenciándose de sus pares, las cuales presentan una distribución menos estable y con porcentajes que adquieren gran protagonismo a simple vista.

Es en el caso de las egresadas en donde se observa un 24% para aquellas que tardaron entre 4 y 6 meses en encontrar un empleo acorde a su formación, alojándose la categoría entre 7 y 12 meses como la segunda que destaca con un 16%, evidenciándose un tiempo de espera de 4 meses a 1 año, extensión importante si se tiene presente la inactividad económica a la cual quedan sujetos dichos profesionales.

En cuanto al caso masculino ésta si bien expone una distribución homogénea, destacan las categorías que involucran un tiempo de espera más reducido para acceder a una plaza laboral, adquiriendo protagonismo la categoría menos de un mes con un 15%, mientras que entre 1 y 3 meses y entre 7 y 12 meses exhiben un 12% en ambos casos, pudiéndose concluir que son los egresados del género masculino los cuales presentan una mayor facilidad e inmediatez al momento de integrarse al mundo laboral

### Gráfico número 11

Desde que te titulaste de la universidad  
¿Cuánto tiempo demoraste en encontrar tu primer trabajo relacionado directamente con tu título profesional?



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Haciendo referencia al cargo que poseen los diversos perfiles profesionales que encarnan tanto egresados como egresadas UCSH es preciso señalar que si bien existen 14 casos en los cuales no respondieron qué cargo desempeñan en la organización en donde trabajan, existe 1 caso en el cual el profesional se desempeña como “Administrativo” correspondiendo éste a una mujer; Al mismo tiempo que, 8 casos trabajan como “Analista”, siendo 3 de ellos mujeres y 5 de ellos hombres.

En cuanto al cargo “Asesor de bancos comunales” existen dos casos, 1 de ellos hombre, y otro mujer. Por otro lado, existe una mujer quien se desempeña como “Asesora familiar”, la cual se encuentra ligada al área de la mediación familiar y la resolución de conflictos, sorpresivamente también existe un caso masculino el cual lleva a cabo el ejercicio profesional como “Asistente técnico”.

El cargo que presenta mayor protagonismo es el de “Coordinador de proyectos” alcanzando un número total de 10 casos, de los cuales 4 son mujeres, y 6 son hombres, al mismo tiempo que existe un caso aislado que se desempeña como “Delegado de prestación de servicio en beneficio de la comunidad” el cual pertenece al sexo femenino.

“Docente e investigador” corresponde a una categoría en la cual 2 son mujeres, y 1 hombre, alcanzando un total de 3 egresados dedicados a la docencia e investigación de forma simultánea. Por otro lado, también existe un caso que ejerce como “Ejecutivo” siendo éste un caso aislado, y del género masculino, al mismo tiempo que se repite la situación con otro solitario caso, el cual se desempeña como “Encargado nacional de procesos electorales” correspondiendo éste al género masculino.

El segundo grupo en donde se aloja un número importante de egresadas y egresados UCSH es en el cargo de “Profesional de apoyo” categoría que sufrió modificaciones, pues luego de éste se ubicaban especificaciones que no permitían la agrupación de éstos en un segmento, es por este motivo que se optó por eliminar aquellos detalles de gestión por una opción metodológica.

Otro de los cargos en donde se agrupa un número promedio de egresados y egresadas es el cargo de “Encargado de gestión intersectorial” con un total de 3 casos, de los cuales 2 son hombres, y 1 mujer. Respecto al cargo de “Encuestador” también está presente un caso aislado, situación que aplica también para los siguientes cargos: “Fiscalizador”, “Jefe de unidad” y finalmente, “Supervisor de proyectos”.

**Tabla número 9**

**Cargos que desempeñan los sociólogos y sociólogas UCSH**

	Mujer	Hombre	Total
Administrativo	100,0%	0,0%	100%
Analista	37,5%	62,5%	100%
Asesor de bancos comunales	50,0%	50,0%	100%
Asesor de estudios	0,0%	100,0%	100%
Asesor familiar	100,0%	0,0%	100%
Asistente técnico	0,0%	100,0%	100%
Coordinador de proyectos	40,0%	60,0%	100%
Delegado de servicios comunitarios	100,0%	0,0%	100%
Director de desarrollo de programas	0,0%	100,0%	100%
Docente e investigador	66,7%	33,3%	100%
Ejecutivo	0,0%	100,0%	100%
Encargado de gestión intersectorial	50,0%	50,0%	100%
Encargado nacional de procesos electorales	0,0%	100,0%	100%
Encuestador	0,0%	100,0%	100%
Fiscalizador	0,0%	100,0%	100%
Jefe de unidad	50,0%	50,0%	100%
Profesional de apoyo	60,0%	40,0%	100%
Supervisor de proyectos	100,0%	0,0%	100%
<b>Total</b>	<b>42,4%</b>	<b>57,6%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

En cuanto a la distribución de estos cargos por género, cabe señalar que los cargos ejercidos exclusivamente por sociólogos son:

1. Asesor de estudios
2. Asistente técnico
3. Director de desarrollo de programas
4. Ejecutivo
5. Encargado nacional de procesos electorales
6. Encuestador
7. Fiscalizador

Respecto a los cargos ejercidos esencialmente por mujeres son:

1. Administrativo

2. Asesor familiar
3. Delegado de servicios comunitarios
4. Supervisor de proyectos

Evidenciándose en el segmento femenino un número menor de cargos ejercidos únicamente por mujeres, mientras que en el género masculino esta diversidad aumenta en 4 tipos de cargos distintos, pudiéndose concluir que el número de plazas laborales masculinas es mucho mayor que el número correspondiente al género femenino.

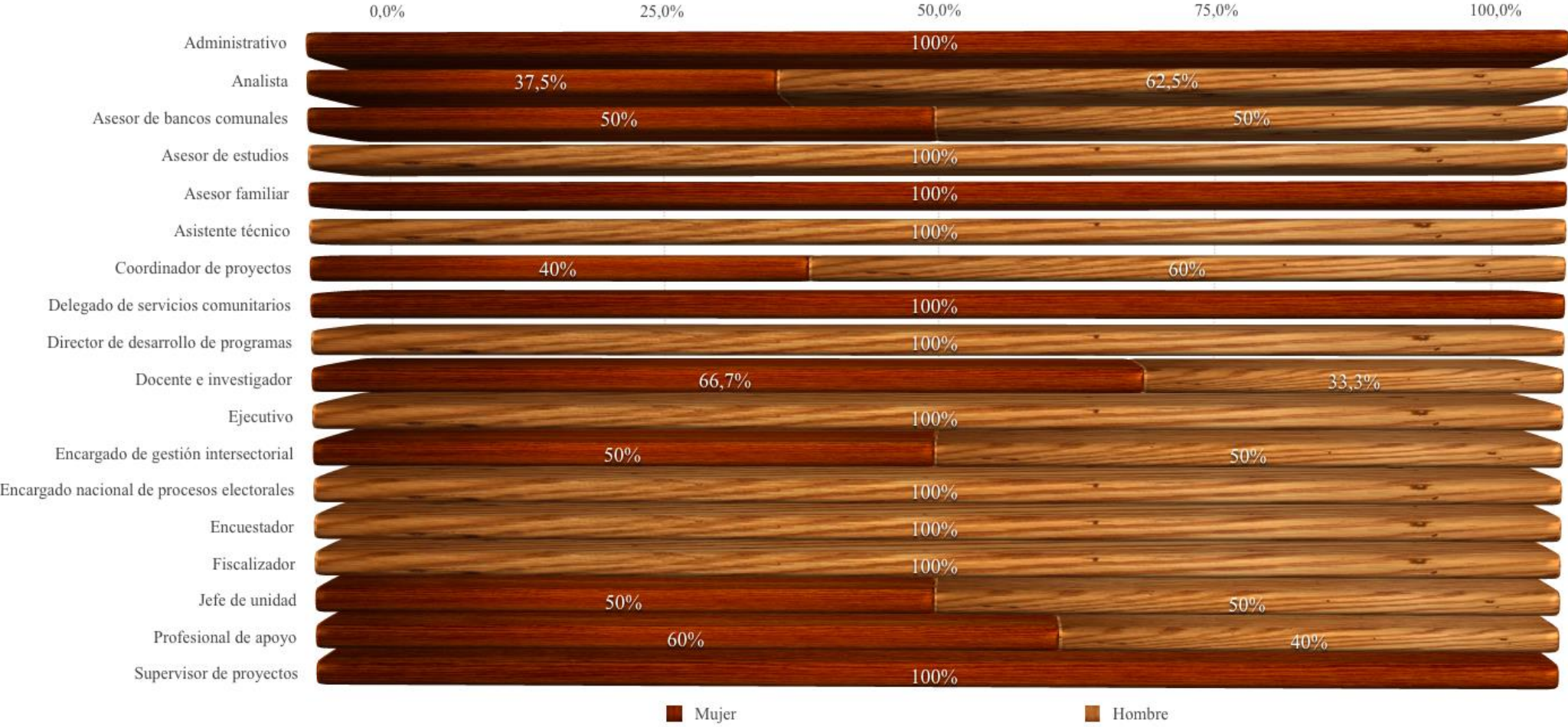
Los cargos ejercidos tanto por sociólogos como sociólogas son los siguientes:

1. Analista
2. Asesor de bancos comunales
3. Coordinador de proyectos
4. Docente e investigador
5. Encargado de gestión intersectorial
6. Jefe de unidad
7. Profesional de apoyo

Siendo la distribución de sexo en los distintos cargos representado mediante el gráfico que se exhibe a continuación.



**Gráfico número 12**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Es la tabla número 10, la cual exhibe la rama de actividad a la cual pertenece la organización en donde trabajan los diversos egresados, en ella se puede apreciar que el segmento económico que cobra mayor relevancia es el de “servicios comunitarios”, alcanzando un total de 11 casos, siendo el 58,3% de ellos mujeres, y el 42,7% hombres.

La segunda rama de actividad que presenta gran protagonismo es la “Enseñanza” observándose 7 casos en total, 14,3% de ellos mujeres, y 85,7% hombres, los cuales manifiestan participación en dicha actividad económica; El tercer grupo de actividad que destaca es “Servicios sociales” en el cual se hallan 6 trabajadores, observándose un comportamiento más horizontal respecto a la variable sexo, ya que el 57,1% corresponde a mujeres y el 42,9% a hombres.

Respecto a los casos en donde existe una menor participación de los sociólogos y sociólogas UCSH son: “Hoteles y restaurantes” con 1 caso femenino aislado, “Transporte, almacenamiento, y comunicaciones” con 1 caso femenino y masculino respectivamente, “Administración pública” con 3 casos masculinos que presentan participación en aquella rama de actividad, y finalmente, 1 caso masculino aislado en “Organización y órganos extraterritoriales”.

**Tabla número 10**

**Rama de actividad a la que pertenecen las diversas organizaciones en donde se desempeñan los sociólogos UCSH**

	Mujer	Hombre	Total
Hoteles y restaurantes	100,0%	0,0%	100,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	50,0%	50,0%	100,0%
Administración pública	0,0%	100,0%	100,0%
Enseñanza	14,3%	85,7%	100,0%
Servicios sociales y de salud	57,1%	42,9%	100,0%
Servicios comunitarios	58,3%	41,7%	100,0%
Organización y órganos extraterritoriales	0,0%	100,0%	100,0%
Ns/Nr	42,3%	57,7%	100,0%
Total	42,4%	57,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.



### 6. 3. El ingreso como variable de medición de la desigualdad laboral y salarial por género

Como se puede observar en la tabla número 11, el ingreso promedio de los egresados y egresadas UCSH es de \$955.278 el cual corresponde a nueve generaciones distintas de titulados, las cuales tienen su inicio en la generación 2005, y su fin en la generación 2013. Siendo este dato contrastable con los antecedentes que presenta la página web del Ministerio de Educación “mifuturo.cl” puesto que éste manifiesta que el ingreso promedio al cuarto año de egreso varía entre \$600 y \$700 mil. Dato que dista del ingreso promedio que percibe el sociólogo y socióloga UCSH desde la información recogida en el “Estudio de inserción laboral” que actualmente se encuentra realizando la Dirección de Planificación y Desarrollo de la UCSH.

Por otro lado, cabe recalcar que el ingreso que se ubica como el dato que se repite el mayor número de veces (moda) asciende a \$800.000 para el caso de las sociólogas, y para el caso de los sociólogos este asciende a \$600.000, siendo este dato poco representativo, pues se trata de una variable que presenta una desviación estándar importante, ya que ésta es de \$949.866, puesto que el ingreso mínimo percibido por los diversos egresados es de \$170.000 y el ingreso máximo alcanza \$8.000.000, pudiéndose concluir que el ingreso presentan un brecha de variabilidad significativa.

**Tabla número 11**

**Distribución del ingreso bruto mensual de sociólogos y sociólogas UCSH**

<b>Mujer</b>	Media	\$785.129
	Moda	\$800.000
	Desviación estándar	\$425.542
	Mínimo	\$200.000
	Máximo	\$1.900.000
<b>Hombre</b>	Media	\$1.125.427
	Moda	\$600.000
	Desviación estándar	\$1.474.190
	Mínimo	\$170.000
	Máximo	\$8.000.000

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”

Del gráfico número 13 se puede señalar que el ingreso de sociólogos y sociólogas UCSH es dinámico, pues presenta una gran variación de ingreso, siendo éste medido de acuerdo al peso chileno. Es mediante el que se evidencia una brecha salarial que asciende a 30,2% en desmedro del género femenino, ya que el promedio de ingreso de sociólogas UCSH es de \$785.129, mientras que el de sociólogos UCSH es de \$1.125.427,

existiendo así una importante margen a favor del género masculino. Ante la discriminación salarial por género Meller señala lo siguiente:

La magnitud de la discriminación bruta de remuneraciones entre los profesionales según género fluctúa entre un 46% y un 58%. Al aplicar una serie de controles vinculados con las características personales de los profesionales, se observa que las mujeres profesionales ganan entre un 22% y un 23% menos que los hombres. (Meller, 2010, p. 26).

A partir de este postulado se corroboran los datos que a continuación se exponen, evidenciándose que la carrera de sociología en la UCSH no es la excepción en cuanto a discriminación salarial por género, y por tanto, se comporta de acuerdo a la realidad nacional en cuanto a discriminación bruta en remuneraciones.

**Gráfico número 13**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

#### 6. 4. Sector en el cual se desempeñan sociólogos y sociólogas UCSH

La tabla número 12 exhibe la participación de los egresados de sociología UCSH. En donde se observa un 31,2% de integración laboral en el sector público, mientras que la participación de los mismos egresados en el sector privado asciende a 47%, evidenciándose un claro predominio de dichos titulados en el sector privado, pues es en este sector en donde se desempeña un número mayor de sociólogos UCSH.

**Tabla número 12**

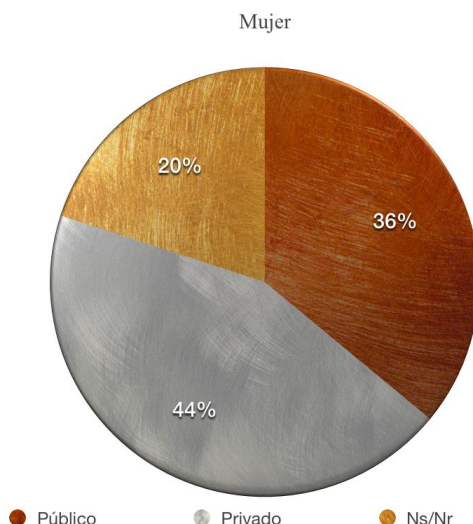
**Sector en el cual se desempeñan los sociólogos y sociólogas UCSH**

		Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Público	36,0%	9
	Privado	44,0%	11
	Ns/Nr	20,0%	5
	Total	100,0%	25
<b>Hombre</b>	Público	26,5%	9
	Privado	50,0%	17
	Ns/Nr	23,5%	8
	Total	100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Es mediante el gráfico número 14 que se retrata la alta participación de sociólogas en el sector privado, ya que éste presenta un 44% en dicha categoría, mientras que en el sector público esta es de un 36%, distribución más homogénea si se considera que la variación es de sólo 8 puntos porcentuales entre ambos sectores, comportamiento que dista de los resultados obtenidos respecto al género masculino.

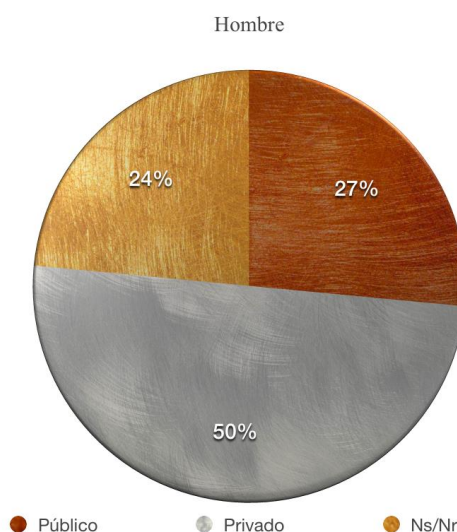
### Gráfico número 14



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El gráfico número 15 expone el desempeño de sociólogos UCSH en ambos sectores, percibiéndose un 50% de participación en el sector privado, mientras que en el sector público esta cifra disminuye a 27%, variación significativa, pues asciende a 23 puntos porcentuales, asumiéndose así una distribución bastante más dinámica respecto al comportamiento de la misma variable en el género femenino.

### Gráfico número 15



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La tabla número 13 exhibe el tipo de relación contractual que poseen los sociólogos UCSH, en donde se observa un 30,3% para contratos de tipo “definido”, y un 30,6% para contratos de tipo “indefinido” existiendo una distribución horizontal respecto a éstos. Es de esta forma como se puede señalar que la mitad de los egresados de sociología UCSH poseen una estabilidad laboral evidente, pues el contrato indefinido proporciona condiciones idóneas para el desarrollo profesional, académico y personal de los titulados.

**Tabla número 13**

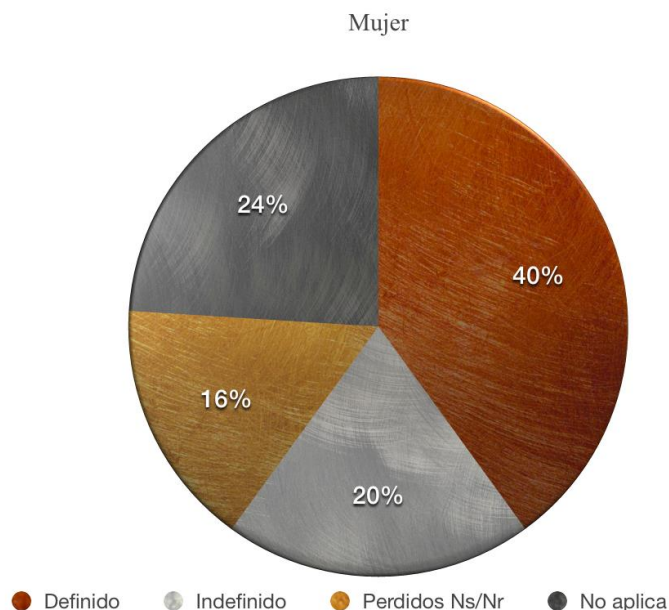
**Tipo de relación contractual de sociólogos y sociólogas UCSH**

			Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Válidos	Definido	40,0%	10
		Indefinido	20,0%	5
		Total	60,0%	15
	Perdidos	Ns/Nr	16,0%	4
		No aplica	24,0%	6
		Total	40,0%	10
<b>Total</b>			<b>100,0%</b>	<b>25</b>
<b>Hombre</b>	Válidos	Definido	20,6%	7
		Indefinido	41,2%	14
		Total	61,8%	21
	Perdidos	Ns/Nr	11,8%	4
		No aplica	26,5%	9
		Total	38,2%	13
<b>Total</b>			<b>100,0%</b>	<b>34</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Respecto al comportamiento de esta variable en relación al género del egresado cabe destacar que son las sociólogas las cuales presentan un 40% de relación contractual definida, y un 20% en contratos de tipo “indefinido”, por lo tanto, exhiben una menor estabilidad laboral que sus pares del género masculino, distribución que se retrata mediante el gráfico número 16, en donde queda de manifiesto el predominio del contrato definido o temporal al cual están sujetas las sociólogas UCSH.

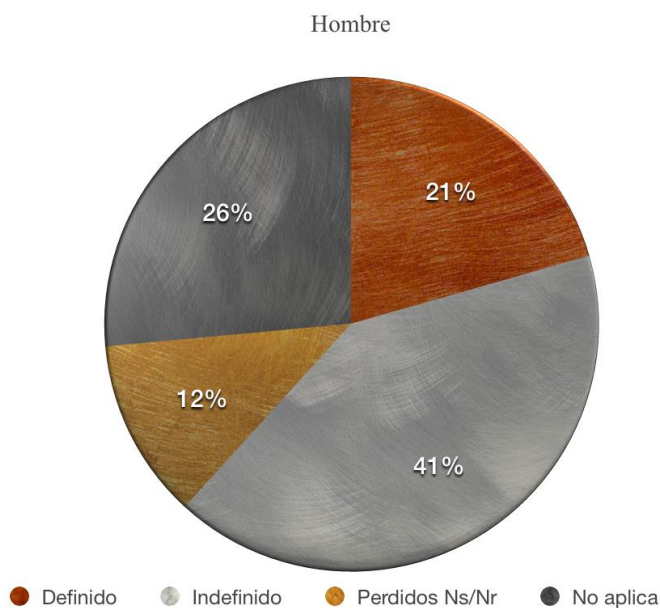
### Gráfico número 16



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Contrastando con la realidad laboral femenina, los sociólogos UCSH exhiben en el gráfico número 17 el predominio del contrato “indefinido” con un 41%, mientras que su participación en contratos de tipo “definido” es de tan solo 21%, pudiéndose constatar la estabilidad laboral evidente que poseen los egresados de género masculino.

### Gráfico número 17



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

En cuanto a la estabilidad laboral medida desde la existencia de un contrato indefinido, se puede señalar que 17 casos de las 33 respuestas obtenidas de sociólogos y sociólogas UCSH poseen una estabilidad evidente, lo cual retrata una situación laboral favorable tanto en el desarrollo profesional como personal. No obstante, existe un elemento importante dentro de esta categoría, y esta es la precariedad en cuanto a la calidad de

empleo a la cual están sujetas las mujeres, pues de los 17 casos, 12 corresponden a hombres, y por ende los 5 casos restantes son mujeres, siendo un dato preocupante en cuanto a la calidad del empleo al cual accede el género femenino.

Los datos confirman o pueden ser explicados por el enfoque desarrollado por Ulrich Beck (2000) el cual señala que la degradación académica avanza en la misma dirección y velocidad que la precariedad en la ocupación, pues según el autor, asistimos a una crisis laboral, en que la sociedad globalizada se somete al riesgo, el cual se manifiesta mediante: *“el desempleo, la contratación temporal, la fuerte rotación de empleo y la precarización del mismo”*. (Köhler y Artiles, 2007).

En cuanto al comportamiento de este postulado según sexo, se puede inferir que a menor nivel socioeconómico de la mujer, más reducidas son las condiciones laborales, oportunidades de trabajo y una menor remuneración. En cuanto al número de hijos, éste es mayor, por lo que la carga horaria que el trabajo remunerado proporciona, dificulta aún más sus condiciones de vida al interior del hogar, puesto que existe una mayor vulnerabilidad a la oposición del género masculino a la inserción laboral femenina, ya que es el patriarcado el que cala hondo en los diversos estratos socioeconómicos, pero en mayor proporción en los estratos más bajos.

## **6. 5. Calidad y condiciones laborales a la cual están sujetos sociólogos y sociólogas UCSH**

El siguiente apartado reporta datos respecto a la existencia e inexistencia de vacaciones anuales, cotización por pensión, cotización por seguro de salud y cotización por seguro de desempleo.

En la tabla número 14 se observa la calidad del empleo que poseen tanto sociólogos como sociólogas UCSH, siendo en este caso la existencia de vacaciones anuales la variable a estudiar, al mismo tiempo que se cruza con la variable género, esto a causa de las diferencias respecto a dicha variable que se propone conocer la presente investigación.

En cuanto al goce del beneficio de vacaciones anuales cabe señalar que un 55,4% de los egresados de sociología UCSH poseen vacaciones anuales en sus respectivos puestos de trabajo, mientras que un 15,3% no perciben esta cualidad en sus puestos de trabajo.



**Tabla número 14**

**Presencia de vacaciones anuales**

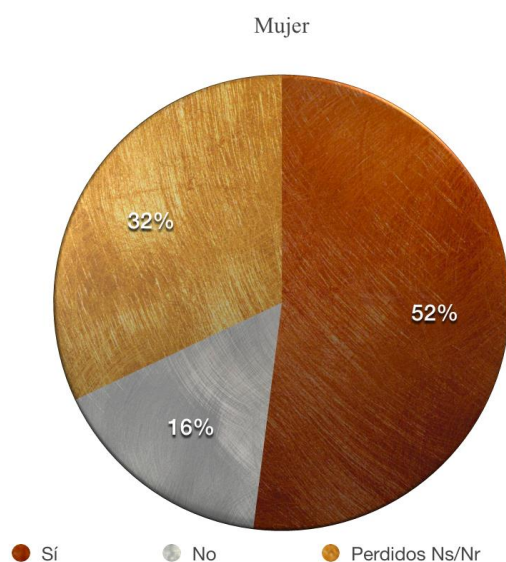
			Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Válidos	Sí	52,0%	13
		No	16,0%	4
		Total	68,0%	17
	Perdidos	Ns/Nr	32,0%	8
		Total	100,0%	25
<b>Hombre</b>	Válidos	Sí	58,8%	20
		No	14,7%	5
		Total	73,5%	25
	Perdidos	Ns/Nr	26,5%	9
		Total	100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El comportamiento de esta variable respecto al sexo del egresado evidencia una leve ventaja del género masculino en cuanto a la calidad del empleo que éste posee, puesto que el 52% de las sociólogas UCSH señala contar con vacaciones anuales, mientras que sus pares del sexo opuesto exhiben un porcentaje más elevado, el cual asciende a 58,8%.

En cuanto a las mujeres que no gozan de vacaciones anuales se observa un porcentaje de 16%, mientras que en el género masculino esta cifra disminuye a 14,7%, quedando de manifiesto la ventaja de la cual dispone el género masculino respecto a calidad de su empleo; Para un análisis más sencillo se ha elaborado el gráfico número 18, el cual retrata la distribución de los porcentajes anteriormente mencionados.

**Gráfico número 18**

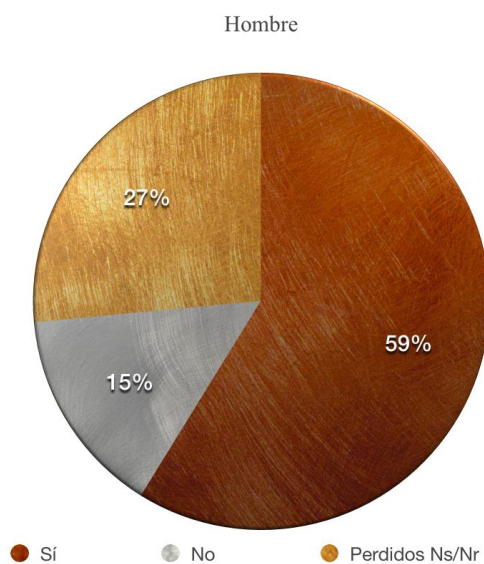


Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.



Finalmente, mediante el gráfico número 19, se observa que los sociólogos poseen un mayor porcentaje en cuanto a la presencia de vacaciones anuales, ya que dicho porcentaje asciende a 59%, siendo sólo el 15% de ellos los cuales no poseen dichas vacaciones, cifra que en el caso de las mujeres se eleva un punto porcentual.

**Gráfico número 19**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Es dicha realidad la cual precisa de mayor revisión, puesto que son estadísticas las que manifiestan que las mujeres actualmente aspiran a una estabilidad y calidad de empleo mayor que décadas atrás, expectativas que se mueven en la misma dirección que la pretensión de renta y aspiración a cargos con mayor prestigio social.

Es por esto que se enfocan en obtener un mayor nivel educacional, siendo el número de mujeres que participan en la educación superior, post-grado, magíster y doctorado cada vez superior, al mismo tiempo que son incluidas en el mercado laboral cada día en mayor proporción; No obstante, la desigualdad estaría en las condiciones laborales, salariales, previsionales y sociales. Dificultades que deben enfrentar en su vida familiar frente a la discriminación que ha ejercido y sigue ejerciendo el machismo, también como víctima de la sociedad patriarcal en la que se está inserto.

Es mediante la tabla número 15 que se constata la presencia de días pagados por enfermedad que poseen los egresados de sociología UCSH, pudiéndose observar que un 45% si poseen dicha cualidad en su empleo, mientras que los egresados que no perciben dicho atributo ascienden al 25,7%; Es de esta forma como se evidencia que casi la mitad de los egresados gozan de un empleo de calidad, estando un cuarto de éstos sujetos a condiciones laborales desfavorables para su desarrollo profesional.

**Tabla número 15**

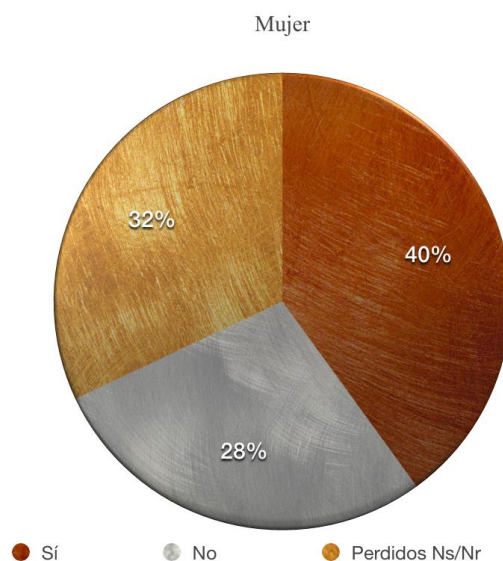
**Días pagados por enfermedad**

			Porcentaje	Frecuencia	
<b>Mujer</b>	Válidos	Sí	40,0%	10	
		No	28,0%	7	
		Total	68,0%	17	
	Perdidos	Ns/Nr	32,0%	8	
		Total	100,0%	25	
<b>Hombre</b>	Válidos	Sí	50,0%	17	
		No	23,5%	8	
		Total	73,5%	25	
		Perdidos	Ns/Nr	26,5%	9
			Total	100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Para lograr una apreciación más clara respecto a la distribución de los porcentajes a partir de la variable género, en el gráfico número 20 se observa un 40% de egresadas que poseen días pagados por enfermedad, mientras que las sociólogas que no disponen de aquella cualidad laboral ascienden a 28%, siendo preciso señalar que aquella distribución muta respecto a los pares del género masculino.

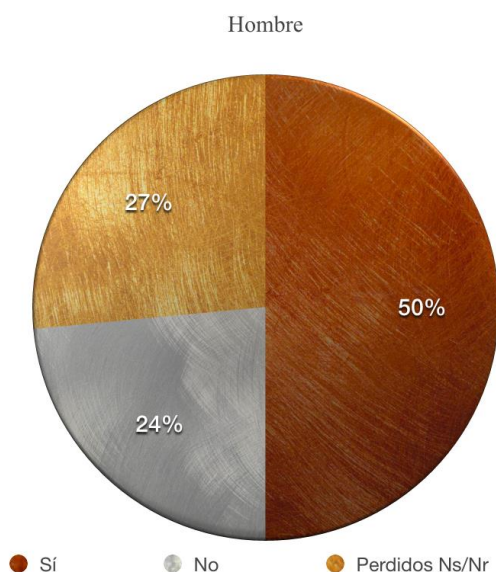
**Gráfico número 20**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Puesto que el 50% de los sociólogos UCSH si poseen dicha ventaja laboral, pudiéndose indicar que éstos se sitúan diez puntos porcentuales por sobre sus pares del género femenino respecto a esta cualidad laboral. Mientras que los que no poseen días pagados por enfermedad corresponden al 24%, ubicándose 4 puntos por debajo de sus compañeras sociólogas.

**Gráfico número 21**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Siguiendo con la revisión de la calidad de empleo que exponen los egresados, cabe mencionar que según lo que se observa de la tabla número 16, el 42% de los egresados si poseen cotización previsional o de pensión, mientras que los que no la exhiben ascienden a un 29,7%, porcentajes positivos si se considera que el 42% representa casi a la mitad de los egresados de sociología UCSH.

**Tabla número 16**

**Cotización previsional o de pensión**

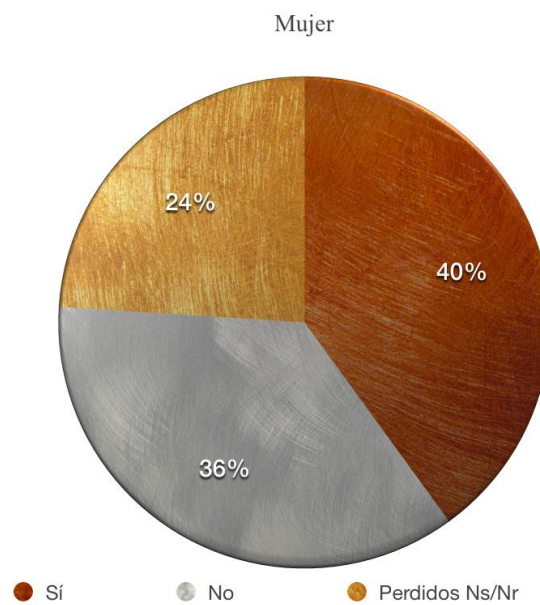
			Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Válidos	Sí	40,0%	10
		No	36,0%	9
		Total	76,0%	19
	Perdidos	Ns/Nr	24,0%	6
		Total	100,0%	25
<b>Hombre</b>	Válidos	Sí	44,1%	15
		No	23,5%	8
		Total	67,6%	23
	Perdidos	Ns/Nr	32,4%	11
		Total	100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Para una revisión de dichos datos en cuanto al género de los titulados, se ha elaborado el gráfico número 22, mediante el cual se observa claramente el predominio de la categoría “sí” en relación a la presencia de cotización previsional o de pensión con un 40%, mientras que las sociólogas que no poseen dicha ventaja en su puesto de trabajo

corresponden al 36%, cifras que para el género masculino siguen siendo más ventajosas en cuanto a porcentajes.

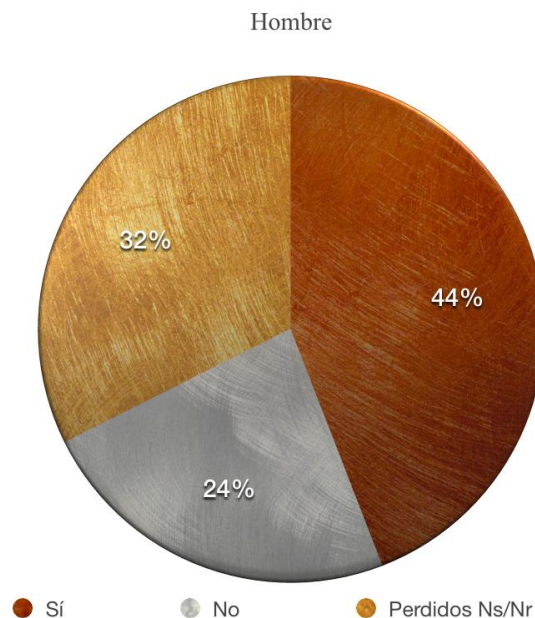
### Gráfico número 22



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La presencia de cotización previsional o de pensión en sociólogos UCSH se evidencia en mayor magnitud que en el caso de sus pares del género femenino, pues aumenta 4 puntos porcentuales respecto a los titulados que si la posee; Mientras que en el caso de sociólogos que no disponen de dicha cotización el porcentaje asciende a 24%, posicionándose esta cifra por debajo del 36% que exhiben sus pares sociólogas en esta misma categoría, es de esta forma como se ubican 12 puntos por debajo de sus pares de género femenino respecto a esta variable.

### Gráfico número 23



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Datos que corroboran lo anteriormente expuesto, pues son las mujeres las que en la actualidad si bien están insertas en mayor proporción en el mercado laboral, presentan empleos de menor calidad y mayor fragilidad.

La estabilidad laboral al ser medida por el tipo de contrato indefinido constituye un antecedente que confirma lo planteado, pues ya anteriormente se expuso el predominio del género femenino en el contrato definido y/o temporal, asunto que al añadir la calidad del empleo que se revisa actualmente se valida la hipótesis de que “La situación laboral es desigual para las sociólogas UCSH con respecto a sus pares sociólogos” puesto que la calidad del empleo al cual accede el género femenino es menor. Evidenciándose esto en la reducida presencia de vacaciones anuales, escasa existencia de días pagados por enfermedad, ausencia de cotización previsional o de pensión, y bajo protagonismo en la cotización por previsión de salud. Siendo la cotización por seguro de desempleo otro elemento en que las mujeres presentan una reducida presencia.

En cuanto a la presencia de “cotización por previsión de salud” se identifica un total de 27 egresados que cotizan mensualmente, de los cuales 16 son hombres, y 11 son mujeres. No obstante, la cifra de sociólogos y sociólogas UCSH que no cotizan es de 15 casos, dato preocupante, puesto que la cotización es un elemento transcendente tanto en la estabilidad laboral como en la personal y familiar. No observándose una diferencia considerable respecto a la variable género; Cifras que en porcentaje asciende a 45,5% los egresados que si poseen cotización por previsión de salud, mientras que los que no la poseen ascienden a un 26,3%.

**Tabla número 17**

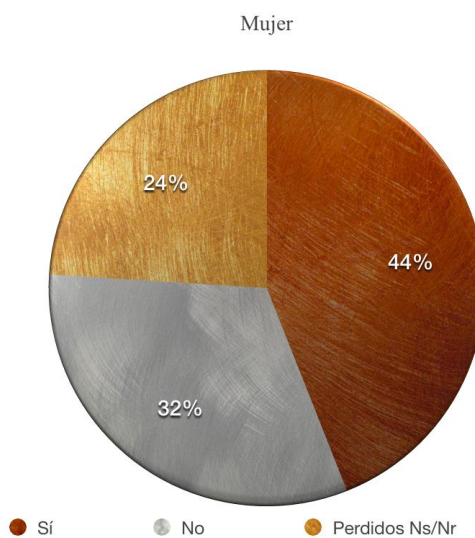
**Cotización por previsión de salud**

			Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Válidos	Sí	44,0%	11
		No	32,0%	8
		Total	76,0%	19
Perdidos	Ns/Nr	24,0%	6	
	Total	100,0%	25	
<b>Hombre</b>	Válidos	Sí	47,1%	16
		No	20,6%	7
		Total	67,6%	23
Perdidos	Ns/Nr	32,4%	11	
	Total	100,0%	34	

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

El gráfico número 24 retrata la realidad laboral femenina en cuanto a cotización por previsión de salud, observándose un 44% para sociólogas que si disponen de dicha cotización, y un 32% para las que no poseen la misma.

**Gráfico número 24**

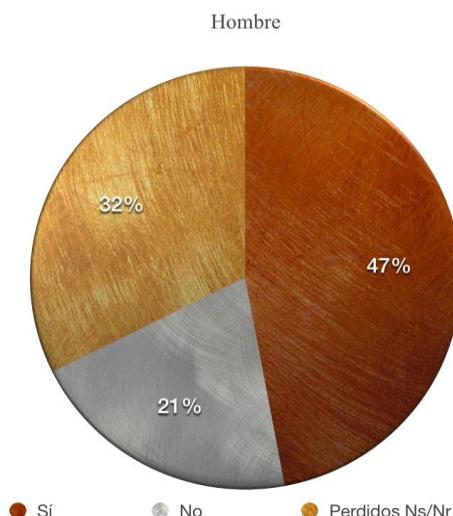


Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Respecto a la realidad laboral masculina se puede señalar que éstos poseen una ventaja por sobre sus pares, ya que se ubican 3 puntos porcentuales sobre éstas, ascendiendo a 47% los sociólogos que si poseen esta cotización, y a 21% los que no la realizan, evidenciándose 11 puntos porcentuales por debajo de sus pares sociólogas que no realizan la misma cotización; En cuanto a la cotización por previsión de salud, como en la mayoría de los indicadores de calidad de empleo, el género masculino exhibe mayor protagonismo



### Gráfico número 25



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La tabla número 18 hace referencia a la cotización por seguro de desempleo, en los cuales el 36,6% si posee dicha cotización, siendo el 33,7% de los titulados que no disponen de dicha cotización, indicador que nuevamente corrobora los datos expuestos anteriormente respecto a la calidad del empleo que presentan los sociólogos UCSH.

### Tabla número 18

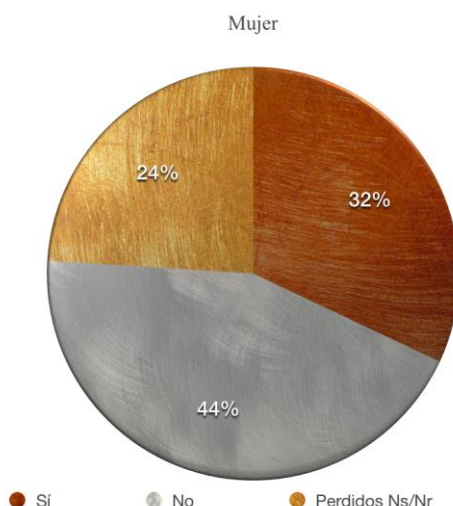
#### Cotización por seguro de desempleo

			Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Válidos	Sí	32,0%	8
		No	44,0%	11
		Total	76,0%	19
Perdidos	Ns/Nr	24,0%	6	
	Total	100,0%	25	
<b>Hombre</b>	Válidos	Sí	41,2%	14
		No	23,5%	8
		Total	64,7%	22
Perdidos	Ns/Nr	35,3%	12	
	Total	100,0%	34	

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

De acuerdo al gráfico número 26 se observa la distribución de la variable de acuerdo al género femenino, pudiéndose señalar que el 32% de las sociólogas UCSH si poseen cotización por seguro de desempleo, mientras que un 44% no lo posee, dato significativo si se toma en cuenta la importancia de un seguro de desempleo para lograr una estabilidad laboral evidente.

### Gráfico número 26

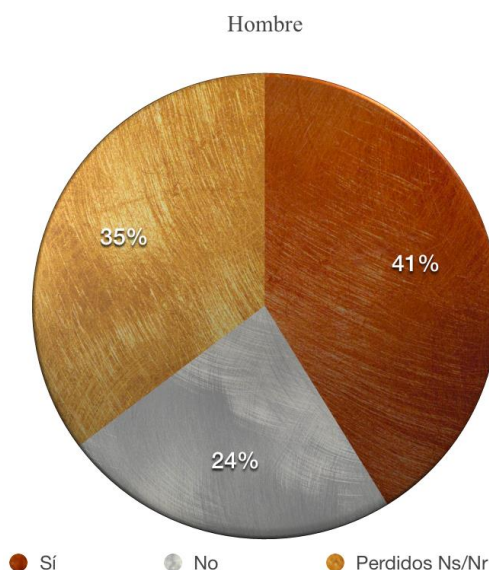


Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Es el gráfico número 27 el cual retrata el comportamiento de la misma variable en la realidad que se observa del sociólogo UCSH, observándose un 41% para el caso de titulados que si exhiben cotización por seguro de desempleo, ubicándose nuevamente por encima de sus pares del género femenino con 9 puntos porcentuales.

En cuanto a los egresados que no disponen de este tipo de cotización cabe señalar que ascienden al 24%, comportamiento que va en disminución respecto a sus compañeras sociólogas pues éstas presentan un 44% en la misma categoría, ubicándose 20 puntos porcentuales por debajo de ellas, comportamiento que se repite en todos los indicadores de calidad de empleo.

### Gráfico número 27



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

La tabla número 19 hace referencia a la conformidad que exhiben tanto sociólogos como sociólogas UCSH respecto al empleo que poseían en agosto de 2014, midiendo la



conformidad y expectativas que poseen tanto sociólogos como sociólogas UCSH respecto a su empleo, puesto que esta variable no solo identifica si busca o no otro trabajo, sino que también indaga en razones por las cuales si busca otro trabajo; Es dicha tabla la cual hace referencia a la interrogante: ¿Has buscado otro trabajo? Con el objetivo de indagar en la situación actual del egresado respecto a su ocupación actual.

Es respecto a los egresados que si buscan otro trabajo que se puede señalar que éstos corresponden a 19 casos que si buscan otro trabajo, exhibiendo un porcentaje de 31,6%, mientras que los que no buscan otro trabajo ascienden a 23 casos, observándose un 30,2% para dicha categoría.

La situación laboral estable se puede inferir que si bien los hombres son los que protagonizan las cifras en cuanto a situación actual trabajando, con contrato indefinido, y con una calidad de empleo evidente, éstos siguen en búsqueda de expectativas laborales aún más beneficiosas, tanto para su desarrollo profesional como personal, razones en las que se indagará a continuación.

**Tabla número 19**

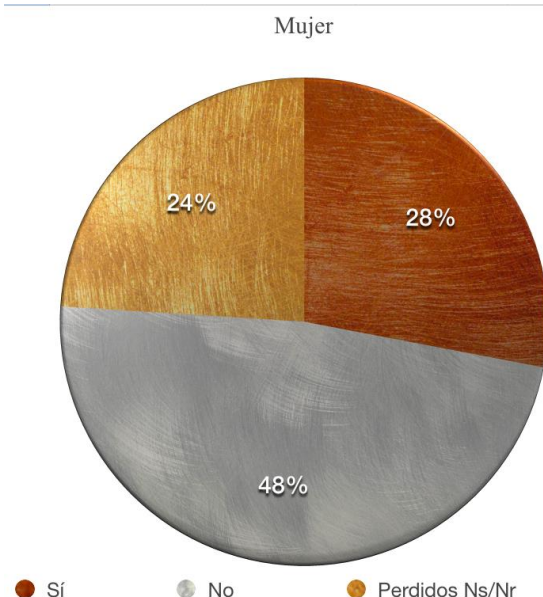
**¿Has buscado otro trabajo?**

			Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Válidos	Sí	28,0%	7
		No	48,0%	12
		Total	76,0%	19
Perdidos	Ns/Nr	24,0%	6	
	Total	100,0%	25	
<b>Hombre</b>	Válidos	Sí	35,3%	12
		No	32,4%	11
		Total	67,6%	23
	Perdidos	Ns/Nr	32,4%	11
		Total	100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Respecto a la distribución de casos que exhibe el gráfico número 28 en relación el género femenino en que sí han buscado otro trabajo se identifica un 28% para la categoría en que sí han buscado otro rumbo laboral, mientras que un 48% no ha buscado otro trabajo, y por ende, se encuentra conforme con el empleo que posee actualmente, comportamiento estadístico que dista significativamente de la realidad de sus pares del género masculino, pues son ellos los que presentan mayor protagonismo en la categoría de si haber buscado otro trabajo a agosto de 2014, situación que se retrata a continuación.

## Gráfico número 28

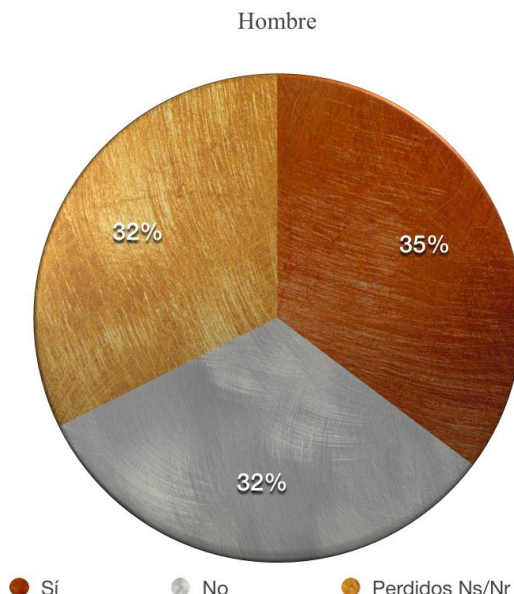


Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Es el gráfico número 29 el cual evidencia una distribución de las respuestas de acuerdo a tres ejes, categorías que poseen un comportamiento similar, observándose un 35% para los hombres que si buscan otro trabajo, mientras que los que no buscan otro trabajo exponen un 32%, siendo el porcentaje restante (32%) el que finalmente corresponde a valores perdidos.

Corroborándose la hipótesis planteada anteriormente, puesto que son las mujeres las que dejan en evidencia un grado de conformidad mayor en comparación con el sexo opuesto respecto a su situación laboral actual. Todo esto a pesar de que las estadísticas revelan una condición laboral más precaria en el sexo femenino; Pudiéndose inferir que es el género femenino el que presenta mayor conformidad respecto al trabajo que poseen actualmente en comparación al género masculino, el cual manifiesta expectativas más altas y busca nuevas alternativas laborales constantemente.

## Gráfico número 29



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Es la variable que expone la tabla número 20, la cual indaga de forma más profunda respecto a las expectativas laborales que poseen los egresados, ya que es mediante ella que se identifican los principales motivos por los cuales buscan otro trabajo tanto sociólogos como sociólogas UCSH, comprendiendo el comportamiento femenino y masculino en cuanto aspiraciones laborales a partir del motivo por el cual buscan otro trabajo.

Es de esta forma como se dará comienzo a la descripción de los principales motivos señalados por los encuestados, ubicándose la categoría “para mejorar sus condiciones de trabajo” como la predominante con un 9,9%, el segmento que se ubica en el segundo lugar con un porcentaje alto es “porque desea un trabajo con mayores ingresos” observándose para ésta un 9,3%.

La categoría que se ubica en tercer lugar es “porque desea un empleo más acorde a su profesión” exhibiendo un 8,9% en dicha categoría. Finalmente, la categoría “porque considera su actividad como provisional” se posiciona en el último lugar de acuerdo a los motivos por los cuales buscan otro trabajo, evidenciándose un 5,4% en cuanto a los motivos señalados por los egresados.

**Tabla número 20**

<b>Motivo por el cual buscan otro trabajo sociólogos y sociólogas UCSH</b>			Porcentaje	Frecuencia
<b>Mujer</b>	Válidos	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	4,0%	1
		Para mejorar sus condiciones de trabajo	8,0%	2
		Porque desea un empleo más acorde a su profesión	12,0%	3
		Porque considera su actividad como provisional	8,0%	2
		Total	32,0%	8
	Perdidos	Ns/Nr	48,0%	12
		No aplica	20,0%	5
		Total	68,0%	17
		Total	100,0%	25
		<b>Hombre</b>	Válidos	Porque desea un trabajo con mayores ingresos
Para mejorar sus condiciones de trabajo	11,8%			4
Porque desea un empleo más acorde a su profesión	5,9%			2
Porque considera su actividad como provisional	2,9%			1
Total	35,3%			12
Perdidos	Ns/Nr		32,4%	11
	No aplica		32,4%	11
	Total		64,7%	22
	Total		100,0%	34

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

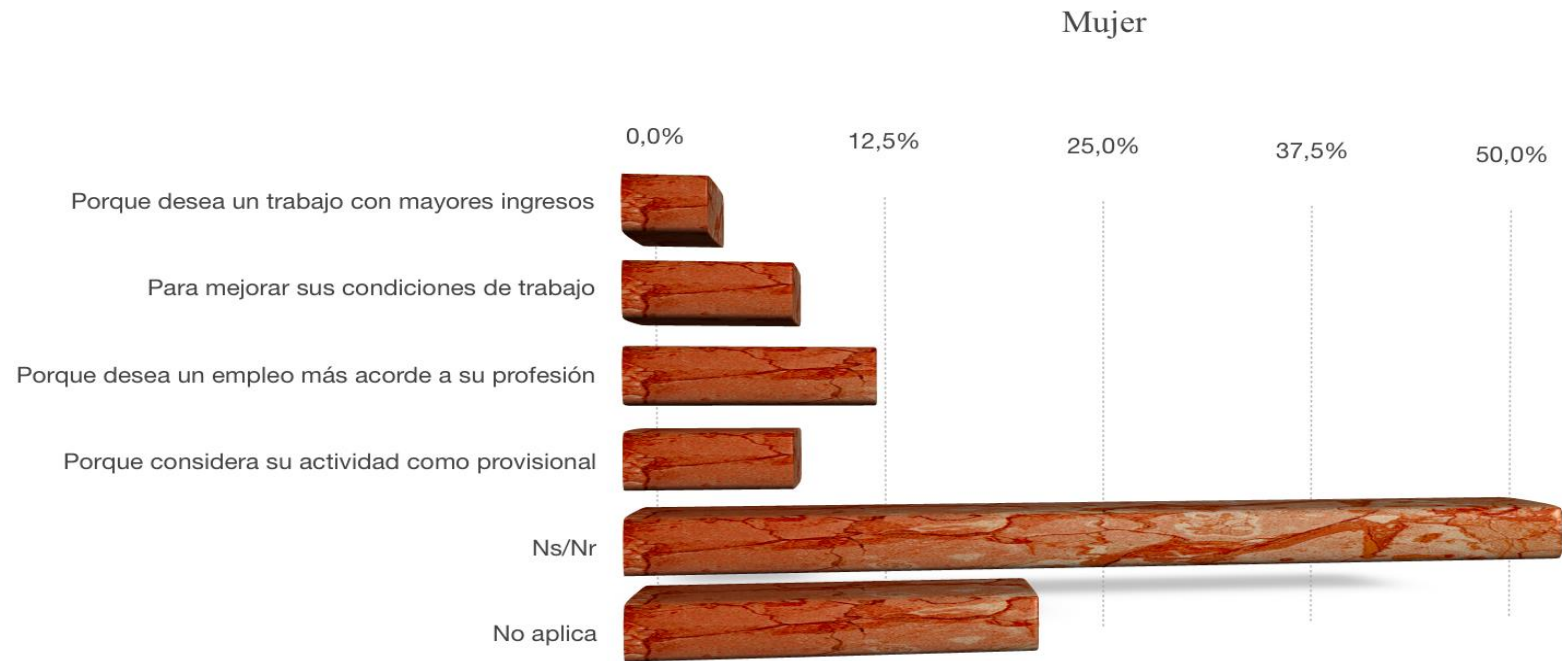
Respecto a las distribución de estos motivos en relación al sexo de los egresados de sociología UCSH cabe destacar que la afirmación “porque desea un empleo más acorde a su profesión” es la categoría que agrupa el mayor número de sociólogas UCSH con un 12%, pudiéndose inferir la baja relación que existe entre su ocupación actual, y su formación profesional.

Las categorías “para mejorar sus condiciones de trabajo” y “porque considera su actividad como provisional” poseen una distribución dual homogénea, puesto que ambas exponen un 8% en ambos casos, siendo la categoría “porque desea un trabajo con mayores ingresos” la que se ubica al final de la lista de preferencias con un 4%.

Pudiéndose inferir la desvinculación del género femenino con una cantidad de expectativas laborales elevadas, pues son éstas quienes exhiben una menor participación laboral, una mayor demora en la adquisición de un empleo acorde a su profesión, una menor remuneración y una menor calidad del empleo; No obstante, estas se mantienen más pasivas al momento de buscar otro empleo, ubicándose el deseo de la obtención de

un empleo acorde a su profesión como la expectativa que cobra mayor protagonismo, lejos de aspirar a un empleo con mayor remuneración y mejores condiciones de trabajo, al mismo tiempo que consideran su actividad laboral como provisional, y por tanto, desean una ocupación más acorde a su formación profesional.

**Gráfico número 30**

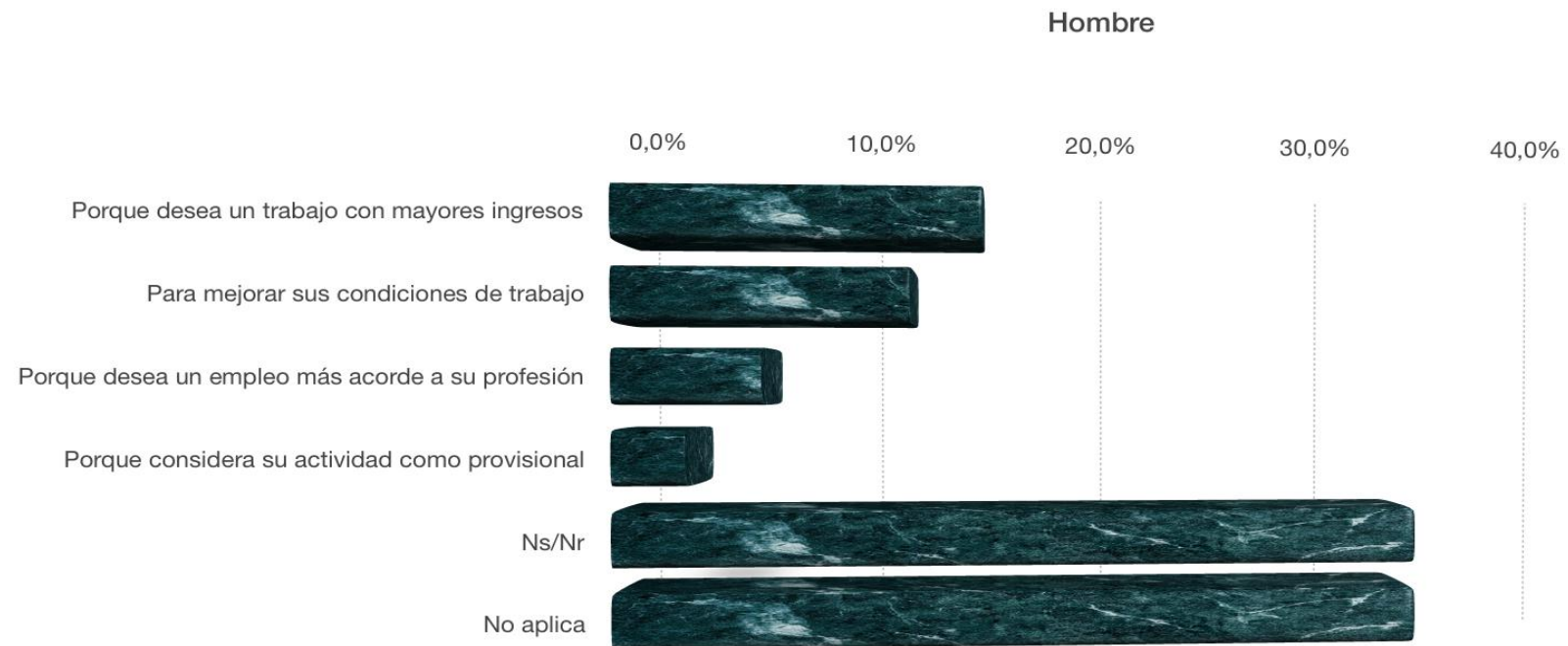


Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

En cuanto a los motivos por los cuales el género masculino busca un nuevo empleo, predomina la categoría “porque desean un trabajo con mayores ingresos” con un 14,7%, mientras que la categoría “para mejorar sus condiciones de trabajo” exhibe un 11,8%, ubicándose en tercer lugar el segmento “porque desea un empleo más acorde a su profesión” motivo que se sitúa en el grupo de las preferencias con menor porcentaje observado, el cual asciende tan solo a un 5,9%, mientras que el motivo “porque considera su actividad como provisional” expone un solo un 2,9%.

Los datos que constatan lo anteriormente expuesto, ya que es el género masculino el cual posee expectativas laborales elevadas, evidenciándose éstas en los resultados obtenidos en relación al motivo por el cual buscan otro empleo, cobrando protagonismo las categorías: “porque desea un trabajo con mayores ingresos” y “para mejorar sus condiciones de trabajo”, es de esta forma como se corrobora el bajo nivel de conformismo laboral que manifiesta la condición masculina.

**Gráfico número 31**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Para finalizar el análisis cuantitativo que involucra la primera parte de esta investigación de carácter mixta, es preciso responder al último elemento planteado en los objetivos, y éste es en base a la valoración que realizan los egresados UCSH respecto a la formación académica y práctica que han recibido en la carrera de sociología.

Para la exposición de los siguientes datos se optó por calcular un promedio de cada una de las afirmaciones referentes a los estudios realizados en la UCSH a partir de la percepción y nivel acuerdo que manifiestan los egresados. En la mayoría de los casos estas calificaciones se concentran en un valor en específico, por tanto, la creación de un promedio de conformidad de la valoración de la formación académica recibida se torna esencial.

**Tabla número 21**

**Evaluación de la formación académica recibida por sociólogos UCSH**

	Media	Moda
Adquirí las competencias específicas requeridas para el mercado profesional.	5,81	5
Puedo enfrentar sin dificultades las exigencias profesionales del mercado laboral.	6,43	6
Egresé teniendo claridad sobre las áreas de desempeño profesional donde iniciar mi búsqueda de trabajo.	6,09	6
La UCSH disponía de una red de apoyo para prácticas profesionales que permitían crear espacios de colocación laboral.	3,24	1
El plan de estudios contemplaba actividades de vinculación de los estudiantes con el mercado laboral.	3,30	1
He podido constatar que en el mercado laboral existe interés por contratar egresados UCSH.	3,69	1
Las expectativas de trabajo que me había formado fueron acordes con la actividad laboral que finalmente obtuve.	4,74	1
El egresar de la carrera obtuve un trabajo con las expectativas de remuneración a las que aspiraba cuando estudiaba.	5,20	1

Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

En el gráfico número 32 se visualizan claramente los promedios obtenidos a partir de las diversas afirmaciones referentes a los estudios realizados en la UCSH por los egresados de la carrera de sociología. Observándose que en cuanto a la afirmación “Adquirí las competencias específicas requeridas para el mercado laboral” los sociólogos y sociólogas UCSH indican un 5,8 como nivel de acuerdo, pudiéndose interpretar esto como “Ni en acuerdo, ni en desacuerdo” en torno a dicha afirmación.



Respecto a la afirmación “Puedo enfrentar sin dificultades las exigencias profesionales del mercado laboral” las valoraciones en torno al nivel de acuerdo se concentran en el nivel 6,4 siendo éstas un valor intermedio, y por tanto se podrían interpretar como “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, siendo la distribución de las valoraciones en orden ascendente, y por esto, se puede señalar que los egresados UCSH están “De acuerdo” con la formación recibida, señalando que pueden enfrentar sin dificultades las exigencias profesionales del mercado laboral. Teniendo ésta variable un comportamiento parejo y estable respecto al sexo del egresado.

De acuerdo a la afirmación “Egresé teniendo claridad sobre las áreas de desempeño profesional donde iniciar mi búsqueda de trabajo” se puede indicar que las asignaciones de valor a partir del nivel de acuerdo asciende a un promedio de 6. De esta forma, se puede indicar que respecto a esta afirmación, el egresado está “De acuerdo”, y por tanto, tenía claridad hasta antes de egresar de la UCSH donde podía iniciar su búsqueda de trabajo.

En el gráfico número 32 se observa claramente la baja valoración que le asignó el egresado y egresada UCSH a la afirmación “La UCSH disponía de una red de apoyo para prácticas profesionales que permitían crear espacios de colocación laboral”, asignándole el valor promedio de 3,2. Ubicándose este promedio en el valor mínimo que recoge las valoraciones en torno a los estudios realizados en la UCSH por la carrera de sociología; Pudiéndose inferir que las prácticas que se asignan a los estudiantes de sociología evidentemente no crean espacios de colocación laboral, y por tanto, no constituyen ningún tipo de red de apoyo al egresado.

Referente a la afirmación: “El plan de estudios contemplaba actividades de vinculación de los estudiantes con el mercado laboral” es que los egresados señalan estar “En desacuerdo” puesto que el promedio obtenido es de 3,3; Concluyéndose que los sociólogos y sociólogas UCSH consideran que el plan de estudios en sociología no contempla una vinculación de los estudiantes con el mercado laboral. Situación preocupante y asunto obligado en la proyección de esta y todas las investigaciones que poseen relación con la UCSH.

Respecto al gráfico número 32 el cual expone los resultados obtenidos para la afirmación “He podido constatar que en el mercado laboral existe interés por contratar a los egresados de la UCSH” las evaluaciones nuevamente se concentran en el valor mínimo, con un promedio de 3,6, los cuales manifiestan estar “En desacuerdo” en relación a la afirmación que se les menciona, pues le asignan el valor mínimo planteado en la escala de medición respecto al nivel de acuerdo; Pudiéndose señalar que tanto sociólogos como sociólogas UCSH han podido constatar mediante su inserción laboral que no existe interés por contratar egresados UCSH en el mercado laboral.

El nivel de acuerdo que se observa para la afirmación “Las expectativas de trabajo que me había formado fueron acordes con la actividad laboral que finalmente obtuve” nuevamente percibe el nivel de acuerdo mínimo (1) en cuanto a la moda, respecto al promedio percibido cabe señalar que este es de 4,7, los cuales manifiestan estar “En desacuerdo” respecto a esta afirmación; Pudiéndose indicar que los sociólogos y sociólogas UCSH no lograron obtener una colocación laboral de acuerdo a las expectativas que tenían respecto a su actividad laboral.

**Gráfico número 32**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Estudio de inserción laboral UCSH 2014”.

Para finalizar, cabe mencionar que en cuanto al nivel de acuerdo que manifiestan los egresados UCSH en relación a “Al egresar de la carrera obtuve un trabajo con las expectativas de remuneración a las que aspiraba cuando estudiaba” el promedio de acuerdo a una escala de 1 a 10 se alojó en el nivel de acuerdo 5,2, correspondiendo éste a la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”; De esta forma, queda en evidencia que los egresados poseen ambigüedad respecto a esta afirmación, y por ende, señalan que no realizaron un juicio de valor en torno a la remuneración que obtuvieron, todo esto en base a las expectativas que tenían cuando estudiaban.

## **VII. Análisis cualitativo de las características de la discriminación laboral por género: El caso de sociólogos y sociólogas UCSH.**

### **7. 1. Participación laboral femenina reducida en cuanto a sus pares de sexo masculino.**

La participación laboral femenina es evidentemente más reducida en relación al género masculino, puesto que es a partir del análisis cuantitativo de esta investigación que se observan sólo 18 sociólogas que se encuentran actualmente trabajando, mientras que 22 sociólogos permanecen en la misma situación.

Pudiéndose señalar que los sociólogos no son la excepción a la regla, y exhiben un comportamiento laboral de acuerdo a la realidad nacional, en donde el rol que se les asigna por género, lo posiciona como proveedor de recursos económicos dentro del hogar, condicionando su pronta inserción laboral, y por ende, una trayectoria más comprometida con la labor profesional, en donde presentan mayor disponibilidad de tiempo y entrega a su trabajo, lo que al mismo tiempo es percibido por las jefaturas. Generando el interés de la institución por estipular micro contratos sociales, en los cuales los lazos de confianza, entrega, rigurosidad y productividad articulan una red de estabilidad laboral evidente, lo cual se materializa mediante el contrato indefinido.

En relación a las distintas plazas laborales del sociólogo y socióloga y la división sexual del trabajo una de las entrevistadas señala:

#### **Mujer, Académica e investigadora.**

División sexual del trabajo.

*“En el área de investigación, si tu sacas estadísticas, el noventa por ciento es hombre, y las mujeres que pueden tener el mismo grado académico, que los hombres que están haciendo investigación son puestas en pegas más administrativas, porque son más ordenadas”.*

Es la división sexual del trabajo que constituye uno de los ejes principales de esta investigación, siendo aquella división tremendamente desigual, la cual actúa en directo desmedro de la calidad de las relaciones laborales entre ambos géneros, pues el trabajo no remunerado (llámese a este: “trabajo doméstico) en la mayoría de los casos recae sobre el género femenino, disminuyendo las horas que las mujeres destinan a su trabajo remunerado, lo que va en directo perjuicio de la productividad y calidad con la que ejerce la profesión.

Respecto a los egresados que están trabajando y estudiando, los hombres (4) doblan la cifra de mujeres (2) que están en la misma situación. Lo cual denota meritocracia y mayor disponibilidad de tiempo por parte de los hombres para destinar a su desarrollo personal y profesional, en contraste de las exigencias sociales ligadas a la familia y el cuidado de las personas que presentan las mujeres (trabajo doméstico). De acuerdo a esto, un entrevistado señala:

**Hombre, Encargado clima organizacional.**

Características de la discriminación laboral femenina.

*“Existe ahí una cosa que en términos laborales de doble presencia, que es tremendamente desgastador para las mujeres, con eso me refiero a que tienen que estar cien por ciento en el trabajo, y cien por ciento en la casa, y a veces esos mundos se cruzan”.*

Mundos paralelos que se mueven en la misma dirección, con expectativas laborales, familiares y personales que se contradicen y entran en conflicto constantemente, puesto que el compromiso familiar de acuerdo al rol asignado al género femenino en ningún caso puede situarse por debajo del desarrollo profesional. Elemento de discriminación laboral por género que en palabras de un entrevistado se lleva a la práctica mediante el siguiente ejemplo cotidiano.

**Hombre, Encargado clima organizacional.**

Características de la discriminación laboral femenina.

*“Yo nunca he visto un hombre pidiendo permiso para ir a ver a su hijo porque se enfermó o se cayó en el colegio. Entonces esta doble presencia de la mujer es súper desgastante”.*

**7. 2. El proceso de inserción laboral femenino es más lento que el de sus pares del sexo masculino respecto a la adquisición del primer empleo relacionado directamente con el título profesional.**

El escenario laboral actual exhibe una serie de elementos que Köhler y Artiles (2007) los atribuyen al origen de las “desvalorización de las certificaciones académicas” coincidiendo con Ulrich Beck (2000) en que aquella degradación académica avanza en la misma dirección y velocidad que la precariedad en la ocupación, pues según Beck, asistimos a una crisis laboral, en que la sociedad globalizada se somete al riesgo, el cual se manifiesta mediante el: “desempleo, la contratación temporal, la fuerte rotación de empleo y la precarización del mismo”. (Köhler y Artiles, 2007).

Es la precarización laboral la cual impacta de forma horizontal en las diversas áreas de desempeño profesional y académico, funcionando de forma dual con la discriminación laboral por género, ya que es el desempleo juvenil, la contratación temporal, y la fuerte rotación de empleo la cual se articula a partir de las representaciones de género que cada individuo construye a partir del otro, asignando juicios de valor de forma simultánea a la evaluación laboral de los profesionales.

Es de esta forma como el género masculino se posiciona con ventaja frente a sus pares que poseen el mismo grado académico, puesto que en su vida cotidiana no poseen carga horaria respecto a trabajo doméstico y tampoco compromiso con el cuidado de las personas. Al mismo tiempo que disponen de una mayor movilidad de acuerdo a actividades de entretenimiento que potencian y desarrollan otro tipo de habilidades blandas que permiten una colocación laboral más temprana, estable y que por tanto, le permiten al sujeto exigir un empleo de calidad para la permanencia en aquel puesto de trabajo.

En cuanto al proceso de inserción laboral femenino, éste se desarrolla de forma más lenta que el del género masculino, esto a causa de la creación de puestos de trabajo feminizados, los cuales se construyen a partir del patriarcado, y que en la mayoría de los casos involucran trabajo administrativo, respondiendo a labores que son asignadas mediante una estructura de dominación simbólica y paternalista que protagoniza el patriarcado mediante un mecanismo hegemónico en función dual con el capitalismo, ubicando a las sociólogas en puestos de trabajo relacionados con las habilidades asignadas a partir de su condición de género y no a partir de sus competencias profesionales específicamente. Es a partir de esta idea que una entrevistada señala:

**Mujer, Académica e investigadora.**

Características de la discriminación laboral femenina.

*“El hombre tiene más posibilidades de desarrollarse profesionalmente, el hombre tiene más posibilidades de ganar plata, el hombre encuentra trabajo más rápido que una mujer”.*

**7. 3. Discriminación salarial por género: La brecha salarial se observa con un 30,2% de margen negativo respecto al salario que perciben sus pares del sexo masculino.**

La desigualdad salarial es una de las características más evidente en cuanto a la discriminación laboral por género, presente en la realidad laboral de sociólogas UCSH, puesto que si bien, *“la magnitud de la discriminación bruta de remuneraciones entre los profesionales según género fluctúa entre un 46% y un 58%. Al aplicar una serie de controles vinculados con las características personales de los profesionales, se observa*

*que las mujeres profesionales ganan entre un 22% y un 23% menos que los hombres*". (Meller, 2010, p. 26). Realidad nacional que exhibe una brecha menor de la que perciben sociólogas UCSH, ya que dicha cifra asciende a 30,2%, brecha que supera por 8 puntos porcentuales la realidad salarial nacional.

Discriminación salarial que se mueve proporcional y verticalmente junto con el nivel educacional del sujeto, pues a mayor nivel educacional mayor es la brecha salarial que existe entre profesionales del género femenino y profesionales del género masculino. Antecedente que en palabras de una entrevistada se evidencia claramente.

### **Mujer, Administrativo.**

Desigualdad salarial por género.

*"El sueldo es diferente cuando tú tienes el mismo cargo y tienes la misma experiencia de trabajo"*.

Por otro lado, históricamente la reproducción social de la fuerza de trabajo ha alojado la responsabilidad sobre el sexo femenino, recayendo en esta última la labor de cuidado del hogar, de la familia y de los hijos, *"lo cierto es que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral reflejan una inequidad en la distribución de costos y beneficios, en el sentido de que ellas asumen la mayor parte de los costos asociados a las laborales de la reproducción de la fuerza de trabajo (además de cumplir un rol de abaratamiento de esos costes), mientras es la sociedad en general la que se beneficiará del trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres"*. (Uribe-Echeverría, 2008, p. 17). Reflexión teórica que se evidencia mediante la siguiente cita:

### **Mujer, Académica e investigadora.**

Características de la discriminación laboral femenina.

*"Hay factores que están debajo de la mesa, y que esos son los factores que por lo menos a mi juicio, uno debiese tener claridad de poder analizar. Porque es una violencia simbólica y que es mucho más dañina que la violencia física que se puede vivir. O la violencia en la que tú vas a la inspección del trabajo y tú dices: "mira, yo aquí tengo las liquidaciones de sueldo, aquí están las responsabilidades del cargo, mira, hacemos las mismo y a mí me pagan menos" porque eso no va ocurrir, porque la gente que genera la violencia simbólica es inteligente, y sabe cómo generarla, generarla de tal manera que no tengas como evidenciarla"*.

Más allá de la posibilidad de que exista una violencia simbólica de tipo intencional, cabe señalar que el patriarcado actúa de forma horizontal, y por ende va en directo perjuicio de ambos géneros, sin discriminar por género. Puesto que esta estructura es transversal

ya que tiene su origen en la asignación de una serie de roles a cada género según la apariencia física que éstos poseen (entiéndase esto como parecer hombre o mujer) proporcionando puestos de trabajo diseñados para que los desempeñen mujeres, ya sea mediante la creación de un perfil profesional con habilidades blandas, o un trabajo con una cantidad de trabajo administrativo importante, recurriendo a la caracterización de la mujer mediante cualidades como: ordenada, metódica, y prolija para la derivación de trabajos de tipo administrativo a profesionales, privándolas de la posibilidad de desarrollarse tanto personal, académica, como profesionalmente dentro de una institución. Característica de la discriminación laboral por género que retrata fielmente los dichos de la entrevistada:

**Mujer, Académica e investigadora.**

Relaciones laborales discriminatorias.

*“De repente la discriminación no es tan notoria, está como invisibilizada, pero es latente. Es latente, porque se le tapa con este velo como invisible, al decirte: “No, es que tu eres súper ordenada, tu eres súper estructurada, tu eres súper limpia, tu eres súper puntual” entonces así como que te suben el ego, pero por el otro lado te están metiendo trabajo administrativo, y no te están dejando desarrollarte por otro lado. Porque en términos de tiempo, no puedes sacar producción científica siendo que tienes que sacar trabajo administrativo, tienes que coordinar seminarios, tienes que saber generar una red de contactos, tienes que buscar financiamiento”.*

De esta forma, es la asignación de trabajo administrativo el cual enmarca al rol femenino de la socióloga en un sitio que la aísla del desarrollo académico, reduciendo el tiempo que ésta destina realmente a potenciar sus capacidades, reducción en la que participa también el trabajo doméstico.

Ubicándose el trabajo administrativo y doméstico como dos mecanismos que actúan de forma dual en la privación del desarrollo intelectual, académico y profesional de la socióloga. Mecanismo dual que desemboca en un perfil de remuneración más bajo que el de un sociólogo, ésto a causa de la lenta evolución en la productividad laboral como intelectual, falta de ambición (por estigmatización de la ambición del género femenino) y escasez de formación continua como herramienta de evolución laboral, social y económica.

Es en dichos de un entrevistado de género masculino que se evidencia que el perfil de remuneraciones respecto al género femenino es menor que el del sexo masculino:



### **Hombre, Encargado clima organizacional.**

Desigualdad salarial por género.

*“Mi hermano mayor es sociólogo, mi sobrina mayor es socióloga, entonces... y compartimos. Uno conversa y comparte experiencias, de hecho nosotros, mi hermano y yo, ganamos más que mi sobrina que es mujer, digamos. Y ella no tiene labores muy distintas a las nuestras”.*

Es mediante esta cita que se evidencia la discriminación salarial por género, pues por labores similares, con el mismo grado de responsabilidad, se percibe una remuneración menor para la mujer ante el desempeño de labores profesionales similares que el de sus pares.

### **Hombre, Funcionario Público.**

Consecuencias de la discriminación salarial por género.

*“Eso significa más horas laborales para tratar de ganar más, menos horas en la casa compartiendo con la familia, no necesariamente que tiene que estar en la casa con sus hijos como una visión antigua, sino, como una visión de hacer hogar, compartir, el transmitir valores. Da lo mismo si su pareja es homo o heterosexual, pero que tengan el espacio para ellas mismas, incluso más allá de la familia. Que tengan espacio para ellas mismas, no necesariamente sea ir a trabajar, salir cansada, e irse a la casa. Sino que tener suficiente tiempo para hacer otras actividades de crecimiento”.*

## **7. 4. Menor estabilidad laboral femenina: Predominio del contrato “definido o temporal” en mujeres, e “indefinido” en hombres.**

La subordinación a la cual están sujetas las mujeres en función de su condición femenina es protagonizada por los lineamientos capitalistas, de acuerdo a esta lógica económica neoliberal, la cual genera puestos de trabajo “feminizados” y creados para que una mujer los ocupe, puestos que en la mayoría de los casos están orientados a partir de la dinámica cultural del patriarcado pues posee características y habilidades relacionadas con el cuidado de la población inactiva, ya sean niños, niñas, adultos discapacitados y/o adultos mayores, ventas, o diversos tipos de servicios.

De esta forma el patriarcado genera identidades de género destinadas a ocupar puestos de trabajo de baja productividad, y orientados al cuidado de la familia, alojándose el trabajo no remunerado como un elemento que se agrega aquella lógica capitalista del patriarcado, pues perpetúa esta distribución desigual de las actividades laborales que el mercado laboral manifiesta. Todo esto bajo una dinámica dual de dominación

económica y sexual, pues la división sexual del trabajo es tremendamente discriminatoria bajo la condición de género, ya que el trabajo remunerado lo protagoniza el género masculino, y el no remunerado el femenino.

Es mediante esta dinámica socio-cultural que el patriarcado genera identidades laborales femeninas, alejadas del desarrollo académico, intelectual, personal y profesional de las sociólogas, esto a partir de puestos de trabajo feminizados, cargados de trabajo administrativo y responsabilidades en cuanto a las relaciones públicas que posee su labor profesional, dificultando la disponibilidad de tiempo para la potenciación del ejercicio profesional a través de la acumulación de conocimiento y habilidades metodológicas, lo que desemboca en la baja productividad, y por tanto, en el bajo reconocimiento institucional y social de su ejercicio profesional.

Mecanismo que justifican el predominio de contratos temporales a causa del bajo reconocimiento y poco interés de la institución por contar de forma indefinida con un profesional que manifiesta poco compromiso, disponibilidad, movilidad geográfica y desarrollo profesional. Comportamiento laboral que retrata en la siguiente afirmación el entrevistado:

**Hombre, Encargado Clima Organizacional.**

Características de la discriminación laboral femenina.

*“Yo también estuve tres años a honorarios, yo trabajaba antes en la Universidad Católica, estuve dos años a honorarios. Y a mí me contrataron, y a compañeras mujeres no, psicólogas que no las contrataban”.*

Situación que se repite en otra institución en donde sociólogas UCSH poseen participación, pues en las palabras el entrevistado, esto es lo que ocurre:

**Hombre, Encargado Clima Organizacional.**

Características de la discriminación laboral femenina.

*“En la experiencia que comentamos nosotros también, especialmente las del INE, que no las contratan sólo por ser mujer, están a honorarios así en una situación injusta”.*

### **7. 5. Menor calidad del empleo medido desde: Presencia de vacaciones pagadas, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, cotización por previsión de salud y cotización por seguro de desempleo.**

La relación entre el capitalismo y patriarcado constituye sistemas autónomos de opresión y explotación que, al interactuar, refuerzan y perpetúan la subordinación de las mujeres. Hartman (1979) entiende este proceso de continua interacción de dos sistemas interrelacionados que se refuerzan mutuamente de la siguiente manera: el capitalismo produce los puestos de trabajo y el patriarcado produce a las personas que ocuparán esos puestos de clase.

De esta manera, se está ante la presencia de una doble dominación inseparablemente económica y sexual, o más bien de una causalidad recíproca en que la económica enmascara la división sexual. Así, cuando la libre competencia profesional entre hombres y mujeres comienza a desempeñar su papel, el orden sexual implacable interviene para mantener la distancia que el juego económico no es capaz de asegurar por sí solo. (Brunet y Alarcón, 2005. Citado en Uribe-Echeverría, 2008, p. 34).

Desarrollo teórico que se evidencia mediante los dichos del entrevistado, el cual señala que en organizaciones en donde predomina el número de trabajadores de sexo femenino, los jefes o cargos más altos son desempeñados por hombres, lógica institucional que actúa de forma transversal en un número importante de instituciones en el país.

Indicando que:

#### **Hombre, Encargado Clima Organizacional.**

División sexual del trabajo.

*“En el tema de las jefaturas, aquí la mayoría son jefas. Entonces en ese sentido es lo inverso a lo que ocurre en cualquier otro lugar, o en lo que yo he trabajado y que conozco, que son los hombres los jefes, aun habiendo más mujeres que hombres en la organización”.*

## VIII. Conclusiones

De la presente investigación se concluye que la inserción laboral de sociólogos y sociólogas UCSH es desigual, pues exhibe resultados cuantitativos que evidencian la desventaja en la cual están las sociólogas respecto a sus pares del género masculino, ya que exponen una menor participación laboral y en formación continua, una mayor demora en la adquisición del primer empleo relacionado directamente con el título profesional y exhiben una brecha salarial de 30,2% en relación a sus pares del género masculino.

Mientras que el predominio del contrato “temporal o definido” en sociólogas es evidente en cuanto al protagonismo que adquiere el contrato “indefinido” en sociólogos UCSH, evidenciándose la estabilidad laboral a la cual están sujetos dichos sociólogos.

Al mismo tiempo, la calidad del empleo medido a través de los indicadores: presencia de vacaciones, días pagados por enfermedad, cotización previsional, cotización por previsión de salud y cotización por seguro de desempleo se observa de menor calidad del empleo en sociólogas que en sociólogos, ya que existe una correlación entre la presencia del contrato definido con las condiciones laborales precarias que presenta el género femenino. De forma paralela, el contrato indefinido presenta una relación directa con la estabilidad y calidad del empleo masculino.

Cualitativamente se evidencia que es la asignación de roles sociales a partir de la representación de género la cual condiciona la trayectoria laboral del individuo, pues la carga de trabajo doméstico y administrativo que poseen las sociólogas UCSH disminuyen sus posibilidades de desarrollo intelectual, profesional y académico. Al mismo tiempo que el perfil de remuneración se feminiza, disminuyendo con esto su incremento en el tiempo, a causa de la poca ambición de superación que exhiben éstas por miedo al castigo social que conlleva la manifestación de expectativas superiores respecto a su desarrollo intelectual, adquisición de habilidades en el manejo de nuevas herramientas informáticas y metodológicas, búsqueda de un perfil de renta superior, entre otras. Ubicándose la formación continua como otro elemento trascendente en la trayectoria laboral del sociólogo y con menor presencia en el de la socióloga.

Respecto a la identidad femenina conformada de manera dual a partir de la asignación de roles socialmente otorgados y la propia construcción identitaria de género, es que se enumera un conjunto de características a luz de los dichos de los/as entrevistados/as, las cuales han percibido éstos de acuerdo al rol que laboralmente se espera de ellos.

El rol laboral del sociólogo: Éste es concebido laboralmente a través de su método, el cual utiliza para llevar a cabo de manera eficiente su trabajo, siendo reflexivo en su quehacer sociológico y su labor como profesional, con miras a desarrollar intelectualmente su rol social e intelectual. Mientras que la productividad es algo que lo caracteriza, pues el compromiso con su trabajo es algo que está en el sello masculino del sociólogo.

El rol laboral de la socióloga: El trabajo comunitario es el área en donde se la idealiza, pues el trabajo con personas, el cuidado de los niños, y su vínculo y compromiso con la familia es algo innato en ellas. Por otro lado, las expectativas laboralmente altas son socialmente castigadas, y por ende, éstas oscilan constantemente en el conformismo a partir de la asignación de características entregadas en el plano laboral, las cuales son: ordenadas, sistemáticas y organizadas.

Construcción identitaria que sitúa el rol femenino en el trabajo administrativo, reproductivo y doméstico, el cual priva a sociólogas del desarrollo personal, intelectual, profesional y laboral, reduciendo así su capacidad de movilidad vertical dentro de una organización a causa del techo de cristal que les impide su ascensión profesional a cargos de alta dirección tanto pública como privada.

La proyección de esta investigación radica principalmente en el desarrollo del mismo modelo investigativo en la totalidad de las carreras de la Universidad Católica Silva Henríquez u otras instituciones de educación superior, puesto que son las diferencias de género una temática contingente, que se torna necesaria para abordar cualquier política que tenga por objetivo conducir a una institución más inclusiva y equitativa, en que todos estén insertos y se sientan cómodos respecto a su condición de género, exhibiendo condiciones educacionales y laborales de forma homogénea, sin características que premediten el camino a recorrer a partir de la condición de género del individuo.

De esta forma, son la educación y el trabajo herramientas trascendentes en un camino hacia una sociedad más justa, inclusiva y libre de discriminación por género, ya que la desigualdad en cualquiera de sus formas no conduce a ninguna evolución social, cultural, laboral, educacional ni laboral, y por tanto, estanca cualquier política de planificación y desarrollo, ya sea a nivel institucional, local, regional, nacional o internacional.

## IX. Bibliografía

Araya Navarro, C. Araya Olivares, C. Catalán, T. Morgado, C. Soto, N. Vasquez, N. Seminario. (2009). *Empleabilidad de sociólogos y antropólogos: una descripción comparativa con trabajo social*. (Seminario para optar al grado de licenciado en trabajo social). Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez. Santiago, Chile.

Beck, U. (2000). “Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización”. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona, España.

De la Garza, E. (2002). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de cultura económica. México.

Gómez, J. y Sandoval, M. (2004). *Más allá del oficio del sociólogo: Nuevas identidades, prácticas, y competencias en el campo profesional*. Ediciones UCSH. Santiago, Chile.

Gómez, N. (2010). La plaza laboral como espacio de legitimación del sociólogo. Apuntes para el caso chileno. *Revista temas sociológicos*. XIV, pp. 99-123. Ediciones UCSH. Santiago, Chile.

Ibañez, S. Seminario. (2002). *Inserción laboral juvenil: Análisis de variables relevantes y perspectivas de política*. (Estudio de caso para la obtención del grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas). Universidad de Chile. Santiago.

Instituto Nacional de Estadísticas. (Febrero, 2014, 28). Boletín de “*Encuesta nacional de empleo: Empleo trimestral*”. 184. Santiago, Chile.

Köhler, H y Artiles, A. (2007). *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta, Publicaciones Universitarias. Madrid, España.

Margulis, M y Urresti, M. (s. f). *La construcción social de la condición de juventud.*

Autor.

Meller, P. (2010). *Carreras universitarias: rentabilidad, selectividad y discriminación.*

Uqbar editores. Centro de Investigación Avanzada en Educación (CIAE-Universidad de Chile). Santiago, Chile.

Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Recuperado en: [mifuturo.cl](http://mifuturo.cl)

Pizarro, O. Guerra, M. (2010). *Rol de la mujer en la gran empresa.* Banco interamericano de desarrollo. Universidad del Desarrollo. Santiago, Chile.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. (2010). *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad.* Santiago, Chile.

Quéré, M. (2009). *Insertion des jeunes sur le marché du travail: évolution récente du chômage selon le niveau de diplôme.* Ministère Éducation nationale jeunesse vie associative. République Française. Paris, Francia.

Rascovan, S. Enrique, S. Favier, M. Ilvento, M. Castañeira, V. Pereyra A. Compiano, L. (2010). *Las elecciones vocacionales de los jóvenes escolarizados. Proyectos, expectativas y obstáculos.* NOVEDUC. APORA, Asociación de profesionales de la orientación de la República Argentina. Centro de publicaciones educativas y material didáctico. Buenos Aires, Argentina.

Rifo, M. (2013). *Polis, revista latinoamericana.* (36). XII. 223-240. Universidad de arte y ciencias sociales. Santiago, Chile.

Rocha, R. (2005). *Educación y mercado de trabajo.* Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación (IMCED). Michoacán, México.

Uribe-Echeverría, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo*. Dirección del trabajo, Gobierno de Chile.

Valenzuela, M. y Oxman, V. (1997). *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo*. SERNAM. Santiago, Chile.



**X. Anexo**

**10. 1. Carta Gantt**

N <sup>o</sup>	Tarea	Duración: Semanas	Mes 1. Marzo 2014	Mes 2. Abril	Mes 3. Mayo	Mes 4. Junio	Mes 5. Julio	Mes 6. Agosto	Mes 7. Septiembre	Mes 8. Octubre	Mes 9. Noviembre
1	Delimitación del problema de investigación.	1									
2	Revisión de los primeros antecedentes.	1									
3	Redacción de la problemática.	1									
4	Redacción de objetivos generales y específicos	1									
5	Búsqueda de teoría social respecto al tema.	1									
6	Revisión bibliográfica.	1									
7	Redacción de los primeros antecedentes.	1									

8	Redacción de antecedentes.	1									
9	Redacción de los últimos antecedentes.	1									
10	Desarrollo del estado del arte.	1									
11	Redacción de las primeras categorías teóricas.	1									
12	Redacción del marco teórico	1									
13	Revisión de formato y norma APA sexta edición.	1									
14	Redacción del marco metodológico	1									
15	Confección del instrumento cuantitativo (encuesta)										
16	Tabulación y codificación de los datos										

17	Confección del instrumento cualitativo (entrevista)										
18	Transcripción y análisis de datos cuantitativos										
19	Análisis de datos cualitativos										
20	Elaboración de conclusiones y proyecciones de la investigación										
21	Revisión de formato y norma APA sexta edición.										



## 10. 2. Boletín de “Encuesta nacional de empleo: Empleo trimestral”.

“Encuesta nacional de empleo: Empleo trimestral”. (28 de febrero de 2014). Edición número 184. Santiago, Chile.

### POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS POR SITUACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO, NIVEL NACIONAL

(Miles de personas y tasas)

PERÍODO	POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS										TASA DE PARTICIPACIÓN	TASA DE OCUPACIÓN	TASA DE DESOCUPACIÓN
	TOTAL	Fuerza de Trabajo						Fuera de la Fuerza de Trabajo					
		TOTAL	OCUPADOS	DESOCUPADOS			TOTAL	INICIA-DORES	INACTIVOS POTENCIALMENTE ACTIVOS	INACTIVOS HABITUALES			
				TOTAL	CESANTES	BUSCAN TRABAJO POR PRIMERA VEZ							
<b>Ambos sexos</b>													
NDE2012	13.783,67	8.233,51	7.742,42	491,09	408,43	82,66	5.550,16	60,39	865,43	4.624,34	59,7	56,2	6,0
OND2013	13.980,98	8.378,87	7.904,05	474,82	412,46	62,36	5.602,11	48,03	823,50	4.730,59	59,9	56,5	5,7
<b>NDE2013</b>	<b>13.999,27</b>	<b>8.431,02</b>	<b>7.915,41</b>	<b>515,61</b>	<b>429,32</b>	<b>86,29</b>	<b>5.568,25</b>	<b>41,25</b>	<b>829,40</b>	<b>4.697,60</b>	<b>60,2</b>	<b>56,5</b>	<b>6,1</b>
<b>Hombres</b>													
NDE2012	6.770,61	4.890,83	4.643,29	247,54	209,70	37,83	1.879,78	32,52	324,92	1.522,34	72,2	68,6	5,1
OND2013	6.869,70	4.943,94	4.692,68	251,27	223,85	27,42	1.925,76	27,40	295,00	1.603,36	72,0	68,3	5,1
<b>NDE2013</b>	<b>6.878,89</b>	<b>4.979,01</b>	<b>4.706,94</b>	<b>272,07</b>	<b>233,94</b>	<b>38,13</b>	<b>1.899,87</b>	<b>20,15</b>	<b>300,44</b>	<b>1.579,29</b>	<b>72,4</b>	<b>68,4</b>	<b>5,5</b>
<b>Mujeres</b>													
NDE2012	7.013,06	3.342,68	3.099,13	243,55	198,73	44,82	3.670,38	27,87	540,51	3.102,00	47,7	44,2	7,3
OND2013	7.111,28	3.434,92	3.211,37	223,55	188,62	34,94	3.676,35	20,63	528,50	3.127,22	48,3	45,2	6,5
<b>NDE2013</b>	<b>7.120,38</b>	<b>3.452,01</b>	<b>3.208,46</b>	<b>243,54</b>	<b>195,38</b>	<b>48,16</b>	<b>3.668,38</b>	<b>21,10</b>	<b>528,96</b>	<b>3.118,31</b>	<b>48,5</b>	<b>45,1</b>	<b>7,1</b>

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo.

## 10. 3. Instrumento cuantitativo: Cuestionario



DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO  
Unidad de Planificación y Análisis Institucional

### Estudio de Inserción laboral UCSH

#### Estimad@ Titulados:

La universidad Católica Silva Henríquez se encuentra levantando información para la elaboración del VII Estudio de Inserción Laboral de sus titulados. Por esta razón solicitamos tu ayuda para responder el presente cuestionario. Tus respuestas no son correctas ni incorrectas, sólo constituyen información que será tratada confidencialmente y sólo con fines estadísticos. Lea atentamente cada una de las preguntas y complete en los espacios destinados para hacerlo.

#### MÓDULO I: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS (Marca con una X en los espacios destinados para aquello)

1. Rut:

2. Sexo

1.- Hombre	<input type="checkbox"/>	2.- Mujer	<input type="checkbox"/>
---------------	--------------------------	-----------	--------------------------

3. Edad (en años cumplidos): \_\_\_\_\_

4. Comuna de residencia: \_\_\_\_\_

5. Estado civil:

1.- Soltero		2.- Casado		3.- Divorciado		4.- Viudo	
-------------	--	------------	--	----------------	--	-----------	--

6. ¿Con quién vives?

1.- Ambos padres	
2.- Solo padre	
3.- Solo madre	
4.- Esposa	
5.- Solo	
6.- Amigos	
7.- Esposa e hijos	
8.- Otro (especificar)	

7. Número de Hijos (sólo si tiene):

8. Número de integrantes del hogar:

9. Religión con la que más te identificas:

10. Tendencia política es la que más te representa:

1.- Izquierda		2.- Centro		3.- Derecha		4.- Ninguna	
---------------	--	------------	--	-------------	--	-------------	--

### MÓDULO II: EMPLEABILIDAD

11. Hasta la última semana de Agosto de 2014, **¿En cuál de las siguientes situaciones te encontrabas la mayor parte del tiempo?** (marca con una x una sola alternativa)

Si marca 1 y 2 continuar en la pregunta 12. Si marca 3, 4 y 5 continuar en la pregunta 31.
---

1. Trabajando	
2. Trabajando y estudiando	
3. Desempleado	
4. Buscando trabajo	
5. Estudiando	

12. Considerando tu actividad principal (sólo si estás trabajando) **¿Qué antigüedad tienes en este empleo a la última semana de agosto de 2014?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Menos de 1 mes	
2. Entre 1 y 3 meses	
3. Entre 4 y 6 meses	
4. Entre 7 y 12 meses	
5. Entre 13 y 24 meses	
6. Más de 2 años	

13. A la última semana de agosto de 2014 **¿tu ocupación principal estaba directamente relacionada con la carrera que estudiaste?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Si	
2. No	
3. Ns-Nr	

14. **¿Antes de titularte, ya estabas trabajando en una ocupación relacionada con tu formación profesional?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Si	<input type="checkbox"/>
2. No	<input type="checkbox"/>
3. Ns-Nr	<input type="checkbox"/>

15. Desde que te titulaste de la UCSH, **¿en cuántas organizaciones has trabajado?** (indicar número)

16. Desde que te titulaste de la Universidad **¿cuánto tiempo demoraste en encontrar tu primer trabajo relacionado directamente con tu título profesional?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Menos de 1 mes	<input type="checkbox"/>
2. Entre 1 y 3 meses	<input type="checkbox"/>
3. Entre 4 y 6 meses	<input type="checkbox"/>
4. Entre 7 y 12 meses	<input type="checkbox"/>
5. Entre 13 y 24 meses	<input type="checkbox"/>
6. Más de 2 años	<input type="checkbox"/>
7. Estaba trabajando cuando finalice los estudios	<input type="checkbox"/>

17. A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal **¿Qué cargo desempeña en la organización?** (indicar cargo en el espacio destinado para aquello)

18. A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal **¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	<input type="checkbox"/>
2. Pesca	<input type="checkbox"/>
3. Explotación de minas y canteras	<input type="checkbox"/>
4. Industrias manufactureras	<input type="checkbox"/>
5. Suministro de electricidad, Gas y Agua	<input type="checkbox"/>
6. Construcción	<input type="checkbox"/>
7. Comercio al Por Mayor y Menor; reparación de vehículos automotores...	<input type="checkbox"/>
8. Hoteles y Restaurantes	<input type="checkbox"/>
9. Transporte almacenamiento y comunicaciones	<input type="checkbox"/>
10. Intermediación financiera	<input type="checkbox"/>
11. Actividades inmobiliarias Empresariales y de alquiler	<input type="checkbox"/>
12. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	<input type="checkbox"/>
13. Enseñanza	<input type="checkbox"/>
14. Servicios sociales y de Salud	<input type="checkbox"/>
15. Otras Actividades Servicios Comunitarios, Sociales y Personas	<input type="checkbox"/>
16. Hogares privados con servicio domestico	<input type="checkbox"/>
17. Organización y órganos extraterritoriales	<input type="checkbox"/>

19. A la última semana de agosto de 2014, tu ocupación principal **¿a qué sector pertenece?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Público	<input type="checkbox"/>
2. Privado	<input type="checkbox"/>
3. Hogar particular	<input type="checkbox"/>

20. Actualmente, **¿en tu trabajo eres?** (marca con una x una sola alternativa)

Si marca 1 continuar en la pregunta 24
Si marca 2 continuar en la pregunta 21
Si marca 3 continuar en la pregunta 23

1. Dueño o socio de la organización	
2. Un empleado	
3. Trabajador independiente, por cuenta propia	

21. **¿Qué tipo de relación contractual poseías con tu empleador, en tu ocupación principal, a la última semana de agosto de 2014?** (marca con una x una sola alternativa)

Si marca 1 continuar en la pregunta 22
Si marca 2 continuar en la pregunta 23

1. Definido (con plazo de termino/ a plazo fijo)	
2. Indefinido (sin plazo de termino)	

22. **¿Qué tipo de contrato “definido” poseías en tu ocupación principal, a la última semana de agosto de 2014?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Limitado a la temporada	
2. Limitado al término de la obra	
3. Limitado a menos de tres meses por contrato o acuerdo (a prueba, practica)	
4. Renovable una vez al año	
5. Por reemplazo	
6. No sabe	

23. **¿Al momento de recibir sus ingresos a la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, usted?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Entrega una boleta de honorarios	
2. Recibe una liquidación de sueldo	
3. Entrega un comprobante o recibo	
4. No recibe ni entrega comprobante	
5. Entrega boleta o factura	

24. A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal **¿Cuánto fue tu ingreso bruto mensual?**

\$

25. A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal **¿Qué tipo de jornadas laboral cumplías en este trabajo?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Jornada completa	
2. Media jornada	
3. Por horas	

26. A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal **¿Cuál es el número de trabajadores de la organización en que trabajabas?** (marca con una x una sola alternativa)

1. De 0 a 9 personas	
2. Entre 10 a 25 personas	
3. Entre 25 y 200	
4. 200 y más personas <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> Ley N° 20.416



27. **A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes:** (marca con una x una sola alternativa en los espacios destinados para aquello)

	Si	No	Ns/Nr
27.1 Vacaciones anuales			
27.2 Días pagados por enfermedad			
27.3 Cotización previsional o de pensión			
27.4 Cotización por previsión de salud			
27.5 Cotización por seguro de desempleo			

28. A la última semana de agosto de 2014 **¿has buscado otro trabajo?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Si	
2. No	
3. Ns-Nr	

29. **¿Cuál es el motivo principal por el cual estas buscando otro trabajo?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Porque desea un trabajo con mayores ingresos	
2. Para mejorar su calidad de vida (cercanía hogar, mejor barrio en el que trabajar, etc.)	
3. Para mejorar sus condiciones de trabajo (horario, ambiente de trabajo, beneficios sociales)	
4. Porque desea un empleo más acorde a su profesión	
5. Porque siente inseguridad en su empleo actual	
6. Porque considera su actividad actual como provisional	

30. **¿Qué tipo de jornada estas buscando?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Jornada completa	
2. Jornada parcial	
3. Cualquiera	

### MÓDULO III: SATISFACCIÓN DE ESTUDIO

31. **¿Qué aspectos de tu curriculum consideras que son importantes para conseguir empleo?** (marca con una x una sola alternativa)

1. Titulación	
2. Expediente académico	
3. Experiencia laboral (prácticas o trabajo anterior)	
4. Idiomas	
5. Informática	
6. Pruebas de capacidad (profesionales, psicotécnicas)	
7. Entrevista de selección	
8. Contactos personales	
9. Aptitudes personales	
10. Otros (especificar)	

32. En una escala de 1 a 10, **indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH** (valores cercanos a 1 representan un bajo nivel de acuerdo, valores cercanos a 10 muy de acuerdo, indique el número en el espacio destinado para aquello)

1. Egresé habiendo adquirido los elementos básicos requeridos por el mercado laboral	
2. Adquirí las competencias específicas requeridas para el mercado laboral.	
3. Puedo enfrentar sin dificultades las exigencias profesionales del mercado laboral.	
4. Egresé teniendo claridad sobre las áreas de desempeño profesional donde iniciar mi búsqueda de trabajo.	
5. La UCSH disponía de una red de apoyo para prácticas profesionales que permitían crear espacios de colocación laboral.	
6. La carrera que estudié fomenta y facilita la participación de egresados en seminarios y/o charlas sobre la disciplina.	
7. El plan de estudios contemplaba actividades de vinculación de los estudiantes con el mercado laboral.	
8. He podido constatar que en el mercado laboral existe interés por contratar a los egresados de la UCSH.	
9. Las expectativas de trabajo que me había formado fueron acordes con la actividad laboral que finalmente obtuve.	
10. Al Egresar de la carrera obtuve un trabajo con las expectativas de remuneración a las que aspiraba cuando estudiaba	
11. Los profesores de la universidad demostraban tener buen conocimiento de las asignaturas impartidas.	
12. Los profesores de la universidad eran claros en la exposición y explicación de las materias.	
13. El plan de estudio fomentaba la adquisición de habilidades necesarias para el mercado de trabajo (trabajo en grupo, actitud crítica, exposición oral, etc.)	
14. La carrera me dio herramientas para generar redes (relacionarme con otros)	

#### MÓDULO IV: FIDELIZACIÓN DE ESTUDIANTES

33. Si quisiera realizar otra carrera ¿volverías a matricularte en la UCSH? (marca con una x una sola alternativa)

**Si la respuesta es Si continuar con pregunta 35 y si marca No, seguir con pregunta 34.**

1. Si	
2. No	
3. Ns-Nr	

34. ¿Por qué no elegirías la universidad? (marca con una x las alternativas)

1. Por la dirección de la carrera	
2. Por los académicos	
3. Por el precio	
4. Por las becas y beneficiarios	
5. Por la ubicación	
6. Por el prestigio	
7. Por la calidad	
8. Por la malla curricular	
9. Por la infraestructura	

35. ¿Acudirías a la UCSH a cursar estudios de postgrado o de formación continua? (marca con una x una sola alternativa)

1. Si	
2. No	
3. Ns-Nr	

36. ¿Has realizado o estas realizando actualmente estudios de postgrado y/o formación continua? (marca con una x una sola alternativa)

1. Si (si marca 1, continuar 37)	
2. No (si marca 2, continuar 38)	

3. Ns-Nr (si marca 3, continuar 38)	
-------------------------------------	--

37. ¿Qué tipo de postgrado o formación continua estas realizando o has realizado? (marca con una x una sola alternativa en los espacios destinados para aquello)

	Finalizando	Cursando	No Aplica
Doctorado			
Magister			
Post título			
Diplomado			

38. ¿Recomendarías la UCSH a un familiar o amigo? (marca con una x una sola alternativa)

1. Si	
2. No	
3. Ns-Nr	

39. ¿Recomendarías a otras personas estudiar la misma carrera que has estudiado en la UCSH? (marca con una x una sola alternativa)

1. Si	
2. No	
3. Ns-Nr	

#### MÓDULO V: SATISFACCIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS

40. En una escala de 1 a 10, indique ¿Cómo valora su nivel actual? ¿Qué nivel necesitabas en tu trabajo a diciembre de 2013? Y ¿en qué medida ha contribuido la carrera de la que te graduaste?

En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes características del perfil de egreso (valores cercanos a 1 representan un bajo nivel de acuerdo, valores cercanos a 10 muy de acuerdo, indique el número en el espacio destinado para aquello)

	Nivel Actual	Nivel Necesario	Contribución Carrera
1. Dominio de tu área o disciplina			
2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas			
3. Capacidad para comprender otras disciplinas			
4. Pensamiento analítico			
5. Capacidad de comunicarse			
6. Capacidad para hacerte entender			
7. Capacidad para emitir juicios fundamentados			
8. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos			
9. Capacidad para negociar de forma eficaz			
10. Capacidad para trabajar bajo presión			
11. Capacidad para detectar nuevas oportunidades			
12. Capacidad para coordinar actividades			
13. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva			
14. Capacidad para trabajar en equipo			
15. Capacidad para movilizar las capacidades de otros			
16. Capacidad de tolerancia y empatía			
17. Capacidad para hacer valer tu autoridad			
18. Capacidad para utilizar herramientas informáticas			
19. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones			
20. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas			
21. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes			

22. Capacidad para redactar informes o documentos			
23. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros			

	Nivel de acuerdo
1. Egresé domina los diferentes paradigmas y teorías que orientan y fundamentan el trabajo sociológico.	
2. Egresé teniendo la capacidad de problematizar la realidad, interrogando críticamente e hipotetizando sobre ella, integrando el compromiso ético con el conocimiento científico.	
3. Egresé dominando y aplicando las distintas metodologías y técnicas que le permiten ser un investigador de lo social, mantener una actitud inquisitiva y ser competente para intervenir en las distintas realidades, tanto desde una perspectiva objetiva como subjetiva.	
4. Egresé con la capacidad de comprender los procesos de transformación que vienen experimentando las personas y las relaciones sociales en los últimos siglos, siendo capaz de diseñar procesos que facilitan el análisis social.	
5. Egresé con la capacidad de trabajar en equipo con distintos actores sociales e impulsar el pensamiento creativo.	
6. Egresé con la capacidad de Ofrecer distintas lecturas de la realidad, siendo capaz de comunicar asertivamente mi producción sociológica, de manera verbal y escrita, empleando recursos de las TICs y los medios de comunicación social.	
7. Egresé con la capacidad de discernir éticamente y actuar de acuerdo a los principios y opciones fundadas en la identidad y misión de la UCSH.	
8. Egresé con la capacidad de construir conocimiento e intervenir sobre los procesos de cambio que experimenta nuestra sociedad actual, sus instituciones y personas, desde la perspectiva de los propios actores sociales	
9. Egresé con la capacidad de reflexión e integración permanente de las relaciones entre las dimensiones micro y macro sociales de la realidad, que contribuyan a la construcción de modelos interpretativos y de intervención en	

los procesos de mutación sociocultural.	
10. Maneja los conocimientos que le permiten transformar conjuntos de datos aislados en series organizadas de información para la toma de decisiones, en la aplicación de esta cualidad se rige por ideas de responsabilidad frente a las consecuencias que su acción profesional pueda acarrear.	

### MÓDULO VI: OTROS ANTECEDENTES

**Para hacer seguimiento de la vida laboral, deseáramos saber si estarías dispuesto a colaborar en un futuro.**

1. Si	
2. No	
3. Ns-Nr	

**Si estás dispuesto a colaborar te agradeceríamos completar:**

Teléfono de Casa	
Teléfono trabajo	
Teléfono Móvil	
Correo electrónico	

**Sobre tu ocupación principal:**

Nombre de la organización	
Nombre de tu jefe directo	
Cargo de tu jefe directo	
Correo electrónico	
Teléfono de tu jefe directo	

#### 10. 4. Anexo de contenido cuantitativo (SPSS)

##### Estadísticos

Hasta la última semana de Agosto de 2014, ¿En cuál de las siguientes situaciones te encontrabas la mayor parte del tiempo?

Mujer	N	Válido	25
		Perdidos	0
Hombre	N	Válido	34
		Perdidos	0

**Hasta la última semana de Agosto de 2014, ¿En cuál de las siguientes situaciones te encontrabas la mayor parte del tiempo?**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Mujer	Válido	Trabajando	18	72.0	72.0
		Trabajando y estudiando	2	8.0	80.0
		Buscando trabajando	5	20.0	100.0
		Total	25	100.0	100.0
Hombre	Válido	Trabajando	22	64.7	64.7
		Trabajando y estudiando	4	11.8	76.5
		Desempleado	1	2.9	79.4

Buscando trabajando	5	14.7	14.7	94.1
Estudiando	1	2.9	2.9	97.1
Ns/Nr	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

### Estadísticos

Hasta la última semana de Agosto de 2014, ¿En cuál de las siguientes situaciones te encontrabas la mayor parte del tiempo?

Mujer	N	Válido	25
		Perdidos	0
Hombre	N	Válido	34
		Perdidos	0

Hasta la última semana de Agosto de 2014, ¿En cuál de las siguientes situaciones te encontrabas la mayor parte del tiempo?

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Mujer	Válido	Trabajando	18	72.0	72.0
		Trabajando y estudiando	2	8.0	80.0
		Buscando trabajando	5	20.0	100.0
		Total	25	100.0	100.0
Hombre	Válido	Trabajando	22	64.7	64.7
		Trabajando y estudiando	4	11.8	76.5
		Desempleado	1	2.9	79.4
		Buscando trabajando	5	14.7	94.1
		Estudiando	1	2.9	97.1
		Ns/Nr	1	2.9	100.0
		Total	34	100.0	100.0

### Estadísticos

Considerando Tú actividad principal ¿Qué antigüedad tienes en este empleo a la última semana de agosto de 2014?

Mujer	N	Válido	25
		Perdidos	0
Hombre	N	Válido	34
		Perdidos	0

Considerando Tú actividad principal ¿Qué antigüedad tienes en este empleo a la última semana de agosto de 2014?

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Mujer	Válido	Entre 1 y 3 meses	6	24.0	24.0
		Entre 4 y 6 meses	2	8.0	32.0
		Entre 7 y 12 meses	4	16.0	48.0
		Entre 13 y 24 meses	4	16.0	64.0
		Más de 2 años	4	16.0	80.0
		NA	5	20.0	100.0
Hombre	Válido	Total	25	100.0	100.0
		Menos de 1 mes	3	8.8	8.8

Entre 1 y 3 meses	5	14.7	14.7	23.5
Entre 7 y 12 meses	3	8.8	8.8	32.4
Entre 13 y 24 meses	6	17.6	17.6	50.0
Más de 2 años	9	26.5	26.5	76.5
NA	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014 ¿Tú ocupación principal estaba directamente relacionada con la carrera que estudiaste?

Mujer	N	Válido	25
		Perdidos	0
Hombre	N	Válido	34
		Perdidos	0

**A la última semana de agosto de 2014 ¿Tú ocupación principal estaba directamente relacionada con la carrera que estudiaste?**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	Válido	Si	17	68.0	68.0
		No	3	12.0	80.0
		Ns/Nr	5	20.0	100.0
		Total	25	100.0	
Hombre	Válido	Si	19	55.9	55.9
		No	7	20.6	76.5
		Ns/Nr	8	23.5	100.0
		Total	34	100.0	

### Estadísticos

Antes de titularte, ¿Ya estabas trabajando en una ocupación relacionada con tu formación profesional?

Mujer	N	Válido	25
		Perdidos	0
Hombre	N	Válido	34
		Perdidos	0

**Antes de titularte, ¿Ya estabas trabajando en una ocupación relacionada con tu formación profesional?**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	Válido	Si	3	12.0	12.0
		No	17	68.0	80.0
		Ns/Nr	5	20.0	100.0
		Total	25	100.0	
Hombre	Válido	Si	15	44.1	44.1
		No	11	32.4	76.5
		Ns/Nr	8	23.5	100.0
		Total	34	100.0	

**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desde que te titulaste de la Universidad ¿Cuánto tiempo demoraste en encontrar tu primer trabajo relacionado directamente con tu título profesional? * Sexo	59	100.0%	0	0.0%	59	100.0%

**Desde que te titulaste de la Universidad ¿Cuánto tiempo demoraste en encontrar tu primer trabajo relacionado directamente con tu título profesional? \*Sexo tabulación cruzada**

			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Desde que te titulaste de la Universidad ¿Cuánto tiempo demoraste en encontrar tu primer trabajo relacionado directamente con tu título profesional?	Menos de 1 mes	Recuento	1	5	6
		% dentro de Sexo	4.0%	14.7%	10.2%
	Entre 1 y 3 meses	Recuento	3	4	7
		% dentro de Sexo	12.0%	11.8%	11.9%
	Entre 4 y 6 meses	Recuento	6	2	8
		% dentro de Sexo	24.0%	5.9%	13.6%
	Entre 7 y 12 meses	Recuento	4	4	8
		% dentro de Sexo	16.0%	11.8%	13.6%
	Entre 13 y 24 meses	Recuento	2	2	4
		% dentro de Sexo	8.0%	5.9%	6.8%
	Más de 2 años	Recuento	2	3	5
		% dentro de Sexo	8.0%	8.8%	8.5%
Estaba trabajando cuando finalizase los estudios	Recuento	1	2	3	
	% dentro de Sexo	4.0%	5.9%	5.1%	
Ns/Nr	Recuento	6	12	18	
	% dentro de Sexo	24.0%	35.3%	30.5%	
Total	Recuento	25	34	59	
	% dentro de Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

**Estadísticos**

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuánto fue tu ingreso bruto mensual?

Mujer	N	Válido	18
		Perdidos	7
	Media		785129.83
	Mediana		775000.00
	Moda		800000 <sup>a</sup>
	Desviación estándar		425542.737
	Mínimo		200000
Hombre	N	Válido	26
		Perdidos	8
	Media		1125427.35
	Mediana		765500.00
	Moda		600000
	Desviación estándar		1474190.031
	Máximo		1900000



Mínimo	170000
Máximo	8000000

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

**A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuánto fue tu ingreso bruto mensual?**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Mujer	200000	1	4.0	5.6	
	270000	1	4.0	11.1	
	350000	1	4.0	16.7	
	400000	1	4.0	22.2	
	500000	1	4.0	27.8	
	580000	1	4.0	33.3	
	600000	1	4.0	38.9	
	745000	1	4.0	44.4	
	Válido 750000	1	4.0	5.6	50.0
	800000	2	8.0	11.1	61.1
	850000	2	8.0	11.1	72.2
	887337	1	4.0	5.6	77.8
	950000	1	4.0	5.6	83.3
	1200000	1	4.0	5.6	88.9
	1500000	1	4.0	5.6	94.4
	1900000	1	4.0	5.6	100.0
	Total	18	72.0	100.0	
	Ns/Nr	2	8.0		
	Perdidos NA	5	20.0		
	Total	7	28.0		
Total	25	100.0			
Hombre	Válido 170000	1	2.9	3.8	
	300000	1	2.9	7.7	
	330000	1	2.9	11.5	
	350000	1	2.9	15.4	
	430000	1	2.9	19.2	
	500000	1	2.9	23.1	
	550000	1	2.9	26.9	
	600000	2	5.9	7.7	34.6
	611111	1	2.9	3.8	38.5
	626000	1	2.9	3.8	42.3
	675000	1	2.9	3.8	46.2
	740000	1	2.9	3.8	50.0
	791000	1	2.9	3.8	53.8
	803000	1	2.9	3.8	57.7
	850000	1	2.9	3.8	61.5
	900000	1	2.9	3.8	65.4
	967000	1	2.9	3.8	69.2
	1200000	1	2.9	3.8	73.1
	1268000	1	2.9	3.8	76.9
	1400000	1	2.9	3.8	80.8
	1500000	1	2.9	3.8	84.6
	1600000	1	2.9	3.8	88.5
	1700000	1	2.9	3.8	92.3
1800000	1	2.9	3.8	96.2	

	8000000	1	2.9	3.8	100.0
	Total	26	76.5	100.0	
Perdidos	NA	8	23.5		
Total		34	100.0		

### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuánto fue tu ingreso bruto mensual?

Mujer	N	Válido	25
		Perdidos	0
	Media		565320.32
	Mediana		580000.00
	Moda		99
	Desviación estándar		507629.926
	Varianza		257688142122.477
	Mínimo		88
	Máximo		1900000
	N	Válido	34
	Perdidos	0	
Hombre	Media		860644.21
	Mediana		605555.50
	Moda		99
	Desviación estándar		1371551.582
	Varianza		1881153741293.562
	Mínimo		99
	Máximo		8000000

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuánto fue tu ingreso bruto mensual?

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Mujer	Ns/Nr	2	8.0	8.0	8.0	
	NA	5	20.0	20.0	28.0	
	Válido	200000	1	4.0	4.0	32.0
		270000	1	4.0	4.0	36.0
		350000	1	4.0	4.0	40.0
		400000	1	4.0	4.0	44.0
		500000	1	4.0	4.0	48.0
		580000	1	4.0	4.0	52.0
		600000	1	4.0	4.0	56.0
		745000	1	4.0	4.0	60.0
		750000	1	4.0	4.0	64.0
		800000	2	8.0	8.0	72.0
		850000	2	8.0	8.0	80.0
		887337	1	4.0	4.0	84.0
		950000	1	4.0	4.0	88.0
		1200000	1	4.0	4.0	92.0
		1500000	1	4.0	4.0	96.0
		1900000	1	4.0	4.0	100.0
		Total	25	100.0	100.0	
	Hombre	NA	8	23.5	23.5	23.5
Válido		170000	1	2.9	2.9	26.5
		300000	1	2.9	2.9	29.4
		330000	1	2.9	2.9	32.4
		350000	1	2.9	2.9	35.3

430000	1	2.9	2.9	38.2
500000	1	2.9	2.9	41.2
550000	1	2.9	2.9	44.1
600000	2	5.9	5.9	50.0
611111	1	2.9	2.9	52.9
626000	1	2.9	2.9	55.9
675000	1	2.9	2.9	58.8
740000	1	2.9	2.9	61.8
791000	1	2.9	2.9	64.7
803000	1	2.9	2.9	67.6
850000	1	2.9	2.9	70.6
900000	1	2.9	2.9	73.5
967000	1	2.9	2.9	76.5
1200000	1	2.9	2.9	79.4
1268000	1	2.9	2.9	82.4
1400000	1	2.9	2.9	85.3
1500000	1	2.9	2.9	88.2
1600000	1	2.9	2.9	91.2
1700000	1	2.9	2.9	94.1
1800000	1	2.9	2.9	97.1
8000000	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

#### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014 ¿Has buscado otro trabajo?

Mujer	N	Válido	19
		Perdidos	6
Hombre	N	Válido	23
		Perdidos	11

#### A la última semana de agosto de 2014 ¿Has buscado otro trabajo?

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	Si	7	28.0	36.8
	Válido No	12	48.0	63.2
	Total	19	76.0	100.0
	Perdidos Ns/Nr	6	24.0	
	Total	25	100.0	
Hombre	Si	12	35.3	52.2
	Válido No	11	32.4	47.8
	Total	23	67.6	100.0
	Perdidos Ns/Nr	11	32.4	
	Total	34	100.0	

¿Cuál es el motivo principal por el cual estas buscando otro trabajo?

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Mujer	Válido	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	1	4.0	12.5	12.5
		Para mejorar sus condiciones de trabajo (horario, ambiente de trabajo, beneficios sociales)	2	8.0	25.0	37.5
		Porque desea un empleo más acorde a su profesión	3	12.0	37.5	75.0
		Porque considera su actividad actual como provisional	2	8.0	25.0	100.0
		Total	8	32.0	100.0	
	Perdidos	Ns/Nr	12	48.0		
		NA	5	20.0		
		Total	17	68.0		
	Total	25	100.0			
	Hombre	Válido	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	5	14.7	41.7
Para mejorar sus condiciones de trabajo (horario, ambiente de trabajo, beneficios sociales)			4	11.8	33.3	75.0
Porque desea un empleo más acorde a su profesión			2	5.9	16.7	91.7
Porque considera su actividad actual como provisional			1	2.9	8.3	100.0
Total			12	35.3	100.0	
Perdidos		Ns/Nr	11	32.4		
		NA	11	32.4		
		Total	22	64.7		
Total		34	100.0			

#### Estadísticos

¿Cuál es el motivo principal por el cual estas buscando otro trabajo?

Mujer	N	Válido	8
		Perdidos	17
Hombre	N	Válido	12
		Perdidos	22

#### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Vacaciones anuales]

Mujer	N	Válido	17
		Perdidos	8
Hombre	N	Válido	25
		Perdidos	9

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Vacaciones anuales]

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer Válido Si	13	52.0	76.5	76.5

	No	4	16.0	23.5	100.0
	Total	17	68.0	100.0	
Perdidos	Ns/Nr	8	32.0		
Total		25	100.0		
	Si	20	58.8	80.0	80.0
Válido	No	5	14.7	20.0	100.0
Hombre	Total	25	73.5	100.0	
Perdidos	Ns/Nr	9	26.5		
Total		34	100.0		

### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Días pagados por enfermedad]

Mujer	N	Válido	17
		Perdidos	8
Hombre	N	Válido	25
		Perdidos	9

**A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Días pagados por enfermedad]**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	10	40.0	58.8	58.8
	Válido No	7	28.0	41.2	100.0
Mujer	Total	17	68.0	100.0	
	Perdidos Ns/Nr	8	32.0		
	Total	25	100.0		
	Si	17	50.0	68.0	68.0
	Válido No	8	23.5	32.0	100.0
Hombre	Total	25	73.5	100.0	
	Perdidos Ns/Nr	9	26.5		
	Total	34	100.0		

### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Cotización previsional o de pensión]

Mujer	N	Válido	19
		Perdidos	6
Hombre	N	Válido	23
		Perdidos	11

**A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Cotización previsional o de pensión]**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	10	40.0	52.6	52.6
	Válido No	9	36.0	47.4	100.0
Mujer	Total	19	76.0	100.0	
	Perdidos Ns/Nr	6	24.0		
	Total	25	100.0		
	Si	15	44.1	65.2	65.2
	Válido No	8	23.5	34.8	100.0
Hombre	Total	23	67.6	100.0	

Perdidos	Ns/Nr	11	32.4	
Total		34	100.0	

#### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Cotización por previsión de salud ]

Mujer	N	Válido	19
		Perdidos	6
Hombre	N	Válido	23
		Perdidos	11

**A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Cotización por previsión de salud ]**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	Válido	Si	11	44.0	57.9
		No	8	32.0	42.1
	Total	19	76.0	100.0	
	Perdidos	Ns/Nr	6	24.0	
	Total		25	100.0	
Hombre	Válido	Si	16	47.1	69.6
		No	7	20.6	30.4
	Total	23	67.6	100.0	
	Perdidos	Ns/Nr	11	32.4	
	Total		34	100.0	

#### Estadísticos

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Cotización por seguro de desempleo]

Mujer	N	Válido	19
		Perdidos	6
Hombre	N	Válido	22
		Perdidos	12

**A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal, tienes: [Cotización por seguro de desempleo]**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	Válido	Si	8	32.0	42.1
		No	11	44.0	57.9
	Total	19	76.0	100.0	
	Perdidos	Ns/Nr	6	24.0	
	Total		25	100.0	
Hombre	Válido	Si	14	41.2	63.6
		No	8	23.5	36.4
	Total	22	64.7	100.0	
	Perdidos	Ns/Nr	12	35.3	
	Total		34	100.0	

**A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?  
\*Sexo tabulación cruzada**

			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	Ns/Nr	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	5 35.7%	9 64.3%	14 100.0%
	Administrativo	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	Analista	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	3 37.5%	5 62.5%	8 100.0%
	Asesor de bancos comunales	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
	Asesor de Estudios	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	Asesor familiar	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	Asistente técnico	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	Coordinador de proyectos	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	4 40.0%	6 60.0%	10 100.0%
	Delegado de prestación de servicio en beneficio de la comunidad	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	Director de desarrollo de programas	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	Docente e investigador	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	2 66.7%	1 33.3%	3 100.0%
	Ejecutivo	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	Encargado gestión intersectorial	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	2 50.0%	2 50.0%	4 100.0%
	Encargado nacional de procesos electorales	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	Encuestador	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	Fiscalizador	Recuento	0	1	1

	% dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	0.0%	100.0%	100.0%
	Recuento	1	1	2
Jefe de unidad	% dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	50.0%	50.0%	100.0%
	Recuento	3	2	5
Profesional	% dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	60.0%	40.0%	100.0%
	Recuento	1	0	1
Supervisor de proyectos	% dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	100.0%	0.0%	100.0%
	Recuento	25	34	59
Total	% dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización?	42.4%	57.6%	100.0%

#### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Qué cargo desempeñas en la organización? * Sexo	59	100.0%	0	0.0%	59	100.0%

#### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas? * Sexo	59	100.0%	0	0.0%	59	100.0%



**A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que perteneces?**  
**tabulación cruzada**

A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?	Hoteles y restaurantes	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Transporte, almacenamiento, y comunicaciones	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Enseñanza	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Servicios sociales y de salud	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Otras actividades, servicios comunitarios, sociales y personas	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Organización y órganos extraterritoriales	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Ns/Nr	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?
	Total	Recuento % dentro de A la última semana de agosto de 2014, en tu ocupación principal ¿Cuál es la rama de actividad a la que pertenece la organización en que trabajas?

**Estadísticos**

¿Qué tipo de relación contractual poseías con tu empleador, en tu ocupación principal, a la última semana de agosto de 2014?

Mujer	N	Válido	15
		Perdidos	10
Hombre	N	Válido	21
		Perdidos	13

**¿Qué tipo de relación contractual poseías con tu empleador, en tu ocupación principal, a la última semana de agosto de 2014?**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	Válido	Definido (con plazo de termino/a plazo fijo)	10	40.0	66.7
		Indefinido (sin plazo de termino)	5	20.0	33.3
		Total	15	60.0	100.0
	Perdidos	Ns/Nr	4	16.0	
		99	6	24.0	
		Total	10	40.0	
Total		25	100.0		
Hombre	Válido	Definido (con plazo de termino/a plazo fijo)	7	20.6	33.3
		Indefinido (sin plazo de termino)	14	41.2	66.7
		Total	21	61.8	100.0
	Perdidos	Ns/Nr	4	11.8	
		99	9	26.5	
		Total	13	38.2	
Total		34	100.0		

**Estadísticos**

A la última semana de agosto de 2014, tu ocupación principal ¿a qué sector pertenece?

Mujer	N	Válido	25
		Perdidos	0
Hombre	N	Válido	34
		Perdidos	0

**A la última semana de agosto de 2014, tu ocupación principal ¿a qué sector pertenece?**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	Válido	Público	9	36.0	36.0
		Privado	11	44.0	44.0
		Ns/Nr	5	20.0	20.0
		Total	25	100.0	100.0
Hombre	Válido	Público	9	26.5	26.5
		Privado	17	50.0	50.0
		Ns/Nr	8	23.5	23.5
		Total	34	100.0	100.0

**Frecuencias**

**Notas**

Salida creada	14-DEC-2014 02:36:55
Comentarios	

	Datos	/Users/Rocio/Desktop/BASE EIL 6-11..sav	
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1	
Entrada	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		59
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.	
Sintaxis		<pre> FRECUENCIES VARIABLES=Enunaescalade1a10i indicatuniveldeacuerdoentornoalassi guientesaf_A Enunaescalade1a10indicatuniveldea cuerdoentornoalassi guientesaf_B Enunaescalade1a10indicatuniveldea cuerdoentornoalassi guientesaf_C Enunaescalade1a10indicatuniveldea cuerdoentornoalassi guientesaf_D Enunaescalade1a10indicatuniveldea cuerdoentornoalassi guientesaf_F Enunaescalade1a10indicatuniveldea cuerdoentornoalassi guientesaf_G Enunaescalade1a10indicatuniveldea cuerdoentornoalassi guientesaf_H Enunaescalade1a10indicatuniveldea cuerdoentornoalassi guientesaf_I /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,02
	Tiempo transcurrido		00:00:00,00

### Estadísticos

		En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Adquirí las competencias específicas requeridas para el mercado laboral.][Nivel de Acuerdo]	En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Puedo enfrentar sin dificultades las exigencias profesionales del mercado laboral.][Nivel de Acuerdo]	En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Egresé teniendo claridad sobre las áreas de desempeño profesional donde iniciar mi búsqueda de trabajo.][Nivel de Acuerdo]
N	Válido	54	54	53
	Perdidos	5	5	6
Media		5.81	6.43	6.09
Mediana		5.00	6.00	6.00
Moda		5	5	6 <sup>a</sup>

### Estadísticos

		En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [La UCSH disponía de una red de apoyo para prácticas profesionales que permitían crear espacios de colocación laboral.][Nivel de Acuerdo]	En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [El plan de estudios contemplaba actividades de vinculación de los estudiantes con el mercado laboral.][Nivel de Acuerdo]	En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [He podido constatar que en el mercado laboral existe interés por contratar a los egresados de la UCSH.][Nivel de Acuerdo]
N	Válido	54	54	54
	Perdidos	5	5	5
Media		3.24	3.30	3.69
Mediana		2.00	3.00	3.00
Moda		1	1	1 <sup>a</sup>

#### Estadísticos

		En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Las expectativas de trabajo que me había formado fueron acordes con la actividad laboral que finalmente obtuve.][Nivel de Acuerdo]	En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Al Egresar de la carrera obtuve un trabajo con las expectativas de remuneración a las que aspiraba cuando estudiaba][Nivel de Acuerdo]
N	Válido	54	54
	Perdidos	5	5
Media		4.74	5.20
Mediana		5.00	5.50
Moda		1	1

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

#### Tabla de frecuencia

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Adquirí las competencias específicas requeridas para el mercado laboral.][Nivel de Acuerdo]**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	3	5.1	5.6	5.6
2	1	1.7	1.9	7.4
3	4	6.8	7.4	14.8
4	5	8.5	9.3	24.1
5	16	27.1	29.6	53.7
Válido 6	4	6.8	7.4	61.1
7	6	10.2	11.1	72.2
8	8	13.6	14.8	87.0
9	3	5.1	5.6	92.6
10	4	6.8	7.4	100.0
Total	54	91.5	100.0	
Perdidos 88	5	8.5		
Total	59	100.0		

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Puedo enfrentar sin dificultades las exigencias profesionales del mercado laboral.][Nivel de Acuerdo]**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	1.7	1.9	1.9
2	1	1.7	1.9	3.7
3	3	5.1	5.6	9.3
4	7	11.9	13.0	22.2
5	9	15.3	16.7	38.9
Válido 6	8	13.6	14.8	53.7
7	6	10.2	11.1	64.8
8	6	10.2	11.1	75.9
9	6	10.2	11.1	87.0
10	7	11.9	13.0	100.0
Total	54	91.5	100.0	
Perdidos 88	5	8.5		
Total	59	100.0		

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Egresé teniendo claridad sobre las áreas de desempeño profesional donde iniciar mi búsqueda de trabajo.][Nivel de Acuerdo]**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	4	6.8	7.5	7.5
2	2	3.4	3.8	11.3
3	4	6.8	7.5	18.9
4	6	10.2	11.3	30.2
5	6	10.2	11.3	41.5
Válido 6	8	13.6	15.1	56.6
7	3	5.1	5.7	62.3
8	8	13.6	15.1	77.4
9	4	6.8	7.5	84.9
10	8	13.6	15.1	100.0
Total	53	89.8	100.0	
Perdidos 88	6	10.2		
Total	59	100.0		

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [La UCSH disponía de una red de apoyo para prácticas profesionales que permitían crear espacios de colocación laboral.][Nivel de Acuerdo]**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	24	40.7	44.4	44.4
2	6	10.2	11.1	55.6
3	5	8.5	9.3	64.8
Válido 4	2	3.4	3.7	68.5
5	5	8.5	9.3	77.8
6	4	6.8	7.4	85.2
7	1	1.7	1.9	87.0
8	5	8.5	9.3	96.3

	10	2	3.4	3.7	100.0
	Total	54	91.5	100.0	
Perdidos	88	5	8.5		
Total		59	100.0		

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [El plan de estudios contemplaba actividades de vinculación de los estudiantes con el mercado laboral.][Nivel de Acuerdo]**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	18	30.5	33.3	33.3
	2	8	13.6	14.8	48.1
	3	7	11.9	13.0	61.1
	4	6	10.2	11.1	72.2
Válido	5	6	10.2	11.1	83.3
	6	3	5.1	5.6	88.9
	7	1	1.7	1.9	90.7
	8	3	5.1	5.6	96.3
	10	2	3.4	3.7	100.0
	Total	54	91.5	100.0	
Perdidos	88	5	8.5		
Total		59	100.0		

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [He podido constatar que en el mercado laboral existe interés por contratar a los egresados de la UCSH.][Nivel de Acuerdo]**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	13	22.0	24.1	24.1
	2	6	10.2	11.1	35.2
	3	10	16.9	18.5	53.7
	4	6	10.2	11.1	64.8
Válido	5	10	16.9	18.5	83.3
	6	2	3.4	3.7	87.0
	7	2	3.4	3.7	90.7
	8	3	5.1	5.6	96.3
	10	2	3.4	3.7	100.0
	Total	54	91.5	100.0	
Perdidos	88	4	6.8		
	Sistema	1	1.7		
	Total	5	8.5		
Total		59	100.0		

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Las expectativas de trabajo que me había formado fueron acordes con la actividad laboral que finalmente obtuve.][Nivel de Acuerdo]**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	11	18.6	20.4	20.4
Válido	2	7	11.9	13.0	33.3
	3	2	3.4	3.7	37.0
	4	5	8.5	9.3	46.3

	5	9	15.3	16.7	63.0
	6	2	3.4	3.7	66.7
	7	6	10.2	11.1	77.8
	8	5	8.5	9.3	87.0
	9	4	6.8	7.4	94.4
	10	3	5.1	5.6	100.0
	Total	54	91.5	100.0	
Perdidos	88	5	8.5		
Total		59	100.0		

**En una escala de 1 a 10, indica tu nivel de acuerdo en torno a las siguientes afirmaciones referentes a sus estudios en la UCSH [Al Egresar de la carrera obtuve un trabajo con las expectativas de remuneración a las que aspiraba cuando estudiaba][Nivel de Acuerdo]**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	11	18.6	20.4	20.4
	2	5	8.5	9.3	29.6
	3	2	3.4	3.7	33.3
	4	5	8.5	9.3	42.6
	5	4	6.8	7.4	50.0
Válido	6	4	6.8	7.4	57.4
	7	8	13.6	14.8	72.2
	8	6	10.2	11.1	83.3
	9	4	6.8	7.4	90.7
	10	5	8.5	9.3	100.0
	Total	54	91.5	100.0	
Perdidos	88	5	8.5		
Total		59	100.0		

### 10. 5. Pauta de entrevista semi-estructurada

#### Inserción laboral juvenil desde una perspectiva de género

Objetivo de la entrevista.

La entrevista solo será usada para el estudio, por lo que los datos producidos en ella no serán de acceso público.

<b>Registro entrevistas</b>			
<b>Nombre egresado</b>			
<b>Locación entrevista</b>			
<b>Fecha</b>			
<b>Hora de inicio</b>			
<b>Hora cierre</b>			
<b>Tiempo total de grabación</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Subdimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas</b>
<b>1. Discriminación</b>	1. 1. Sexo	1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina	1. 1. 1. 1 En cuanto a la discriminación por sexo. ¿De qué forma crees que ésta se manifiesta en el trabajo?
			1. 1. 1. 2. ¿Te has sentido discriminada en tu trabajo por ser mujer?
		1. 1. 2. Instancias de discriminación laboral por género.	1. 1. 2. 1. ¿En qué ocasiones ocurre más frecuentemente y de qué forma se manifiesta la discriminación laboral por género?



	1. 2. Laboral	1. 2. 1. Relaciones laborales discriminatorias	1. 2. 1. 1. En cuanto a las relaciones laborales con tus pares del sexo masculino. ¿Sientes que son discriminatorias?
		1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.	1. 2. 2. 1. ¿A qué crees tú que se debe la discriminación por género en el trabajo?
	1. 3. Salarial	1. 3. 1. Desigualdad salarial por género	1. 3. 1. 1. Según tu experiencia de vida. ¿Has percibido desigualdades salariales en el campo de la sociología?
			1. 3. 1. 2. ¿De qué forma éstas se manifiestan?
		1. 3. 2. Consecuencias de la discriminación salarial por género.	1. 3. 2. 1. Según tu punto de vista. ¿Cuáles son los efectos que trae la desigualdad salarial para el camino hacia una sociedad más equitativa?
<b>2. Plazas laborales</b>	2. 1. Acceso	2. 1. 1. Plazas laborales habilitadas para ambos sexos.	2. 1. 1. 1. ¿Piensas que el acceso a diversas plazas laborales se comporta distinto a partir de tu condición de género? ¿Por qué?
		2. 2. Permanencia	2. 2. 1. Plazas laborales que poseen un vínculo con las habilidades socialmente asignadas al perfil femenino.
<b>3. Trabajo remunerado y no</b>	3. 1. Asignación cultural de las labores	3. 1. 1. División sexual del trabajo.	3. 1. 1. 1. ¿Sobre quién crees que recae la responsabilidad de la casa y la familia?

<b>remunerado</b>	domésticas		
	3. 2. Reproducción y rol de la mujer en la sociedad	3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad.	3. 2. 1. 1. ¿Sobre quién crees que recae la responsabilidad de la reproducción social o la procreación? ¿Sobre el Estado? ¿Sobre el empleador? ¿Sobre tu misma?
	3. 3. Políticas públicas	3. 3. 1. Redes de apoyo a la gestión familiar.	3. 3. 1. 1. ¿Sientes que faltan redes de apoyo que contribuyan a compatibilizar trabajo y familia?
<b>4. Preguntas de cierre</b>			4. 1. 1. 1. Para finalizar ¿Le gustaría hacer otro comentario?
			4. 1. 1. 2. ¿Tienes alguna duda sobre lo que hemos estado conversando o sobre el objetivo de esta entrevista?

## 10. 6 Transcripciones de entrevistas semi-estructuradas

### 1. K. G. Académica e investigadora en CEJU.

Investigadora: De acuerdo a la discriminación por sexo. ¿De qué forma crees que ésta se manifiesta en tu trabajo?

Entrevistada: Principalmente creo que en mi trabajo acá nosotros vemos temas de investigación, es un centro de investigación en temas de juventud. Pero lo puedo dividir en dos áreas, porque además tengo que hacer clases en “sociología” como que se hace una retribución por el trabajo investigativo.

Entonces, la discriminación por género la puedo ver en dos áreas, uno en el área de investigación, con mis pares porque todos son hombres, entonces tiene que ver con un tema de la trayectoria, y de que el círculo del cual tú te vas rodeando es de hombres. Entonces en términos prácticos, y teóricos, cuando tú quieres hacer planteamientos, u orientaciones para las investigaciones muchas veces estoy sola.

Ponte esto mismo de incluir la perspectiva de género no es algo que aquí esté incorporado. No es algo que en detalles tan prácticos como las y los se escriba en un artículo. Entonces en esos momentos es cuando tú te vas dando cuenta de que es duro... Porque de repente pueden ser temas súper pequeños que tú dices así como: “Oye, pero incorporemos esta perspectiva... este autor...” y no se puede no más, no hay una justificación muy lógica.

Investigadora: ¿No te dan ninguna explicación?

Entrevistada: No, ninguna de las investigaciones tiene enfoque de género, ahora que me incorpore yo la idea es poder empezar a incluirla, pero tampoco es algo que está muy avanzado en el desarrollo.

Investigadora: Entonces quizás no es prioridad para ellos.

Entrevistada: Claro, porque no se ve como una exigencia académica dentro de la investigación, como que aún no está instaurado un modelo de perspectiva de género. Pero eso para cuando una es mujer es súper discriminatorio, porque tú misma te vas dando cuenta que a través de tus pares no están siendo involucradas en un análisis que puede ser fundamental para el desarrollo científico.

Eso por una parte, y en el área más de la docencia, ahí la discriminación es full, pero con los alumnos. Yo ahora empecé hacer las clases en dos cursos en específicos, que uno es “cuali I” y “teoría social I”, ya antes había hecho clases de “sociología de la juventud” y en algunos institutos profesionales para trabajo social, en donde no lo sentí, porque eran puras mujeres.

Pero este año, en “cuali I” es súper notorio, porque de partida te enfrentas a un curso que está dividido el ala derecha de la sala mujeres, y el ala izquierda hombres, y no hacen trabajos mixtos. Eso ya para uno es fuerte.

Investigadora: ¿Eso es en sociología?

Entrevistada: Sí, en sociología. No me acuerdo si segundo o tercer año, segundo si no me equivoco. Yo siempre les tiro tallas con respecto a eso. Y segundo, ser mujer y ser joven, tu automáticamente sentí una discriminación y una falta de respeto en muchos, en muchos temas. Yo he tenido que aguantar, o sea, no aguantar en realidad, porque fui bien pesada cuando paso. Porque estaba haciendo clases, me di vuelta para escribir en la pizarra y los estudiantes hacían sonidos. O que de repente los jóvenes me dicen: “Profe, ¿Le tinka si nos tomamos una cerveza después?”. Cosas que no caben en tu cabeza, por ejemplo yo jamás se las diría a un profesor. A menos que tuviéramos una relación así como súper amigos, nos conociéramos de afuera, y sería súper mal visto.

Y eso como primero punto, y segundo, de que no validan tus conocimientos, entonces ahí tienes una doble arista “ser mujer, y ser joven” eso yo siempre lo hablo con mis colegas, yo les digo: “Que te apuesto si estás tu adelante no pasa eso”.

Una vez a mí me paso en “cuali I” que tenían que entregar un trabajo de observación, que era una cuestión así muy práctica, muy simple, entraba el trabajo en terreno. Y justo el día que tenían que entregarlo no lo trajo nadie porque nadie entendía el curso, entonces justo el día de la entrega del trabajo todos me dijeron que nadie entendía el curso, que nadie me entendía, y empezaron a generar una problemática súper grande, y frente a eso yo no soy histérica, entonces

yo como que los escuchaba, me tomaba mi té, mientras trataba de entender lo que estaba sucediendo. Y me hacen una comparación con “Juan Pérez” él como profesor de “metodología cuanti\*” entonces me dicen: “No! y con Juan no nos pasa así, porque Juan es súper claro, el dejó las reglas súper claras desde el inicio, a él le entendíamos, el nos hacía mucha práctica porque la metodología es difícil, en cambio la cualitativa es todo tan subjetivo...” Entonces, ¿Te das cuenta? ya te hicieron una comparación con un hombre, y joven, un hombre y joven po`. Entonces ahí yo termine de hablar con ellos y les digo: “Que claramente hay una diferencia notoria con respecto a la metodología de Juan, porque claramente él es otra persona, y segundo, porque el hace metodología cuantitativa, y él tiene otra pedagogía para enseñar”. Y hay uno empieza a justificar cosas que en el fondo no tienes por qué justificar porque tu sabes que es una discriminación, pero tu tampoco puedes llevar a ese nivel a los estudiantes. Porque desde su punto de vista una no está siendo práctica, ni coherente en sus argumentos, sino que está siendo histórica, loca. Entonces es como que de repente quieres matarlos a todos pero tienes que comportarte igual po`, serena, porque si no pasas a la histeria y te tienen que llevar al psiquiátrico.

Entonces en el mundo profesional lo veo desde esas dos áreas, como que de repente te sientes en el mundo de las clases, en donde los propios jóvenes estudiantes te están discriminando por ser mujer, por ser joven, y ellos recién se están formando, entonces que miedo esos profesionales que pueden salir, o qué miedo esos jóvenes que no pueden hacer trabajos con mujeres, porque se sientan lejos de mujeres, o incluso, peor aún, que lata por esas mismas niñas que también no están teniendo relación con hombres. Si el género no se trata solamente de la discriminación hacia la mujer.

Bueno, en eso, y en lo académico, específicamente en ese “techo de vidrio” que uno tiene, que tu te vas dando cuenta que dentro de donde estás ubicada, tienes posibilidades ascender, tienes posibilidades de crecer intelectualmente, y todas las posibilidades. Pero porque tu estás mirando para arriba y tienes un techo de vidrio, porque tu sabes que tarde o temprano vas a chocar. Pero se te está vendiendo como que tienes todas las posibilidades.

Investigadora: En cuanto a las relaciones laborales con tus compañeros. ¿Te has sentido discriminada por ellos directamente?

Entrevistada: No, mira, específicamente no. Pero así como... Mira, es que también aquí hay una dinámica como bien extraña, porque aquí hay una dinámica muy adulto céntrica, son personas que son muy adultas, y aparte tienen un ego muy grande, aquí se tratan de doctores, entonces yo acá soy la enfermera, yo no tengo el grado de doctor, entonces yo les digo que soy la enfermera “López”... digo: “Hola doctor, ¿como esta?” tengo pacientes... se tratan así. Entonces aquí más que nada no hay discriminación propiamente tal de género, pero si intelectual. Pero esa intelectualidad tu también la puedes llevar a que también puede ser en algunos casos de género, porque también uno si no ha tenido las posibilidades de desarrollarse intelectualmente como algunos de los hombres que están acá, es porque claramente cómo eres mujer tienes otro tipo de responsabilidades. Puedes tener familia, puedes tener hijos, que te impiden tener ese ascenso académico tan rápido como lo tiene un hombre.

Investigadora: Claro, no te puedes dedicarte cien por ciento al trabajo y dejar la casa botada.

Entrevistada: Exactamente.

Investigadora: Entonces, pasando a la discriminación salarial. Según tu experiencia de vida. ¿Has percibido desigualdades salariales en el mundo de la sociología?

Entrevistada: No sé. No es no, ni sí. Porque yo no soy una persona que se preocupa mucho de cuánto gana el otro, entonces nunca he tenido como ese nivel de conversación con respecto a si me pagan más o menos. Porque acá no todos ganamos lo mismo, porque acá los sueldos están determinados por tu grado académico, entonces no existe una igualdad en cuanto a eso, aparte que te pagan por la producción científica que vas teniendo y todo eso. Pero en mis otros trabajos tampoco lo he sentido.

Si he sentido la discriminación salarial por las profesiones, como que podemos estar haciendo el mismo trabajo, pero si yo soy socióloga, o soy trabajadora social, voy a ganar distinto al que tiene otra profesión.

Investigadora: ¿Con qué carreras te pasa eso?

Entrevistada: Me pasó con mi anterior trabajo con gente de trabajo social, que teníamos los mismos cargos, pero ganábamos distinto. Y que yo en cierta medida igual lo podía entender, pero porque hacíamos lo mismo, ganábamos distinto, pero la forma de presentar el trabajo y la forma de proyectar el trabajo era distinto, con respecto a lo que ellas podían hacer, y lo que yo podía hacer, porque son visiones metodológicas distintas, mis compañeras que eran trabajadoras sociales tenían una visión muy, muy buena en términos de intervención, pero en lo administrativo muy bajo, entonces tampoco podías pedir en ellas un desarrollo acabado de toda la pega en general, porque la pega en terreno podían ser mucho mejor que en lo administrativo. En el desarrollo de informes, en la presentación... yo lo entendía desde esa lógica, pero nunca he estado de acuerdo, porque en el fondo igual haces el trabajo, igual es la misma pega hace uno. Pero en términos de género no lo he sentido.

Investigadora: ¿Tu qué consecuencias crees que trae la desigualdad salarial en un camino hacia una sociedad más justa y equitativa en donde todos estemos integrados de mejor forma?

Entrevistada: Todo, hace todas las diferencias del mundo y es terrible, es nefasto, porque en el fondo todos tenemos... inherentes a que seamos hombres o mujeres capacidades y habilidades distintas que uno las entiende a partir de lo físico, a partir de lo intelectual, a partir de la dependencia educativa de la cual provienes, pero aun así, no puede condicionarte el género. Porque no se puede pretender ser simplemente hombre más allá de cómo piense o como actúe o simplemente mujer se puede ver determinado tu sueldo, y así en general.

Yo no lo veo como una problemática solamente salarial, la veo como una problemática hasta de desarrollo personal de los individuos, cuando yo te pongo este caso de los estudiantes de ese curso, que no comparten por ser hombres, o ser mujeres, o sea, lo encuentro aberrante, o sea, terrible. Estamos hablando de personas que deben tener... no sé veinte, diecinueve años, y no tienen la capacidad de poder compartir. A lo mejor quizás en una instancia más sociable pueden conversar, tomarse un trago, fumare un cigarro, pero en lo formal, en lo académico, en lo profesional el día de mañana van a tener que trabajar en un equipo interdisciplinario.

O ¿Que va pasar ponte tu cuando tengan que asumir que el jefe es una mujer? y si la mujer está siendo rigurosa en los procedimientos no es que sea histérica, ni que sea jodida, o que ande con el período, o que el esposo la halla dejado. O sea, esos términos argumentativos del por qué una mujer puede ser rigurosa o seria en un trabajo, lo encuentro terrible, que se te pongan por delante, que andas con tu período, o que tu marido te dejó y te está engañando, porque simplemente estas pidiendo que la pega se haga... eso lo encuentro terrible! me da miedo! Y eso verlo en jóvenes que se están formando y que en general la universidad no tenga un planteamiento de género estructurado, de pedagogía, de enseñanza, donde se les pueda dar orientaciones en donde eso no está bien, donde halla un curso, un taller donde se pueda implementar estos temas, me parece aún más sorprendente. Porque en otras partes, sobre todo en los países europeos esto no sucede. Igual habla mucho del tipo de universidad en la que estamos... salesiana... de curas... porque no es de monjas. Entonces ahí tu vas viendo que estás como rodeada de un ambiente como súper paternalista, protector, pero ese protector mal entendido, porque una madre también es protectora, pero una madre no discrimina.

Investigadora: Respecto a las plazas laborales. ¿Tú piensas que el acceso a la diversas plazas laborales es distinto respecto a tu condición de género? ¿Las mujeres acceden a las mismas plazas que los hombres?

Entrevistada: En el ambiente que yo me desarrollo que es el ambiente de la investigación, es bien distinto con respecto a otras plazas de trabajo. Yo he tenido la suerte de trabajar desde que yo salí de la universidad, en puros trabajos como socióloga, y en varias áreas, privadas, pública, y ahora que es investigación académica. Entonces frente a eso la discriminación la veo más por lo que te decía delante, porque el desarrollo profesional que puede tener una mujer es súper distinto al del hombre. Porque cuando vas saliendo de la universidad, si tienes familia, si vives sola... es súper distinto a las responsabilidades que puede tener un hombre teniendo esas mismas condiciones.

Entonces yo he visto más la discriminación ponte tú en términos profesionales de los grados académicos, que es lo que yo vivo hoy en día, esa área veo la discriminación más que en las plazas de trabajo. Porque ponte tu en el área de investigación, si tu sacas estadística, el noventa por ciento es hombre, y las mujeres que pueden tener el mismo grado académico, que los hombres que están haciendo investigación son puestas en pegas más administrativas, porque son mas ordenadas. Entonces ahí se va haciendo la diferenciación, pero tampoco yo me atrevería a

decirte que esa diferenciación es porque las mujeres acceden a eso, o es porque no tienen otra posibilidad.

Yo por lo menos, en el mundo, y en el momento en el que me encuentro, el tipo de trabajo que me encuentro, se me pide mucho trabajo administrativo, también por mi orden, apelando a que soy súper estructurada, súper ordenada, pero yo también yo respondo frente a eso, que no es mi problema que la otra gente no sea estructurada, y frente a eso también defendiendo mis derechos de poder hacer investigación, pero es súper difícil, es súper difícil porque a eso le sumas el componente adultocéntrico, que estas lidiando con gente adulta, que es más difícil llegar a ese acuerdo que tu como joven también tienes la posibilidad de desarrollarte, que también tienes la condición de ser mujer, que además de ser ordenada y estructurada y limpia; Puedes pensar, puedes escribir y poder sacar un buen artículo y desarrollar una buena investigación. Entonces yo creo que de repente la discriminación no es tan notoria, está como invisibilizada, pero es latente. Es latente, porque se le tapa con este velo como invisible, al decirte: “No, es que tú eres súper ordenada, tu eres súper estructurada, tu eres súper limpia, tu eres súper puntual” entonces así como que te suben el ego, pero por el otro lado te están metiendo trabajo administrativo, y no te están dejando desarrollarte por otro lado. Porque en términos de tiempo, no puedes sacar producción científica siendo que tienes que sacar trabajo administrativo, tienes que coordinar seminarios, tienes que saber generar una red de contactos, tienes que buscar financiamiento.

Investigadora: ¿Te dicen que tu tienes mejor llegada con la gente?

Entrevistada: Sí, porque uno es más sociable por lo tanto, entonces frente a eso yo creo que las preguntas que tu me haces, a lo mejor en la mayoría de mis respuestas puede ser no, que no lo he visto. Pero también porque yo me doy cuenta que es súper invisibilizado, es lo mismo que yo te pongo este caso: Si tu a un hombre le preguntas: “Oye, tu haces discriminación por género?” Él te va a decir: No, pero si empiezas analizar comportamiento y conductas que ellos van teniendo hasta verbalmente tu te vas dando cuenta que sí existe discriminación por género.

Investigadora: Claro, hay doble discurso. Hay un discurso en que dicen que no lo hacen, pero cuando se ven en la situación, realmente discriminan.

Entrevistada: Entonces el machismo tu si lo puedes encontrar validado desde las entrañas de la civilización.

Investigadora: Claro, ahí quizás se puede realizar un estudio más antropológico que sociológico. Mira, no ves que tu me estabas hablando de las tareas domésticas, la casa y eso. Respecto a lo mismo, ¿Sobre quién crees que recae la responsabilidad de la casa y de la familia?

Entrevistada: Es súper difícil esa respuesta, porque yo sin duda creo que recae en la mujer. Yo vengo de una familia en la que los pilares principales dentro de la administración del hogar son de hombres, onda, mi mamá era una princesa, una reina que no hacía nada, y mi papá y mi hermano hacían todo. Entonces vengo de otra lógica igual, pero mi mamá es la patrona de fundo, ella coordina, o sea, tampoco se hace nada si ella no sabe. Pero yo siento que en estricto rigor, depende fundamentalmente de la mujer, pero también porque la mujer tiene un cierto control, como de que las cosas se tienen que hacer de una manera, porque de esa manera se hacen bien, y también se cierra a la posibilidad de que la gente la haga de otra manera, y a otros tiempos. Pero en términos generales, creo que sin duda depende de la mujer, en todos los casos.

O sea, yo vivo con mi pareja, y el puede colaborar demasiado en los espacios comunes que nosotros tenemos, porque obviamente el es parte de la casa, pero hay millones de cosas que el cree que se hacen solas. Y según el, él es súper feminista, o sea, el dice: “Yo coopero, yo ayudo a la Juanita”, pero como me ayudas? si no me estas ayudando en nada, si esta también es tu casa. Pero también asumo que en mi micro realidad también el sobre control del hogar lo tengo yo, porque yo también siento que a mi manera se hacen mejor las cosas. Y yo creo que la mujer tiende a caer mucho en eso, mucho de eso también cae en la maternidad, como de sentir que porque sale de tu *guata* la guagua, tu sabes mejor como tenerla, y ahí uno también imposibilita al hombre de que genere una resiliencia frente a esos procesos, y los desplaza, entonces ahí vas cargando más la mochila.

Porque yo encuentro que es un juego súper difícil de llevar con respecto a cuánto sueltas, y cuánto delegas en el hombre y por eso año, tras año te vas dando cuenta que la responsabilidad va cayendo mucho más en las mujeres, ¿Por qué? porque volvemos al tema principal, el hombre tiene más posibilidades de desarrollarse profesionalmente, el hombre tiene más posibilidades de

ganar plata, el hombre encuentra trabajo más rápido que una mujer. Porque si yo hoy en día, me quedara desempleada, y buscara trabajo lo más probable es que todos me preguntaran cuales son mis proyecciones familiares, ¿Por qué? porque estoy en edad fértil, entonces es un círculo vicioso por lo tanto, entonces frente a eso, frente a mi pareja que puede tener mejores posibilidades laborales, o a lo mejor ni siquiera laborales, porque a lo mejor puede encontrar trabajo más rápidamente, no es que ese trabajo sea mejor que el que pueda conseguir yo. ¿Entiendes? entonces ahí, como yo no lo puedo hacer, ¿Cuál es mi otra manera de equilibrar estas responsabilidades? Asumiendo más roles domésticos por lo tanto. Esperándolo con comida, lavándole la ropa.

Investigadora: Si hablamos de la reproducción en términos biológicos. ¿Sobre quién crees que recae la responsabilidad de la reproducción social? En un contexto en donde hay un empleador, en donde está el Estado, en donde hay isapes, y una serie de elementos involucrados en la reproducción. Pero que la responsabilidad en la mayoría de los casos recae en la misma mujer, en la que ella sacrifica su propio tiempo para administrarlo junto con el bebé y eso.

Al momento en que tu vas a ser madre, ¿Quién crees que tiene la mayor responsabilidad respecto al costo económico, de la administración del tiempo y todos esos elementos que están involucrados cuando uno es mamá?

Entrevistada: Yo creo que uno lo puede entender como que la responsabilidad cae en los propios individuos. Como que los individuos deciden tener familia y hechar raíces, pero en términos generales hay una estructura que igual determina tu actuar. Porque a lo mejor a mí me hubiera encantado ser mamá, pero yo sabía lo que conllevaba ser mamá a los veinte, veinte y cinco años... te limitaba, limitaba mi carrera, limitaba los procesos sociales, mis procesos de crecimiento en muchos temas. ¿Por qué? porque no tenía isapre, porque no me iban aceptar en una pega, ¿Cómo me tomo un posnatal sin que nadie me pague? Entonces en el fondo, sin duda recae en los individuos porque nadie los va obligar, como notoriamente, pero en estricto rigor, existe una estructura de dominación que orienta tus decisiones en muchos ámbitos, más allá de la reproducción.

Investigadora: ¿A partir de las condiciones en las que tu estás es la libertad que te puedes tomar para ser madre?

Entrevistada: Claro, porque son factores externos, es como que yo te dijera ahora así como: "Oye! pero como no te has comprado un departamento!" No porque no me puedo comprar un departamento, ¿Por qué? porque no tengo cuenta corriente, y si no tengo cuenta corriente no puedo acceder a un crédito bancario, y no tengo cuenta corriente porque a lo mejor no soy... no provengo de las carreras más rentables, entonces como yo no tengo una carrera rentable, y no saqué la cuenta corriente cuando me la ofrecieron a los dieciocho años, sin tener nada, ahora es mucho más difícil, entonces no puedo tener casa por eso, no es porque no quiera, no es porque no la valla a pagar.

Entonces en esos factores tu te vas dando cuenta como se genera esta estructura casi simbólica de poder que se genera sobre nosotros, y así en miles de temas. O sea, no sé ponte tu, yo te pongo el caso de que yo soy vegetariana, por voluntad, decisión propia. Y no puedo ser vegetariana, si yo no tengo tiempo de cocinarme todas las noches, yo no tengo posibilidad de comer aquí, no tengo una opción de comer en el casino que me da mi empleador, ¿me entiendes? ¿por qué? porque para ellos el vegetariano tiene pavo, para ellos el vegetariano tiene pollo. O no tengo posibilidad de gastar de mi plata en comer en los alrededores ¿por qué? porque creen que ser vegetariano es comer pasto, entonces me pueden ofrecer solamente lechuga.

¿Te das cuenta? entonces ahí hay otro tema, de que yo decido por mi propia voluntad, un sistema de vida pero que se me imposibilita en un entorno que me dice que tengo que comer carne, o el día de mañana, si quiero ser mamá, me va a controlar la decisión de que me hijo tiene que comer carne porque me dicen que tiene que comer carne para que sea feliz, para que esté mejor, para que este en mejores condiciones nutritivas, para que crezca. Porque a lo mejor el sistema público al que yo pudiera acceder si no tuviera las condiciones para acceder a un sistema privado, los médicos no me van a decir que sea vegetariano, entonces ahí te vas dando cuenta que no solamente el sistema reproductivo, obviamente el sistema reproductivo es el que más nos afecta a las mujeres. Pero si con respecto a la decisión de ser madre, porque recae notoriamente en los individuos, pero invisiblemente en un Estado que te controla.

Investigadora: Entre tu, y tu pareja. ¿Sobre quién crees que recae la responsabilidad de la reproducción?

Entrevistada: En mi caso personal, en mi. En mi, y siempre va a ser así, por lo menos en mi caso. Yo soy dueña de mi cuerpo, yo decido cuando tengo hijos, si es que quiero tener hijos, si es que no quiero tener hijos... en todo sentido, yo soy la propietaria de mi misma.

Investigadora: ¿Qué piensas de esas mujeres que se sienten coartadas porque las parejas las obligan a ser madres diciéndoles que casi que las van a dejar si no son padres ahora y no después?

Entrevistada: Siento que es lamentable que estén involucradas en un sistema de relación bajo el control, porque el amor en ninguno de los casos es como se nos enseña, bajo esas pautas de dominación. Es un tema que siempre hablamos con varias de mis amigas, que en el fondo el amor no es control, cuando te dicen: "es que sin ti me muero" no, es mentira, no te vas a morir sin mi. Y si no tenemos un hijo este año vamos a seguir súper bien, vamos a poder ir de viaje, vamos a poder salir a carretear, vamos a poder dormir hasta tarde, entonces los sistemas de relaciones que están determinados bajo el control en cualquiera de sus aspectos de dominación, de querer que la mujer quede embarazada para hacer familia, pero además porque así la puedes tener en la casa, no es amor po`, es una falta de criterio y de amor propio, de sentir que de verdad puedes tener una pareja que puede ser súper linda, puede ser súper profesional, y va seguir estando contigo. Entonces qué pena ese nivel de inseguridad que puede llegar a ese punto.

Investigadora: ¿Piensas que eso puede venir de un patrón familiar del núcleo en donde el se desarrolló en algún momento? En la infancia...

Entrevistada: Sin duda, porque es la educación principal, con la cual nos determinamos como individuos es la familiar, y la educación familiar también dice mucho de lo que somos actualmente, y del relacionamiento familiar que proyectamos o que tenemos en la actualidad, si bien yo creo que todos estos temas no son tan... como notorios como a veces uno los conversa, yo de verdad siempre creo que toda esta discriminación de género o toda estas situaciones peyorativas para la mujer son súper invisibilizadas. Pero en lo cotidiano, cuando tu derrepente ya te pones a llorar con tu amiga, y te lamentas, te das cuenta que para ti es súper notorio. Pero en ese sentido, yo creo que la estructura familiar es un determinante. Pero las estructuras familiares también son determinantes porque el patriarcado te lleva a eso, porque nada es por sí solo. Yo creo que hay muy pocas personas que... sobre todo en los niveles sociales más bajos, o sea, que los sistemas de información que tienen son súper bajos, que no tienen la posibilidad de conocer otros tipos de información, otros sistemas de vida, entonces vas reproduciendo más inconscientemente, y te vas dando cuenta que si tu papá le pegaba a tu mamá cada vez que no tenía la cena, pucho, lo más lógico es que tu le vas a pegar a tu señora. ¿Me entiendes?.

Investigadora: Claro, el hombre va a querer que la pareja cumpla con las mismas características que cumple su mamá.

Entrevistada: Exactamente, o lo mismo que yo te puedo decir, no sé es que mi familia es súper achoclonada, entonces la familia de mi pololo no... y como que todos son isla, y me súper parece raro, porque en la familia que yo forme con él yo quiero que seamos todos achoclonados po` ¿me entiendes?. Entonces seguir reproduciendo cosas que son... o tu mamá le hecha zanahoria al arroz, entonces tu también le estas hachando zanahoria al arroz, entonces imagínate en el tema del relacionamiento, y si eso lo sumas a un sistema del patriarcado, que te domina, que te mete en la cabeza ciertas cuestiones, ciertas pautas, que ya tuviste la niña, tienes que vestirla de rosado y ponerle aros, porque sino nadie va saber que es niña. Bueno, ¿y qué me importa que la gente sepa que es niña? ¡es niña! y no tiene que tener nada que la pinte. Porque... ¿qué le vamos a regalar a la Juanita cuando cumpla 3 años? ¡regalémosle tacitas! porque son sistemas de reproducción... porque... ¿por qué le vamos a regalar tacitas? porque la mamá de la Juanita es dueña de casa, entonces como la mamá prepara la once en la tarde, entonces ella le va a preparar la once al papá con las tacitas chiquititas. O a mi hija, ¿qué le voy a regalar para navidad? una muñeca po`, si ella está criada para ser mamá po`, olvídate que le voy a regalar un ábaco, si un ábaco es para los niños.

Entonces los sistemas de reproducción vienen de la familia, pero están totalmente dominados por la estructura, es muy difícil... yo también lo vivo, porque para una familia en donde hay una persona que piensa distinto, tratar de implementar un sistema totalmente distinto para toda la familia es muy difícil. Porque ya está establecido de esa forma. Quizás tu lo puedes generar con una pareja, con una familia nueva, pero aún así es súper difícil. Yo por lo menos, yo he tenido casos terribles en mi vida personal, con parejas, que de verdad, de la forma como yo pienso, de



la forma en como yo me proyecto como mujer, y como una vida a futuro... nunca ha sido comprendido, y por eso todas las relaciones han fracasado. Y te estoy hablando de personas que son jóvenes dentro de los parámetros de la INJUV (jaja). No te estoy hablando de personas jóvenes de cuarenta, cuarenta y cinco años, que derrepente uno puede decir pucha, no sé es que es medio avejentado. ¡No! estamos hablando de personas que pueden ser tus amigos, y que tienen un sistema de pensamiento súper retrogrado, y que te van a exigir a los veinte y ocho, veinte y nueve años casarte, porque ya están conviviendo, y casarse por la iglesia y por el civil. ¡Y olvídate si crees en dios o no! porque hay que seguir la tradición, y después de eso tengamos los hijos po`, y así vamos sumando... Entonces después de eso tu dices: “Chuta, ¿es la vida que yo realmente quiero tener?” yo quiero tener hijos, yo quiero tener una familia, pero mi familia a lo mejor va a tener otra composición, a lo mejor yo nunca voy a tener hijos, y vamos a vivir solamente con los hijos de mi pareja, pero es mi familia.

Investigadora: En el caso de que ya, tu quieres tener hijos. ¿Sientes que falta una red de apoyo? Desde lo estatal, o desde tu mismo empleo para que tu te puedas realizar como mujer y tener hijos, y también poder seguir trabajando y que quizás también seguir creciendo en el trabajo.

Entrevistada: Sin duda, yo creo que la red de apoyo... yo creo que la contención emocional te la brinda tu familia, tu entorno, tus cercanos, los que tu eliges. Pero la red de apoyo, la protectora que en general te puede brindar como el espacio de tranquilidad necesario para tu vivir tus procesos reproductivos tranquila, sin duda te la debería brindar el Estado.

Imagínate, ¿Qué pasa con una joven que tiene veinte y cinco años, o veinte y ocho años, o la edad que sea. Está desempleada y queda embarazada? Obviamente tienes la opción del hospital público, ok, ¿En qué condiciones? mejor no entremos en detalles, ¿Pero que pasa después con esa guagua cuando ella quiera trabajar? si es madre soltera. No! es que hay JUNJI, si... pero también hay que ser realista, ¿Cuál es la capacidad que tiene para todas las personas que realmente necesitan la ayuda? ¿Cuáles son las condiciones económicas también que tienes que cumplir para acceder a esos beneficios? Porque tienes que vivir bajo la línea de la pobreza... Y ¿qué pasa con una persona que es de clase media? que se encuentra un año y medio sin pega, que quedó embarazada cuidándose o bajo el motivo que sea... Ahora mismo, si yo estuviera desempleada y si se me ocurriera tener una guagua... que puedo tenerla, de poder, puedo tenerla... Pero ¿qué condiciones de vida le podría dar? La comida, la alimentación, los pañales, la educación. Si eso también yo creo que determina las decisiones de muchas personas. Porque las opciones existen, hay opciones gratuitas para salud, para educación, para salud, existen, con las cuales yo podría tener hijos, con las cuales ellos podrían vivir. Pero ¿son las mejores condiciones? ¿son las condiciones reales que yo le quiero dar a mi familia? Ese es el tema, por eso yo siempre te hablo como de esta estructura.

Investigadora: Entonces, ¿La libertad de ser madre va en relación a las expectativas que tu tienes para ese hijo?

Entrevistada: Claro po`, obvio. Y también va a partir de estas expectativas que te vende esta estructura, de que tienes que tener una familia súper decente, así como el formato familia “zuco”, onda, una familia súper linda, que no pelea, que no hay conflicto, todos viven juntos, el papá trabaja, la mamá a lo mejor también puede trabajar, pero después del trabajo tiene que llegar hacer las tareas con los hijos, y ojalá trabaje menos, y ojalá no trabaje, por el apego. Porque ese tema me tiene hasta la coronilla, el tema del apego, o sea, chuta, ¿Y las personas que tienen que salir a trabajar? ¿Y el hijo que no come? ¿No hay apego en esa situación? Si el apego no es una condición que uno tome o no tome... ¿Me entiendes? El apego es una cuestión que debería ser validada para todas las personas, independiente de su sistema económico, y no puede ser así. Entonces todas esas situaciones van súper determinadas por los factores externos de la propia familia, externos del círculo que los rodea, son unos factores estructurantes, todo el sistema del patriarcado que te determina en una sociedad súper rigurosa, súper paternalista, súper orientada a tener ciertas cosas para ser validado socialmente, te crea expectativas que a lo mejor no son las propias, pero ¿por qué? porque sino se te invalida socialmente.

Si tu como profesional, actualmente, tienes una carrera súper exitosa, te va súper bien, pero suponte, tu pareja no es profesional, o tu pareja gana menos que tu... soy súper desvalidada, ¿Por qué? porque no te valoras, porque como no vas a tener un pololo profesional, que gane más que tú, y si el gana más, y yo gano menos... ¿Por qué no se desvalida? O si yo pago la cuenta del restaurant, ¿Por qué es malo? entonces ahí te vas dando cuenta cuales son los factores determinantes donde se puede evidenciar la exclusión. Que no están directamente relacionados con que yo te responda, si, yo efectivamente gano menos que mi compañero, o efectivamente a mí en las reuniones no me dejan hablar porque soy mujer, no, hay factores que están debajo de la mesa, y que esos son los factores que por lo menos a mi juicio, uno debiese tener claridad de

poder analizar. Porque es una violencia simbólica y que es mucho más dañina que la violencia física que se puede vivir. O la violencia en la que tu vas a la inspección del trabajo y tu dices: “mira, yo aquí tengo las liquidaciones de sueldo, aquí están las responsabilidades del cargo, mira, hacemos las mismo y a mí me pagan menos” porque eso no va ocurrir, porque la gente que genera la violencia simbólica es inteligente, y sabe cómo generarla, generarla de tal manera que no tengas como evidenciarla. ¿Me entiendes?

Investigadora: Ya, para finalizar, ¿Te gustaría hacer otro comentario?

Entrevistada: No sé... no se me ocurre que más.

Investigadora: Muchas gracias por tu tiempo.

## **2. Consuelo Fuentes, Administrativo en Restorant.**

Investigador: En cuanto a la discriminación por sexo. ¿De qué forma crees tu que esta se manifiesta en tu trabajo? O sea, No carguí eso porque es muy pesado... ese tipo de cosas.

Entrevistado: Ah bueno sí, eso pasa. Pero yo creo que es hasta qué punto yo le llamaría eso discriminación cuando hay veces en que yo lo puedo hacer y a mí me dejan hacerlo, y a veces realmente no me la puedo por el peso, y le pido alguno de mis compañeros que me ayuden, y lo hacen, porque es lógico. Ellos tienen mucha más fuerza que yo por ser hombre, pero eso también es natural, yo te diría que es muy natural, porque no es culpa de ellos tener más fuerza que nosotras. Y no es culpa de nosotras tener menos fuerza que ellos. Pero solo en ese tipo de detalles yo hablaría de discriminación, porque en general, yo aquí, por lo menos en este trabajo que tengo ahora no, no siento discriminación desde el punto de vista de si eres “hombre” o “mujer” si eres “garzón” o “garzona” si eres “maestro de cocina” o “maestra de cocina”. No hay discriminación desde ese punto de vista.

Investigador: Entonces las relaciones laborales con tus compañeros. ¿Son equitativas? ¿Hay discriminación?

Entrevistado: No hay problemas desde ese punto de vista.

Investigador: ¿A qué crees que se podría deber la discriminación por género en el trabajo? ¿Qué crees tu que puede afectar... que deteriore las relaciones con los hombres?

Entrevistado: ¿Te refieres a un ejemplo en específico? y ¿Te refieres específicamente a mi pega, la que estoy haciendo ahora? O ¿Te refieres así en general? (Interrupción: En general, tu puedes opinar de todo el mundo).

Chuta... darte como un ejemplo en específico no sabría decirte, lo que más sé es que puede tal vez en la notoriedad... en los sueldos. Que todavía no se regularizan, pero sinceramente, en otros trabajos... Porque que mira, yo o he tenido la buena suerte, o la mala suerte de trabajar generalmente con mujeres, y mujeres han sido mi equipo y mi grupo de trabajo, entonces no podría hablarte de discriminación, porque no la he vivido así latentemente. Eh... pero sin duda, lo del sueldo... pero es por lo que uno maneja por otras amigas... con otras personas... de saber que el sueldo es diferente cuando tu tienes el mismo cargo, tienes las mismas experiencias de trabajo, yo te diría que por ahí uno puede ver la diferencia. Ahí desde ese punto de vista me parece ilógico, porque se supone que si tu y yo somos iguales, y tu eres mujer y yo soy hombre a mí no me van a pagar más por ser hombre. Lo cual no corresponde. Sabiendo que tenemos exactamente las mismas características, ahora sí él tiene magíster, tiene estudios, tiene diplomas, no sé, otra cosa que le haga subir su sueldo, está bien, si es lógico, para eso existen. Se supone que nosotros hacemos todos esos estudios o cursos digamos, para mejorar nuestra calidad de trabajo, entonces, ahí está bien, pero no cuando son las mismas capacidades, y las mismas características.

Investigador: Entonces según tu experiencia de vida. ¿Has percibido desigualdades salariales en el campo de la sociología? Así... alguna amiga socióloga que chuta... gane menos, o gane más... lo mismo.

Entrevistado: Directamente en lo de la sociología no. Lo que pasa es que yo tengo amigas que son profesoras de educación física, ah, ya. Y ahí se nota más, a veces se nota. Los profesores de educación física a veces por ser hombre... Ahí te podría decirte de repente que podría haber un campo un poquito más específico. Tal vez ha cambiado un poco, pero en ese entonces, cuando yo salí hace como siete años atrás (jaja) costaba más a las mujeres encontrar el trabajo que a los hombres.

Investigador: Ah! ¿Les costaba más acceder a la pega?

Entrevistado: Sí, teniendo las mismas características, no sé si... tal vez los colegios estaban chapados un poco a la antigua, o cosas por el estilo, pero... yo creo que hoy en día eso ha cambiado, te lo diría sinceramente, eso ha cambiado mucho, porque se dan cuenta que las mujeres son tan buenas como los hombres en todo ámbito de cosas.

Investigador: Entonces, ¿Cuáles serían los efectos que tu crees que como... Si vamos en camino a una sociedad más igual, más equitativa, cuáles serían los efectos de la desigualdad salarial? ¿En qué perjudicaría que a nosotras nos paguen menos?

Entrevistado: Eh... Mira de voy hablar desde el punto de vista de mujer, de... esperando formar familia y todo eso. Pero creo que para una mujer, y pasa mucho... mujeres solteras, madres solteras, eh... sí existe desigualdad le es más complicado acceder a cualquier cosa, la salud, una vivienda propia, poder obtener tus cosas y tus logros te cuesta mucho más, que en ese sentido un hombre, porque generalmente es la mujer quien se hace cargo de los hijos y por lo tanto, por más que el papá pague pensión, e incluso hablando en el caso en que los papás son cien por ciento papás y ayudan y comparten los gastos... Igual la mujer tiene que hacer más gastos porque las desgasta físicamente, y siempre pasan cosas, y la mamá tiene que hacerse cargo de los gastos, más que el papá que... el papá entrega una pensión específica. Entonces, desde ese punto de vista, la mujer podría surgir mucho más lento... no creo que no surja, pero si mucho más lento que los hombres en esa circunstancia.

Investigador: Eso es muy importante que lo digas, porque claro, la trayectoria laboral de la mujer es mucho más lenta, el hombre puede subir mucho más rápido, porque no tiene tanta dificultad, en cambio a la mujer la tira para abajo la casa...

Entrevistado: Los hijos... etc, etc. Sí, nadie está diciendo que no pueda, porque las mujeres si en algo somos... somos tercas, son perseverantes. Pero... definitivamente... eh... se demoran más desde ese aspecto.

Investigador: Entonces... tu piensas que... ¿En el acceso a los distintos trabajos... a la mujer quizás se la bloquea en algunos aspectos? ¿En ciertos sectores productivos? No sé po... quizás una mujer que quiera acceder por ejemplo a la piscicultura, suponte, no sé. Quizás hay lugares en donde se bloquea a las mujeres laboralmente. ¿Tú piensas que existen plazas de la "socióloga" en donde no se pueda entrar? ¿Dónde es más difícil entrar?

Entrevistado: Ah... ya, te entiendo. Mira... la construcción por ejemplo. Eh visto pero tan pocas... en comparación a cuantos hombres en la construcción hay... que bienvenidos sean los que lo aceptan, y los que no. Pucha, ojalá que la vida les muestre lo contrario, pero yo creo que sí existen. Y todavía hay plazas como la construcción, donde le es tan difícil a las mujeres entrar, en la construcción, en las cuestiones de mecánica, que las mujeres pueden no ser tan buenas para eso. Yo no soy tan buena para eso! (jaja) no soy buena ni pa los autos ni esas cuestiones. Eh... pero hay mujeres que sí, hay mujeres que les gusta, que le gustan esas cosas, eh... así que sí yo creo que, todavía hay, espero que se valla acortando cada vez menos, pero sí.

Investigador: Pensando desde la socióloga que quiera entrar, no sé, pensando en el INE quizás, que es meramente estadística. ¿Tú crees que se la hace más difícil a la mujer que al hombre? ¿O es igual?

Entrevistado: Una opinión muy, pero muy personal. Sí puede ser, puede ser, yo pienso que sí. (Intervención: quizás a la mujer se le liga más con la intervención social) Claro, como con las personas porque tienen mejor forma de llegar, que se yo. Y los hombres siempre son más cuadrados, en un aspecto muy general que uno, digamos, expreso. Digamos que por ejemplo aquí es estadística, es matemática, todo ese tipo de cosas, entonces lo hombres están hechos para calcular que uno mas uno son dos, y lo tienen claro. Entonces la mujer cree uno mas uno no son dos, derrepente es uno, no sé. (jaja).

Investigador: Claro, nos vamos más por las ramas, somos más reflexivas quizás.

Entrevistado: Claro, estoy de acuerdo, no todos los hombres, no todas las mujeres siguen la regla. Eso es normal, y es lo más claro yo creo en este mundo, pasa, existe, si eso se da. Sólo que la vida nos hace estereotipos de los “hombres” de las “mujeres” y sí, yo creo que para una mujer puede ser un poco más difícil desde un punto de vista, si uno ve la historia pa` atrás, y a la mujer le ha costado un mundo entrar a muchos lados, al trabajo y si po`. ¿Cuánto tiempo las mujeres estuvieron sin votar? Hasta que la primera mujer boto, y dejo la embarrá (jaja).

Investigador: En cuanto a la familia. ¿Sobre quién crees tu que recae la responsabilidad de la casa y la familia?.

Entrevistado: Si hablamos de la casa, del que hacer del hogar, definitivamente es la mujer. Eh... porque si hablamos de costear, es decir, pagar las cuentas del hogar, dividiendo si es que hay, arriendo de una casa, etc. Eso se lo lleva el hombre, que esas cosas cambian en el día de hoy, estoy de acuerdo, absolutamente. Como me parece súper bien que las mujeres se hagan cargo de eso, porque así son ellas las que realmente las dueñas de su hogar, pero, si... en el hogar, digamos en el que hacer, si, el estereotipo, de lo que se ve, es la mujer la que se hace cargo. También hay que entenderlo, porque en los hombres de hoy día, te estoy hablando de mi edad, yo tengo treinta años. Los hombres de treinta, o treinta y tantos, fueron criados por los papás que eran un poco más machistas, te estoy hablando de los “padres” no solamente de los “papás”, las mamás también. Entonces, eh... que es lo que pasa con esta situación, generalmente... Es un círculo vicioso, si tus papás te crían para ser un hijo portador digamos de plata en el hogar, de sacrificio de trabajo, que se yo. Y a la niña la crían igual como entre comillas, una dueña de casa, si puede ser profesional, pero igual se tiene que hacer cargo del hogar. Entonces es obvio que cuando llegan a su adultez\* o maduras, forman su propia familia, igual están insertos en los que ellos aprendieron, si lo que uno es, es lo que vió toda su vida. En mi familia por ejemplo mi papá es él el que prepara la comida, y mi papá nos despertaba a todos con desayuno a la cama, pero mi papá igual seguía siendo el sustento del hogar desde un punto de vista económico. Y mi mamá seguía siendo la dueña de casa, a pesar de que mi papá cocinaba. Es que a mi papá le gusta cocinar, le gusta la cocina, mi mamá no, mi mamá lo hace porque lo tiene que hacer, que es diferente. Entonces al mismo tiempo, yo veía a mi mamá que era la que compartía con nosotros, nos ayudaba hacer las tareas, igual se daba esta situación de... Y mi papá que llegaba a la casa cansado, compartía con nosotros y después se acostaba, porque obviamente estaba agotado de haber trabajado todo el día, de hacer traído el sustento. Entonces si tu lo miras, no es que ellos quisieran enseñarme el machismo, ellos no estaban ni por ahí en pensarlo, y sobre todo, que yo viví al revés muchas cosas, yo veía que mi papá de repente preparaba unas comidas maravillosas cuando venían las visitas, y es mejor que mi papá preparara las cosas, y mi papá con el delantal en la cocina. Entonces eso fue lo que me hizo cambiar, y ver obviamente desde otro punto de vista, y ver la vida de otro modo en general... ¿Te das cuenta?. Pero no toda la gente puede o pudo ver eso.

Investigador: Respecto al ser madre, elegir ser mamá y todo eso. ¿Sobre quién crees que recae la responsabilidad se decir, ya, seamos padres?

Entrevistado: De los papás, o sea, de la pareja digamos. Ya sí, yo lo converso. Yo lo conversaría siempre, cualquier cosa que tu decidas hacer en tu matrimonio, o no solo casados, sino que vivir juntos, eh... hay que conversar las cosas. Sino no vamos a llegar a ningún lado. Yo no puedo tomar esa decisión sola, de querer ser mamá. Y si yo quiero ser mamá y el no quiere ser, bueno, quizás nuestros caminos no están destinados a estar juntos, o si el quiere ser papá y yo no quiero ser mamá, o el tendrá que atenerse a eso. O quizás la misma decisión, quizás no estamos destinados a seguir juntos. Y es una decisión de los dos, y es conversable. Porque igual hay algunos papás que dicen pucha, yo quiero ser papá ahora, y la mamá dice no, yo la verdad es que me daría un tiempo, y que se yo. Y si el le da un tiempo y después son papás, es mucho mejor porque los dos lo conversaron, y ellos dos se pusieron de acuerdo. No tal vez en una fecha ni nada por el estilo, o de cuándo va ser. Pero si quizás de conversar las cosas, en una pareja siempre hay que conversar las cosas.

Investigador: Yo no sé quién es tu empleador, pero poniéndose en el caso de que sea un perfecto desconocido. ¿Sobre quién crees que recaería la responsabilidad si tu eres madre? Del tema del prenatal, postnatal, aparte de tu isapre, y todo ese aspecto económico. ¿Sobre quién sientes que recae la responsabilidad? Sobre tí misma, sobre el tema de las lucas que involucra criar un

niño... O quizás la empresa va a perder, quizás el Estado debería apoyar... ¿Cómo es ese rollo? ¿Cómo lo pensai?

Entrevistado: Desde un ámbito muy personal, siento que la responsabilidad siempre va recaer en tí. Porque eres tu quien toma la decisión, si con la economía que tu tienes, quieres quedar embarazada, o si con la economía que tu tienes quieres tomarte más tiempo para juntar plata, pero siempre y cuando dependiendo de eso. Si eres sola, obviamente, la decisión tendrás que tomarla tu sola, pero si es en conjunto con tu pareja, entonces tienen que conversarlo, porque el que llegue un bebe no solo es la decisión de ah!, quiero ser papá, también se vienen por delante todos los otros gastos, que no por eso uno debe tomar la decisión de: Ah! pucha, no sé po` somos muy pobres, no vamos a tener hijos, no, eso no es lógico, pero si el hecho de que tal vez, no sé querías tener diez y por favor tengamos dos, porque la economía es difícil, hoy en día criar un niño no es fácil. Eh... pero sin duda, importe o no importe lo que pase en tu trabajo la decisión siempre, siempre es de uno. Porque no puedes pedirle a tu jefe que se haga responsable de tu embarazo, por más que uno lo necesite y lo quiera, pero no, no es así. Eh... si quieres mejorar la relación o la situación, siempre uno también puede conversar con su jefe explicándole, y decirle que uno tal vez quiere formar familia, que eso no implica que tu vas a dejar de trabajar, ni hacer tu trabajo. Porque por algo estás ahí, por algo te gusta lo que haces. Entonces siempre es bueno conversar las cosas, incluso tal vez con los jefes también, no tal vez de hablar de intimidaciones, porque no le corresponde a ellos saber lo que es personal, pero si lo respecto a lo que podría afectar a la empresa, sabiendo que uno en algún momento igual vuelve, y uno no desea... por tener hijos dejar de lado su trabajo.

Investigador: En ese caso. ¿Tu crees que faltan redes de apoyo que te ayuden en el tema de ser madre? Para poder recurrir a tal institución para que te apoye y oriente en el tema de la reproducción.

Entrevistado: No estoy segura si faltan más, o las que ya hay, deberían tener mejor eh... mejor redo, mejor apoyo, hacerse notar, mostrarse a las mujeres de alguna manera, porque yo siento que existen varias instancias, solo que no todas las mujeres lo conocen, que en ese caso la información no se transmite a las personas. Yo por ejemplo trabajé en la fundación para la superación de la pobreza, y ahí estuve trabajando en un proyecto en conjunto con CEA... (inaudible) que es un centro que ayuda a la mujer y los niños, y se entiende mucho al respecto, es una organización, una ONG muy, muy bonita. La cosa es que yo no sabía que existía una cosa así, y que trabajaba desde ese punto de vista, y los cursos y las cosas que hacía para las mujeres. Y yo no sabía! hasta que trabajé con ellos. Si bien ahí tu te das cuenta, de que ya, tal vez por ser socióloga uno derrepente se puede enterar, y ver más cosas, que el resto de las personas. Pero como podemos transmitir eso hacia otras mujeres? eso es lo difícil.

Investigador: Claro, el cómo puedes educar a las personas y decir, miren aquí existe esta red de apoyo.

Entrevistado: Si bien tiene... yo creo que eso haría falta, faltan muchas cosas desde el punto de vista del Estado, de cómo mejorar la transmisión de información entre las mujeres y sus empleadores, entre las mujeres y sus familias, entre las mujeres y no sé... la familia. Hay varias cosas que faltan, porque no siempre es leer y decir: Ay! ya, el nuevo pre y postnatal significa tanto, que el jefe no te puede hacer esto y lo otro. No solo se trata de leer. Sino que también se trata de informarse de otra manera, una persona que valla a dar una charla a las empresas, explicándole a las mujeres respecto a esto, y lo otro. Entonces eso.

Investigador: ¿Falta educación dices tu?

Entrevistado: Si, muchas más educación desde ese punto de vista, porque al fin y al cabo es eso, el embarazo les toca a todas las mujeres, si el hombre no se embaraza, se embaraza la mujer.

Investigador: Ya, para finalizar. ¿Te gustaría hacer algún comentario? ¿Alguna pregunta? ¿O redondear alguna idea que te halla quedado pendiente?

Entrevistado: A mi me parece muy interesante, y yo creo que tal vez podría servir para otro estudio, o para otra cosa, pero ver la manera en que se pueda mejorar la comunicación hacia las mujeres, de hacer por ejemplo, como... este... ahora el cáncer de mamas, que antes era tan poco tocado, tan poco hablado. Y ahora esta cuestión que es tan evidente, y tan clara en muchas mujeres, hasta empezaron hacer spots, hasta que empezaron a mostrarse las estrellas, y gente famosa haciendo propaganda al respecto, hasta que estaban en las calles con papelititos,

mostrándote, diciéndote que tocarte es natural para poder saber que hay que hacer la mamografía. Eso, así como lo hicieron con esto, pero ya cuando estaba la cosa metía en las patas de los caballos, habría que hacer lo mismo desde ese ámbito, respecto a la información para la mujer, el embarazo, el pre, el post. Hacer grupos, hacer terapias, hacer focus, muchas cosas que se pueden hacer con la familia. Solo cuando los papás deciden hacer algo buscan, se informan, y pueden hacer cursos, esto por ejemplo de que se ponen hacer ejercicios juntos como pareja cuando la mujer esta embarazada, que es muy lindo. Pero eso solo lo hacen cuando viene de las personas, y hay muchas parejas que tienen eso.

Investigador: ¿Hay que entregarle las herramientas a las mujeres para que sepan qué hacer? ¿Dónde recurrir?

Entrevistado: Tal vez hacer una página que sea: “mujeres” cosa que las mujeres tenga un lugar, y ahí poder leer de todo, de todo tipo de cosas. Por ejemplo, yo me casé y cuando me casé me di cuenta de todas las cosas que hay que hacer, porque pucha` que hay que preparar, que las flores de la iglesia, que tu no te imaginar, *chucha* hay que comprar flores pa` la iglesia, si la iglesia hay que adornarla de alguna manera, porque no es solo el ramo (jaja) hay que hacer más cosas que eso. Vay a entrar a la iglesia así nomas... no! hay que poner música, o vay a tener un coro, o el mismo coro de la iglesia derrepente, tu le pagas un poco y ellos te cantan en la iglesia... A chuta`! entonces hay lugares en donde se presentan coros y tu vay y escogí, y lo contratas. Miles de cosas! el cotillón, uno ve meiggs que es lo más barato, pero hay otros lugares que traen otras cosas. Entonces para eso hace muy poco se instalaron muchas redes sociales como “wedding planer” o “datos novios” que tu te metes a esas páginas y lo que te muestran es más o menos lo que uno tiene que ir haciendo, en periodos de tiempo, y lugares donde puedes encontrarlo, como el vestido, los trajes, como arrendar un traje, o como arrendar... te das cuenta?.

Investigador: Claro, no es sencillo. Muchas gracias por tu tiempo Consuelo.

### **3. I. A. Encargado Nacional de Procesos Electorales.**

Investigador: Primero que todo, yo te voy hablar de discriminación laboral por género. Entonces, ¿De qué forma crees tú que ésta se manifiesta en tu trabajo?

Entrevistado: No existe, no hay. Es nula. Al contrario, si vemos la discriminación hacia el género femenino, no hay porque la mayoría son mujeres, y buscamos que sean mujeres en el equipo.

Investigador: ¿Por qué?

Entrevistado: La visión con respecto al área que estamos trabajando, que es de alcohol y drogas, y la violencia intrafamiliar. Por lo tanto, dentro del diseño de programas, y de la oferta que tenemos que ofrecer como municipio, siempre, por estudios que hemos recabado, las terapeutas tienen mejor llegada que un terapeuta, ya?, la psicóloga más que el psicólogo, la asistente social también. Y si bien es una especie de discriminación... Pero, al contrario, en desmedro del hombre, acá buscamos trabajar con mujeres. Y la parte de gestión territorial con respecto a promoción de los programas, como también a la promoción de un estilo de vida saludable, y con los requerimientos que tiene el gobierno municipal, nosotros si buscamos a hombres porque el tema de ir a promocionar a los sectores barriales, a la ferias... Ya, por un tema de seguridad se contratan personas hombres, para que realicen ese trabajo puntual.

Investigador: Respecto a ti. ¿Tu te has sentido discriminado en tu trabajo por tu sexo? ¿Por ser hombre? Como por ejemplo en esa circunstancia de llegar a una casa para tratar un tema tan delicado como la violencia intrafamiliar. ¿Tu sientes que no tienes tan buena llegada como una mujer?

Entrevistado: En mi trabajo no, en mi trabajo de mi oficina no. Tal vez cuando se realizan intervenciones hay que tener el suficiente tacto, u olfato para decir: este caso que lo vea esta persona que es mujer, o éste que es hombre. Generalmente la violencia intrafamiliar la ven las mujeres, porque van destinadas a mujeres. Y por lo general, la violencia intrafamiliar va vinculada también a una violencia sexual, va de la mano. Por lo tanto, al entrar en esa intimidad, es mucho más fácil que una mujer hable de un abuso porque está sufriendo abuso sexualmente a una mujer, que a un hombre.

Investigador: En cuanto a tus relaciones laborales con tus compañeras. ¿Has tenido algún problema? ¿Alguna dificultad a partir de sus características? ¿Nunca han sido discriminadas en cuanto al prenatal, posnatal, y esos temas?

Entrevistado: No hay problema con eso, no hay problema acá en el municipio. Acá al contrario, las estadísticas dicen que el 52% de trabajadores de municipio, ya sean a contrata, a honorarios, o de planta, son mujeres, ya?. No tiene ese problema el municipio. Al contrario, hay un desmedro hacia el género masculino.

Investigador: Ya, y ¿Por qué crees tu que podría ser eso?

Entrevistado: Los municipios son agentes activos (interrupción: que tiene mayor cercanía con la gente) por lo tanto, hay áreas, departamentos, y oficinas del aparataje municipal atiende gente, hay una demanda, tanto lo que ofrecen sus programas, como también una demanda espontánea, y quien atienden eso la mayoría son mujeres, no hombres, porque tienen la capacidad de escuchar, porque tienen la capacidad por una cosa de herencia cultural de que es más fácil hablar con una mujer determinada que con un hombre.

Investigador: En el caso de mirar la discriminación por género en Chile, en general. ¿A qué piensas tu que se podría deber? ¿Por qué se ve a la mujer de una forma determinada, y al hombre de otra? ¿Por qué se segrega siempre por sexo?

Entrevistado: Primero tuvimos una herencia de una dictadura militar, donde existe esta diferenciación. Recordar que hace cuánto comenzaron a entrar las mujeres a la escuela naval? Lo digo en mi caso porque yo fui cadete naval. Y recién hace cuatro años entró la primera generación de mujeres a la armada, anteriormente entraban solo hombres. Antiguamente teníamos un sistema dictatorial en donde no hubo muchas ministras, solamente hubo una ministra, y que era pariente de Pinochet. Por lo tanto, nos dejaba una tremenda carga cultural, impuesta a la fuerza, y que hoy simplemente replicamos.

Ahora, ¿Qué pasa...? Y te lo hablo como experto electoral. Ahora, cuando hay procesos electorales, las mujeres votan por los hombres. Por eso se está hablando del tema de la "Ley de cuotas". Porque es raro que las mujeres voten por los hombres, es un tema cultural. Cuando van candidatas, las mujeres no votan. Lo que paso con la presidenta... igual... su mayor cantidad de votación está en los hombres.

Investigador: ¿A qué crees tu que se pueda deber eso?

Entrevistado: Herencia cultural.

Investigador: ¿Por qué un hombre vota por una mujer? ¿Apela a sus características personales?

Entrevistado: Depende qué mujer.

Investigador: Bueno, hablemos de Bachelet. ¿Que representa para ti Bachelet?

Entrevistado: No puedo hablar de para mi... O sea... Mira, tendría que hablarte de... Mira, yo soy militante de un partido, no puedo separarlo.

Investigador: Ya. Pero yo te hablo de su imagen, de una imagen casi caricaturizada de Bachelet. ¿Qué representa para ti ella?

Entrevistado: ¿Por qué caricaturizar? ¿Por qué no hablar de...?

Investigador: ¿Qué ves cuando ves la imagen? Sin pensar nada más.

Entrevistado: A ya, primero, yo creo que automáticamente asumes una autoridad carismática, que más carismático que esta personalidad que te dice: Sabi qué? estamos bien, o estamos mal. Este maternalismo que tal vez estamos acostumbrados como sociedad, en que la mujer ha tenido tanta carga en la familia, y los roles internos de la familia... que vemos que ella es como una madre más.

Investigador: ¿Eso que conlleva? ¿Qué te va a proteger?

Entrevistado: Es la sensación de proteger, y yo creo que es la mayor sensación que se puede hacer. Extrapolar la sensibilidad a casi un contrato social, cuando nosotros sedemos esta cantidad de derechos para este hombre gran que vendría siendo el “Estado” que nos viene a proteger, nosotros sedemos el voto, para que esta mujer nos cuide, algo así.

Yo creo que como valor republicano, netamente la figura presidencial... ahí yo sí comparto. Con la imagen que más se ha caricaturizado es con la figura de “Bachelet”, ni siquiera con Pinochet, ni siquiera con Aylwin, ni con Frei, ni con Lagos se caricaturizo tanto a la figura presidencial.

Investigador: Porque cambió todo el esquema, la primera mujer... de partida.

Entrevistado: ¿Eso de qué te habla? De una especie de machismo, de caricaturizar, de dibujarla gorda... Se pierden valores, y empezamos hablar de los valores republicanos casi... Y valores republicanos, más allá de una tendencia política determinada. No hay respeto a la autoridad étnica, es como el derecho constitucionario\* en Inglaterra, quien esté a cargo del gobierno, sea laborista o conservador es la autoridad, entonces se respeta.

Investigador: ¿Nunca se apela a sus características personales o físicas?

Entrevistado: No porque apelar a eso es caer en el bajismo.

Investigador: ¿Qué significaría para ti que sea pediatra Bachelet?

Entrevistado: Nada, no.

Investigador: Según tu experiencia de vida y en tu trabajo. ¿Has percibido desigualdades salariales en el campo de la sociología entre hombres y mujeres?

Entrevistado: No.

Investigador: Si pensamos en una sociedad más equitativa, la “Ley de cuotas” y eso. ¿Cuáles crees que son los efectos que trae la desigualdad salarial? Porque es evidente la desigualdad salarial.

Entrevistado: O sea, si se aprueba una Ley de cuotas, primero es un ejemplo que se está dando. Lamentablemente seguimos hablando de minorías. ¿Cuándo no se va a necesitar una Ley de cuotas? No solamente para el género femenino, sino que también para las minorías culturales, religiosas, o étnicas. Eso solo cuando tengamos una educación, que realmente nos enseñe y que realmente, en el caso electoral como te decía: que la mujer vote por una mujer, o más allá de que vote por un género determinado, que vote por las capacidades determinadas de una persona, independiente del género. Es ahí cuando llegamos a una equidad, y con eso llegamos a un pensamiento más laico.

Investigador: La desigualdad salarial, que las mujeres ganen menos que los hombres. ¿Qué consecuencias trae a la sociedad? ¿Crees que retrasa su desarrollo? ¿Crees que así es normal?

Entrevistado: Si vemos que nuestra madre, que nuestra esposa, repiten... nuestros hijos van a seguir repitiendo. Es una cuestión cultural. Nosotros no solamente tenemos que llegar a un tema de equidad salarial, sino que de equidad en todos los aspectos. Y todo eso lo podemos solucionar a través de educación.

Investigador: ¿Y cómo tu crees que afecta que la mujer gane menos? Por ejemplo en una familia, o a nivel más macro...

Entrevistado: Eso significa más horas laborales para tratar de ganar más, menos horas en la casa compartiendo con la familia, no necesariamente que tiene que estar en la casa con sus hijos como una visión antigua, sino, como una visión de hacer hogar, compartir, el transmitir valores. Da lo mismo si su pareja es homo o heterosexual, pero que tengan el espacio para ellos mismos, incluso más allá de la familia. Que tengan espacio para ellos mismos, no necesariamente sea ir a trabajar, salir cansa, e irse a la casa. Sino que tener suficiente tiempo para hacer otras actividades de crecimiento.

Investigador: En general. ¿Qué significa para ti que una mujer sea siempre subestimada a través de su salario? Que por la misma responsabilidad, y el mismo cargo, siempre a la mujer se le pague menos.



Entrevistado: O sea, mira. Yo no he vivido eso. Ni en mi grupo más cercano ni en mi experiencia laboral. ¿Ahora qué me genera a mí? Me genera la interrogante de por qué estamos haciendo esto, por qué se replica... (Interrupción: La diferencia salarial es de un 23%, y eso aumenta en proporción al nivel educacional). Exacto, entonces... ¿Por qué? Si vemos que está el problema, cabe preguntarse por qué se genera, buscar las variables... Pero a la vez educar, te vuelvo a decir, todo parte desde la educación.

Investigador: En cuanto a las plazas laborales del sociólogo. ¿Tu crees que hombres y mujeres tienen la misma chance, y la misma posibilidad de ingresar a todas por igual? O ¿Crees que hay plazas en donde se reciben más hombres o más mujeres?

Entrevistado: Yo creo que la sociología es una ciencia en que no hay discriminación, a no ser que te vayas a unos temas muy acotados, por ejemplo, trabajar gendarmería, trabajar directamente en los recintos penitenciarios masculinos, por un tema de seguridad hacia la mujer se contratan hombres... Se puede dar esa diferencia por un tema de no mirar en menos al género, sino de un resguardo para la integridad de la persona. En un área tan conflictiva como es el tema penitenciario.

Pero yo siento que en la sociología no se da esa discriminación, cuando uno llega a postular, o te va a tocar a ti, cuando llegue el momento de postular, en el fondo el que queda es el que tiene mayores capacidades, el que tiene mejor curriculum, mejor curriculum académico, y que también tenga una mayor cantidad de redes sociales.

Investigador: ¿Las redes sociales tu crees que son trascendentes en encontrar un trabajo?

Entrevistado: Sí, lamentablemente sí. O sea, hoy en día los concursos públicos es para cumplir con la norma, nada más. Para ganarse un concurso público hay que matar a varios *weones* para quedar.

Investigador: Ya mira, en cuanto a las plazas laborales. ¿Sientes que el perfil femenino se adapta mejor a algunas? Quizás... se las vincula con lo que tu mencionadas antes...

Entrevistado: Sí, o sea, no es que se le vincule, pero los mismos usuarios solicitan que sea una mujer. O sea, por ejemplo acá nosotros hemos tenido en la oficina de prevención de alcohol y drogas de la municipalidad tenemos dos terapeutas, un hombre y una mujer, y el caso de las mujeres, como también el caso de los hombres. Pero prefieren estar con la terapeuta, más que con el terapeuta.

Investigador: ¿Los hombres también prefieren estar con la terapeuta más que con el terapeuta? ¿A qué crees que se deba eso?

Entrevistado: Sí. Bueno, también por un tema de capacidades personales. Pero también por un tema de cercanía hacia el género. Cuando te decía que una mujer es violentada sexualmente, cuando una mujer entra en la dinámica de la prostitución para el tema de tener los recursos para consumo, le es más fácil hablar del tema con una mujer que con un hombre. Al hombre lo ven como que no va entender porque lo hace, que no va a entender porque deja al niño solo en la casa o al niño botado, sin saber dónde está y ella se va a prostituir para consumir. Como también te puedo decir que hay un alto nivel de discriminación para aquella mujer que es consumidora y está embarazada. Eso genera una discriminación no solamente en su núcleo familiar, sino que en todas partes.

Investigador: ¿A qué crees que se debe eso?

Entrevistado: Porque simplemente la gente dice: ¿Por qué lo hace? ¡Mira, está embarazada y está consumiendo! porque el consumo que se da, el más habitual es alcohol y pasta base, lo más barato, y lo más adictivo, sobretodo la pasta base.

Investigador: En cuanto a la casa, la familia y eso. ¿Sobre quién crees que recae la responsabilidad del hogar?

Entrevistado: Hoy en día ha ido variando, todavía está presente ese tema de la mujer. Pero por ejemplo en mi caso personal, yo soy el *weón* que cocina, el *weón* que va al supermercado, que va a la feria. Porque también vengo de un hogar de una madre que nos existía hacer todas las cosas

de la casa, entonces se cambia, ha ido cambiando... el hombre ha empezado hacer algunas cosas. Pero no en todo, pero a la vez yo creo que la mujer...

Investigador: ¿En qué cosas sí y en qué cosas no?

Entrevistado: Es que yo creo que la mujer también está externalizando, el prototipo de la mujer profesional que llega hacer las cosas a la casa ya no. Externaliza los servicios en otra mujer, pidamos comida, o en una nana. Entonces incluso la externalización está en todas... Es más, hace falta una cantidad enorme de nanas, hay una demanda altísima de nanas, altísima. Y es porque se está externalizando, entonces yo creo que la visión, el estereotipo de la mujer que está a cargo de la casa, si tal vez de los hijos, incluso también la concepción de familia ha ido variando. El otro día fui a un encuentro en la misma Silva Henríquez en que estaba un antropólogo que decía que la constitución política de Chile define en su artículo número uno que el núcleo de la sociedad es la familia. Hoy en día se está diciendo que ya no es la familia, y cuesta decir: chuta, ya no es la familia, no. Son las relaciones el núcleo de la sociedad, más allá que la familia. Porque hoy con este sistema neoliberal tan, que oprime tanto... que vemos que la familia ya no existe, que netamente existe un espacio de un bien inmueble llamado casa, donde yo llego a descansar, a comer, para reponerme y volver al otro día a trabajar. Donde los hijos están compartiendo con otro grupo, con otros grupos de pares, a veces ni siquiera con otro grupo de pares, sino que a través de redes sociales, por lo tanto, ya la red ha tomado mayor dominación, y no estamos hablando de red social: "Facebook ni el Twitter", sino que estamos hablando de la red social propiamente tal como se define.

Investigador: ¿Tu piensas que los niños conocen más el mundo a través del mundo digital que por el real?

Entrevistado: Totalmente, porque no hay una transferencia de valores, al no haber una educación no se transfieren valores ni principios.

Investigador: Sobre la reproducción de la raza humana, en cuanto a ser mamá o papá. ¿Sobre quién tu crees que recae esa responsabilidad? Esa decisión de decir: Ya, vamos a ser padres, en conjunto, o ella quizás lo decide antes...

Entrevistado: La mujer pone hoy en día... Lo veo en mi caso personal, la mujer dice: ya, quiero ser madre. Porque en el fondo el hombre es el que ocupa menos métodos anticonceptivos que la mujer.

Investigador: ¿Que te dice eso? ¿Es comodidad?

Entrevistado: No, simplemente cambio el orden de preferencias, hoy en día la mujer tiene preferencia profesional, laboral y económica para asegurar tal vez, un mejor estatus, un mejor bienestar económico, entonces más o menos cuando está con un bienestar económico ya, hagamos familia. Pero, a la vez, tenemos también una visión de... ¿Cuántos métodos anticonceptivos se venden a los hombres? El preservativo no más... Acá en Chile no ha entrado la inyección... Eh... no hay nada hormonal. El preservativo es invasivo para la sensación de libertad y placer.

Investigador: En el caso de ser madre, en el caso de las clases más bajas... ¿Tu crees que faltan redes de apoyo para colaborar con la maternidad y ese tema? Bueno y también en las clases más altas, para compatibilizar trabajo y familia.

Entrevistado: Las clases más altas simplemente externalizan los servicios. Y las clases más bajas, siendo que tienen los servicios disponibles, como en el caso de la JUNJI no están ocupados, tienen muy poca demanda.

Investigador: ¿A qué crees que se debe eso?

Entrevistado: Por mitificación\* respecto a los servicios que entregan los jardines infantiles de la JUNJI, que es donde tiene acceso toda persona. Se subvalora la gestión municipal y educacional.

Investigador: ¿Crees que eso se debe sencillamente a que es gratuito? o ¿Porque ha tenido una mala fama?

Entrevistado: Mala fama, más allá de la gratuidad. Una mala fama a veces poco fundamentada, siendo que los últimos casos de violaciones y abusos a menores a suscitado en los barrios altos, y en los colegios más elitizados. Entonces ¿Qué hace la mujer? si trabaja externaliza el servicio al pariente, a la mamá, a la tía... En cambio los otros lo externalizan, pero a una fundación o a otra institución.

Investigador: ¿A qué crees que se deba que la mujer diga: Ya, mi mamá o mi tía me va cuidar mi hijo?

Entrevistado: Cercanía, disponibilidad, y costo. Yo creo que el cuidado de los hijos es más una visión de conjunto que individualista y en la decisión de externalizar va estar: costo, cercanía, disponibilidad.

Investigador: Para finalizar. ¿Te gustaría hacer algún comentario?

Entrevistado: Muy feminista tu tesis. Porque si vamos hablar de género, hablemos de los géneros.

Investigador: Por eso te entreviste a ti, porque quería comprensión la visión masculina respecto a la familia.

#### **4. F. F. Encargado de Desarrollo Organizacional en Hospital.**

Investigador: En cuanto a la discriminación por sexo. ¿De qué forma crees tu que esta se manifiesta en tu trabajo? ¿Sientes que hay diferencias acá entre hombres y mujeres?

Entrevistado: No, creo que no. Pero... trabajo en una organización que tiene que ver con la salud, y el ochenta... no! el setenta por ciento son mujeres, y el treinta por ciento somos hombres. Entonces si sentimos algo entonces... es al revés, es una discriminación positiva. O sea, no creo que sea tema acá.

Investigador: ¿Tu por qué crees que hay más mujeres que hombres?

Entrevistado: Por las carreras que están asociadas a la salud. Por ejemplo, los técnicos paramédicos en general son mujeres. Las enfermeras, aquí somos tres mil quinientos funcionarios y solo enfermeras son mil, las enfermeras mandan aquí. Y así como los médicos aquí en la mayoría son hombres, pero aquí hay estamentos que tienen tradición digamos... y enfermera es mujer, hay muy pocos enfermeros, entonces a eso se debe. El rubro digamos, a lo que se dedica esta organización está asociado a roles más femeninos, donde además las jefaturas... el director es directora del hospital. Entonces las jefaturas, las coordinaciones, porque son por estamento, están en manos de mujeres. Yo tengo una jefa. La mayoría son mujeres.

Investigador: Tu de alguna u otra forma. ¿Te sientes discriminado por ser hombre en esta organización?

Entrevistado: No, en esta no. Eh... de hecho acá es un privilegio ser hombre, y no psicólogo (jaja) aquí la mayoría son psicólogos, las personas que trabajan profesionales no en la salud, son asistentes sociales, son psicólogos, y los tecnólogos médicos digamos. Soy el único sociólogo del hospital, entonces eso me da un plus así súper importante. Y además trabajo en mi equipo, en donde son puras mujeres. En esta unidad, la unidad de desarrollo organizacional, son cuatro psicólogas que se dedican a la selección y al trato. Yo me dedico al clima laboral, y dos secretarías que nos apoyan. (Interrupción).

Investigador: Volviendo al tema. ¿A qué estás abocado actualmente?

Entrevistado: Yo ahora estoy dedicado a un diagnóstico de clima laboral, para el próximo año integrar eso, en los hallazgos de este diagnóstico en los objetivos estratégicos del complejo para modificar el tema del clima, que con una institución como ésta, de este tamaño, eh... donde todos postulan que es porque son muchas mujeres, hay muchos problemas...

Investigador: ¿Sí? ¿Ese es uno de los hallazgos?

Entrevistado: No, son sólo rumores. Es lo que dice mucha gente, lo que pasa es que hay muchas mujeres.

Investigador: ¿Cuál es ese rumor?

Entrevistado: El rumor dice que en las comunicaciones informales son demasiado... afectan demasiado las labores... las labores de trabajo directamente.

Investigador: Ya, A ver si entiendo... ¿Es toda una red que se articula por debajo de lo formal?

Entrevistado: Exactamente, o sea, y existiendo lo formal, lo informal tiene demasiada fuerza. Aunque si tu te enteras... de manera formal, te enteras de diez cosas, de esas sólo dos son verdaderas, las ocho restantes son falsas. Pero influye muchísimo en la satisfacción de las relaciones laborales. Entonces claro, eso siempre dicen, y no lo dicen los hombres, lo dicen las propias mujeres. Esa es otra cosa que llama mucho la atención.

Investigador: Entonces. ¿En qué situaciones aparte de los rumores se establecen diferencias de género entre los hombres y las mujeres?

Entrevistado: Primero, en el tema de las jefaturas, aquí la mayoría son jefas. Entonces en ese sentido es lo inverso a lo que ocurre en cualquier otro lugar, o en lo que yo he trabajado y que conozco, que son los hombres los jefes, aun habiendo más mujeres que hombres en la organización. Yo antes estaba trabajando en el tema de la educación, y... no sé po' tocaba que en un colegio podían haber muchísimas profesoras, pero el director siempre es el director. Que es lo contrario de lo que sucede acá. Entonces en ese sentido la discriminación es positiva digamos. Pero tiene que ver con las profesiones que tienen las personas, las enfermas que son muy poderosas aquí, y que tienen muchos cargos en donde tienen harta responsabilidad. Las enfermeras en general son coordinadoras, y eso significa hacer que funcione una unidad completa. Pero sin embargo, existen algunas áreas en donde los hombres son más y tienen muchísimo más poder, que son las típicas áreas de los hombres.

Investigador: ¿Como cuáles?

Entrevistado: Tenemos jefe de recursos humanos. ¿Te fijas? Ese es el tema contable... muchísimos hombres. En informática, informática es un departamento en donde entras y hay una sola mujer de treinta trabajadores. Entonces si te fijas, son lugares en donde dominan los hombres, que son pocos. Nosotros hasta pa jugar a la pelota tenemos problemas, es un tema que seamos pocos. Y también existen labores que son... Haber mira, aquí también se hace selección de personas y soy testigo de que hay políticas de selección que tienen que ver con la no discriminación. Por ejemplo en las postulaciones solo se piden los apellidos, entonces tu no sabes si es hombre o mujer. Entonces desde el acceso al puesto de trabajo ya es equitativo. Sin embargo, cuando tu revisas los antecedentes, porque si estay buscando... que se yo! si estay buscando a una "nutricionista" lo digo altiro, una. Son muchísimas más mujeres que hombres, ¿Te fijas?.

Investigador: Entonces ¿Es meramente por carreras feminizadas y masculinizadas?

Entrevistado: Exactamente. Sin embargo, hay puestos aquí que tienen que ver con el uso así, del clásico rol del hombre... del que tiene más fuerza... que son aquellos lugares en donde hay que hacer uso de fuerza física. Por ejemplo hay una unidad que tiene muchísimos técnicos paramédicos hombres, y es porque tiene que ver por el traslado de pacientes de una camilla a otra por ejemplo. Te fijas? Entonces ahí hay muchas labores de fuerza física en que si existe una búsqueda en que un hombre las realice, pero tiene que ver con eso básicamente. Cargos que además les entregan bonos por el esfuerzo físico.

Investigador: ¿A mujeres que realicen esa labor?

Entrevistado: A hombres y mujeres que realicen trabajos que involucren un esfuerzo físico. Esas labores que tienen una exigencia física les pagan una asignaciones preferenciales por ese desgaste.

Investigador: Claro, por el esfuerzo físico.

Ya. En cuanto a tus relaciones laborales con tus compañeros así en general. ¿Tienes igual calidad de relación con hombres y mujeres? ¿O con algún género te dificulta más relacionarte?

Entrevistado: Haber... esto es una cuestión bien personal, porque yo... eh... no. Yo no tengo ningún problema digamos al relacionarme con hombres y mujeres. Y los últimos años, he estado en equipos de trabajo en donde yo soy el único hombre. Entonces he aprendido a no tener esa dificultad. No me genera ninguna dificultad, pero también he aprendido harto de las mujeres, a relacionarme con ellas.

Investigador: ¿Se te hace más fácil entrar a un grupo de hombres o un grupo de mujeres?

Entrevistado: A un grupo de mujeres, estoy mucho más acostumbrado en términos laborales, sí... con mujeres, ya sé cómo funcionan.

Investigador: ¿Te imaginas trabajando en un grupo masculino?

Entrevistado: No, no me lo imagino, llevo siete años trabajando con mujeres entonces ya me es cómodo. Además que me beneficio porque te discriminan positivamente porque soy el único. Soy beneficiado por otras cuestiones también, entonces cómodo, es súper cómodo también.

Investigador: Según tu experiencia de vida, amigos y compañeros sociólogos. ¿Tú has percibido diferencias salariales entre hombres o mujeres?

Entrevistado: Sí, si lo he percibido. Yo tengo... mi hermano mayor es sociólogo, mi sobrina mayor es socióloga, entonces... y compartimos. Uno conversa y comparte experiencias, de hecho nosotros, mi hermano y yo ganamos más que mi sobrina, que es mujer, digamos. Y ella no tiene labores muy distintas a las nuestras.

Investigador: ¿A qué crees que se pueda deber eso? ¿Cuáles son las edades? Cuéntame más o menos.

Entrevistado: Mi hermano tiene cincuenta, yo tengo cuarenta y cuatro, y ella tiene treinta. Y en términos de *back up* de escuela, ella egresó de la escuela de la universidad católica. Entonces ella debiera ganar más solo por eso digamos. Entonces a ella le ha costado mucho más. Y en la experiencia que comentamos nosotros también, especialmente las del INE, que no las contratan sólo por ser mujer, están a honorarios así en una situación injusta. Yo también estuve tres años a honorarios, yo trabajaba antes en la universidad católica, estuve dos años a honorarios. Y a mí me contrataron, y a compañeras mujeres no, psicólogas que no las contrataban.

Investigador: Cuando tu conversas con tu hermano. ¿Qué concluyen de la situación en donde tu sobrina gana menos? ¿Qué factores puede influir?

Entrevistado: Yo creo que es la elección del área a la cual se está dedicando nomas, en mi opinión, en el tema de la sociología. Hasta hace un tiempo atrás estaba la plata o en el desarrollo organizacional, en la educación siempre va haber plata, siempre va haber recursos para... no sé si para la investigación, pero ahí hay plata, ahí hay cargos, hay cupos. Y yo creo que ella es porque está en una línea distinta, que tenía que ver más con la investigación, y vivir de la investigación es bastante difícil, bastante difícil. Y ahora no, está trabajando en una municipalidad, y empezó ahí sin olvidar su investigación. Llega un momento en donde teni` que elegir.

Investigador: De acuerdo a tu experiencia, aparte de tu sobrina, tus amigas, y compañeras de sociología. ¿Tu cómo crees que afecta la desigualdad salarial por género en un camino hacia una sociedad más igualitaria, y más equitativa?

Entrevistado: Bueno, primero hay un tema de justicia, O sea, hay una realidad que existe, y que se expresa no solo en las lucas que ganai, sino que también en las lucas que te descuentan por tus planes de isapre, o en el tema del acceso a la salud, en el tema de los permisos también. Esto de que no sé... si teni que ir a ver tu hijo te lo descuentan, entonces existe ahí una cosa que en términos laborales de doble presencia, que es tremendamente desgastador\* para las mujeres, con eso me refiero a que tienen que estar cien por ciento en el trabajo, y cien por ciento en la casa, y a veces esos mundos se cruzan. O sea, basta con que se halla enfermado una tía y queda la escoba digamos, teni que empezar a pedir permiso, y días de vacaciones para irte a las tres, pa poder cuidarla, o... te fijai? Cosa que no hacen los hombres, yo nunca he visto un hombre pidiendo permiso para ir a ver a su hijo porque se enfermo o se cayó en el colegio. Entonces esta doble presencia es súper desgastante\*, y detrás de esto hay un tema que yo en verdad creo que

no... (interrupción). Volviendo al tema, hay una cosa de justicia, del tema de la equidad, que yo no sé si llamarlo igualdad, yo ahí con la Juanita Perez tenemos algunas diferencias, pero el tema de la equidad, por ser lo que somos, no porque seamos hombres o mujeres, sino que somos todos iguales. Esa es la idea mínima.

Investigador: En ese caso. ¿Tu crees que en la reproducción, en el ser mamá, la responsabilidad recae sobre las mujeres?

Entrevistado: Acá sí, acá uno lo ve, porque aquí hay algunos estudios que tienen que ver con cuántas de las mujeres... bueno, pero basta con exponer las cifras nacionales, si aquí de cada diez personas, siete son mujeres, cinco de esas son jefas de hogar, y de esas cinco, cuatro están solas. Entonces te fijai? es una organización que funciona bajo ese esquema, entonces y eso requiere que además es una organización que no se puede permitir flexibilidad frente a ciertas cuestiones, o sea, un arsenalero\* no puede pararse e irse de su lugar de trabajo, en ese sentido las restricciones requieren flexibilidad. Requiere que cuando una persona, ese mismo arsenalero\* no puede tener a su hijo sentado en una banca horas, mientras el cubre su turno digamos. Cosa que no le harían a un varón, entonces te insisto, tiene que ver la labor que se cumple acá, y con la estructura especial que tiene.

Investigador: Por ejemplo, eso que tu dices que no se lo harían a un hombre. ¿Por qué no se lo harían a un hombre?

Entrevistado: Porque los hombres en general acá no necesitan pedir permiso, le dicen a la esposa, o a la mamá, o a la hermana que parta hacer aquello que las mujeres no pueden hacer. O sea, aquí es casi inimaginable que una persona que... una mujer que es jefa de hogar, que está sola no tiene esa opción po`. En cambio yo sí podría, o cualquiera de los hombres acá podría llamar a su esposa o a su mamá y decirle: sabi que, retira a mi hijo porque yo salgo a tal hora. Te fijai?

Investigador: Y en el caso de que sea tu mujer la que tienes que llamar, y está trabajando y está en las mismas condiciones que tu. ¿Qué harías?

Entrevistado: No, en esos casos no. Ahí hay que transar, yo no tengo hijos, yo no vivo eso digamos, pero en lo que uno ve, son... Porque yo aquí veo a mujeres irse a solucionar cosas, no hombres a solucionar cosas. Te fijas? Eso es lo que uno ve.

Investigador: En cuanto a las plazas laborales. ¿Tu crees que el acceso de hombres y mujeres es distinto? ¿Hay plazas que quizás son más femeninas que masculinas? O ¿Algunas que son más masculinas que femeninas?

Entrevistado: En este caso sí, pero tiene que ver como te contaba delante\*, con cómo se ve ser enfermero, o ser enfermera digamos. Es una carrera que tradicionalmente es para mujeres.

Investigador: ¿Tu crees que por ejemplo el trabajar en un hospital se relaciona más con las labores de cuidado que están más relacionadas con el género femenino?

Entrevistado: No, no creo que sea tan así, porque aquí en general hay médicos, no doctoras. Te fijas? Son los roles tradicionales asociados a ciertas carreras, y existe también en mi opinión un *boom* de estudiar cuando las personas son mayores ya. En búsqueda de mejorar las condiciones laborales, eh... aquí al lado, hay un instituto que se llama "Santo Tomás" donde estudian muchísimas mujeres mayores de treinta años, con hijos que estudian "técnico paramédico" y después entran a trabajar, hacer la práctica aquí, y aquí hay un tremendo déficit de personal, entonces en general entran a trabajar. Y ellas se transforman en el segundo ingreso para la familia, entonces es súper importante eso también. Tiene que ver con que se ha visto en lugares como éstos, en la salud digamos, en una oportunidad para las mujeres de trabajar, y ganar más que plata, ganan estabilidad. O sea, aquí tu entrái a trabajar, y que te hechen\* es bastante improbable, tendríai que matar a un tipo pa que te hechen\*, ni eso, teni que matarlo, y que comprueben que lo mataste, porque es muy difícil. Te fijai? Entonces ahí hay otro fenómeno, que tiene que ver con el acceso a la educación, no es la clásica continuidad de educación media, educación superior, y entrar a trabajar.

Investigador: Es un orden distinto. Entonces, como hablábamos de la maternidad, y eso. Del empleador y toda esa lógica de responsabilidad sobre la maternidad. ¿Tu crees que la reproducción y la decisión de ser madre recae sobre la mujer? O ¿Tu piensas que puede ser una

decisión de conjunto? O ¿Que en verdad el gasto económico se lo lleva la organización en donde ella trabaja? O ¿Es ella misma la que tiene que sacrificar sus propias lucas?

Entrevistado: Haber... lo que pasa es que estamos en una organización pública, entonces aquí funcionan mucho los derechos, y en ese sentido aquí es bastante potente el tema del acompañamiento a la maternidad. Se le entreguen todas las facilidades, o sea, en realidad no es que se entreguen las facilidades, se cumple con la ley, la ley establece que tiene que haber un lugar para que estén los niños, bueno, aquí hay. Se cumple con la ley, te fijas? Entonces también en mi opinión se está cumpliendo con el mínimo, digamos.

Respecto de la decisión de la maternidad me imagino que... me imagino por lo que veo acá, que es una decisión de parejas. Sin embargo, viene la construcción anterior, respecto a quienes van a tener "qué roles". Pero acá en este lugar, por lo mismo que te mencionaba antes, el trabajo acá entrega... es más permanente digamos, tu cuando entrai a trabajar, duras más, tienes más estabilidad. Eh... también el costo económico recae sobre quién trabaja acá, y acá trabajan más mujeres (jaja) entonces esa es la relación que uno establece. Entonces, yo desconozco, no logro imaginar la relación que tienen con sus parejas, con los hombres, pero los hombres acá no se diferencian mucho con las mujeres, no se nota una diferencia respecto a eso con las mujeres. Cachai? Hay hombres acá que traen sus hijos en caso de que sus mujeres estén trabajando, y yo los veo a la hora de almuerzo ir a verlos, a saludarlos, y eso. (Interrupción).

Investigador: Entonces mira, como me estás hablando de la asignación de las labores domésticas y familiares y eso. ¿Entonces tu piensas que las labores se están repartiendo más equitativamente entre hombres y mujeres?

Entrevistado: Sí, o sea, yo no conozco mucho tu generación, pero reconozco que las generaciones que vienen después de mi eso es muchísimo más... es un valor muchísimo más potente que en la mía, y las anteriores a la mía.

Investigador: Entonces, entre hombres y mujeres. ¿Sobre quién crees tu que recae la responsabilidad del trabajo de la casa y de la familia?

Entrevistado: Sobre las mujeres (jaja). Si, eso también tiene que ver en mi opinión con... con una cuestión auto-impuesta, con una cuestión... con esta... con esta forma del no hacer y el no decir que tienen los hombres respecto a todo. O sea, en la medida en que un hombre... es sencillamente como cuando se cae una basura al suelo y no te mueves, y esperas que el otro lo haga, porque así es, digamos... Bajo esa lógica de funcionamiento... yo creo que hay una buena parte de nuestra población que sigue bajo esa lógica digamos. Del yo no tengo que hacerme cargo de esto porque yo no... no me corresponde, te fijai? Sin embargo, hay algunos que lo hacen, y recogen eso digamos, pero tampoco lo hacen bajo la conciencia de que... lo hacen con la idea de que es ayuda, y no un deber. Te fijai? No sé si me explico. Es como el esposo cuando se mete a la cocina y dice: te ayudo? cuando en verdad el *weón* debiera entrar y hacer las cosas igual que su esposa. Esa cuestión, yo creo que se superó una primera etapa, y se está superando esta cuestión del te ayudo, yo creo que en ese cambio, en ese cambio vamos, en el reconocer que él te ayudo ya no es... y eso es gracias a la mujer, a que nos empezaron a decir: loco! la mitad de los vasos que hay aquí son tuyos. O sea, no es ninguna ayuda, eso, eso creo. Que estamos en ese pedacito.

Investigador: Ya, para finalizar. ¿Tu piensas que faltan redes de apoyo para ayudar a la mujer en esta transición a la repartición de las labores domésticas, y la maternidad, la familia? Eso pensando en los estratos más bajos, en donde el machismo es más exacerbado que en la clase media o alta. ¿Tu piensas que faltan redes de apoyo? ¿Cómo educación, algo así?

Entrevistado: Haber, yo no sabría decirte, porque esos son como mecanismos para un cambio cultural. Yo creo que el cambio cultural pareciese ser el camino hacia varias cuestiones, a mi me ha servido hartito por lo menos, terminé casándome gracias a eso de hecho (jajaja). Cuando tu entiendes al otro como... como dice Maturana, como un otro legítimo, no como alguien que tienes que tolerar. Cachai? Mira, dabi qué? estas equivocado, pero te respeto, así que igual escuchas su equivocación. Cuando pasas de eso a una cuestión que es... mira, tu me estás diciendo algo, que tu consideras cierto, y que es algo que a lo mejor yo no veo. O sea, de hecho es algo que yo no veo. No tiene por qué ser mentira, y lo aceptas así como tal. En mi opinión eso soluciona a vida, soluciona la vida personal, amorosa... El típico ejemplo que yo les daba cuando hacíamos el... cuando hacíamos reflexiones en el otro trabajo. Yo siempre les decía que... Yo trabajaba en TELEDUC, entonces había un departamento de ingeniería que veía nuestra organización así, sin embargo, nosotros la veíamos así, Cachai? pero la sea era así po!

Pero cuando estos tipos miraban, no me estaban mintiendo, cachai? y yo también cuando les decía tampoco les estaba mintiendo. Ni ellos estaban equivocados, ni yo, porque la cuestión era de una manera distinta, es más compleja, es más... requiere más mirada. Entonces, cuando esa mirada se transforma en complementaria, y esto de verdad me soluciono la vida con hartas cosas... Cuando tu entiendes al otro legítimo, como que efectivamente no te está mintiendo, ni anda engrupiendo, y lo que él ve es, y tienes que aceptarlo como... Cuando demos ese paso, ese paso de la tolerancia, cuando tú ves al otro equivocado pero lo aceptai así por respeto, cuando das ese paso, todo cambia. Yo creo que eso tenemos que hacer.

Investigador: Eso es como casi budismo, es respetar la opinión del resto. Y no creer que tu opinión es la verdad absoluta.

Entrevistado: Eso está demostrado.

Investigador: Eso, muchas gracias por tu tiempo F.

## 10. 7. Matriz de codificación, indicadores y citas

### Codes-quotations list

Code-Filter: All

---

HU: Discriminación laboral por género

File: No file

Edited by: Super

Date/Time: 2014-12-19 23:15:55

---

#### Code: 1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina {9-0}

##### P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:5 [Yo también estuve tres años a ..] (66:66) (Super)

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]

No memos

Yo también estuve tres años a honorarios, yo trabajaba antes en la universidad católica, estuve dos años a honorarios. Y a mí me contrataron, y a compañeras mujeres no, psicólogas que no las contrataban

##### P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:6 [en la experiencia que comentam..] (66:66) (Super)

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]

No memos

en la experiencia que comentamos nosotros también, especialmente las del INE, que no las contratan sólo por ser mujer, están a honorarios así en una situación injusta

##### P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:7 [existe ahí una cosa que en tér..] (74:74) (Super)

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]

No memos

existe ahí una cosa que en términos laborales de doble presencia, que es tremendamente desgastador\* para las mujeres, con eso me refiero a que tienen que estar cien por ciento en el trabajo, y cien por ciento en la casa, y a veces esos mundos se cruzan.

##### P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:8 [yo nunca he visto un hombre pi..] (74:74) (Super)

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]

No memos

yo nunca he visto un hombre pidiendo permiso para ir a ver a su hijo porque se enfermó o se cayó en el colegio. Entonces esta doble presencia es súper desgastante



**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:1 [la discriminación por género l..] (6:6)**  
**(Super)**

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]  
No memos

la discriminación por género la puedo ver en dos áreas, uno en el área de investigación, con mis pares porque todos son hombres, entonces tiene que ver con un tema de la trayectoria, y de que el círculo del cual tu te vas rodeando es de hombres. Entonces en términos prácticos, y teóricos, cuando tu quieres hacer planteamientos, u orientaciones para las investigaciones muchas veces estay sola.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:2 [ninguna de las investigaciones..] (12:12)**  
**(Super)**

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]  
No memos

ninguna de las investigaciones tiene enfoque de género, ahora que me incorpore yo la idea es poder empezar a incluirla, pero tampoco es algo que está muy avanzado en el desarrollo.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:7 [te sientes en el mundo de las ..] (28:28)**  
**(Super)**

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]  
No memos

te sientes en el mundo de las clases, en donde los propios jóvenes estudiantes te están discriminando por ser mujer, por ser joven, y ellos recién se están formando, entonces que miedo esos profesionales que pueden salir, o qué miedo esos jóvenes que no pueden hacer trabajos con mujeres, porque se sientan lejos de mujeres, o incluso, peor aún, que lata por esas mismas niñas que también no están teniendo relación con hombres. Si el género no se trata solamente de la discriminación hacia la mujer.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:14 [el hombre tiene más posibilida..] (81:81)**  
**(Super)**

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]  
No memos

el hombre tiene más posibilidades de desarrollarse profesionalmente, el hombre tiene más posibilidades de ganar plata, el hombre encuentra trabajo más rápido que una mujer.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:22 [hay factores que están debajo ..] (123:123)**  
**(Super)**

Codes: [1. 1. 1. Características de la discriminación laboral femenina]  
No memos

hay factores que están debajo de la mesa, y que esos son los factores que por lo menos a mi juicio, uno debiese tener claridad de poder analizar. Porque es una violencia simbólica y que es mucho más dañina que la violencia física que se puede vivir. O la violencia en la que tu vas a la inspección del trabajo y tu dices: “mira, yo aquí tengo las liquidaciones de sueldo, aquí están las responsabilidades del cargo, mira, hacemos las mismo y a mí me pagan menos” porque eso no va ocurrir, porque la gente que genera la violencia simbólica es inteligente, y sabe cómo generarla, generarla de tal manera que no tengas como evidenciarla.

---

**Code: 1. 1. 2. Instancias de discriminación laboral por género. {3-0}**

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:3 [Porque derrepente pueden ser t..] (8:8)**  
**(Super)**

Codes: [1. 1. 2. Instancias de discriminación laboral por género.]  
No memos

Porque derrepente pueden ser temas súper pequeños que tu dices así como: “Oye, pero incorporemos esta perspectiva... este autor...” y no se puede no más, no hay una justificación muy lógica.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:5 [en el área más de la docencia,..] (18:18) (Super)**

Codes: [1. 1. 2. Instancias de discriminación laboral por género.]

No memos

en el área más de la docencia, ahí la discriminación es full, pero con los alumnos

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:6 [ser mujer y ser joven, tu auto..] (23:23) (Super)**

Codes: [1. 1. 2. Instancias de discriminación laboral por género.]

No memos

ser mujer y ser joven, tu automáticamente sentí una discriminación y una falta de respeto en muchos, en muchos temas. Yo he tenido que aguantar, o sea, no aguantar en realidad, porque fui bien pesada cuando paso. Porque estaba haciendo clases, me di vuelta para escribir en la pizarra y los estudiantes hacían sonidos. O que derrepente los jóvenes me dicen: “Profe, ¿Le tinca si nos tomamos una cerveza después?”. Cosas que no caben en tu cabeza, por ejemplo yo jamás se las diría a un profesor. A menos que tuviéramos una relación así como súper amigos, nos conociéramos de afuera, y sería súper mal visto.

---

**Code: 1. 2. 1. Relaciones laborales discriminatorias {3-0}**

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:4 [no se ve como una exigencia ac..] (16:16) (Super)**

Codes: [1. 2. 1. Relaciones laborales discriminatorias]

No memos

no se ve como una exigencia académica dentro de la investigación, como que aún no está instaurado un modelo de perspectiva de género. Pero eso para cuando una es mujer es súper discriminatorio, porque tú misma te vas dando cuenta que a través de tus pares no están siendo involucradas en un análisis que puede ser fundamental para el desarrollo científico.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:9 [si la mujer está siendo riguro..] (55:55) (Super)**

Codes: [1. 2. 1. Relaciones laborales discriminatorias]

No memos

si la mujer está siendo rigurosa en los procedimientos no es que sea histérica, ni que sea jodida, o que ande con el período, o que el esposo la halla dejado. O sea, esos términos argumentativos del por qué una mujer puede ser rigurosa o seria en un trabajo, lo encuentro terrible, que se te pongan por delante, que andas con tu período, o que tu marido te dejó y te está engañando, porque simplemente estas pidiendo que la pega se haga... eso lo encuentro terrible!

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:12 [derrepente la discriminación n..] (63:63) (Super)**

Codes: [1. 2. 1. Relaciones laborales discriminatorias]

No memos

derrepente la discriminación no es tan notoria, está como invisibilizada, pero es latente. Es latente, porque se le tapa con este velo como invisible, al decirte: “No, es que tu eres súper ordenada, tu eres súper estructurada, tu eres súper limpia, tu eres súper puntual” entonces así como que te suben el ego, pero por el otro lado te están metiendo trabajo administrativo, y no te están dejando desarrollarte por otro lado. Porque en términos de tiempo, no puedes sacar producción científica siendo que tienes que sacar trabajo administrativo, tienes que coordinar seminarios, tienes que saber generar una red de contactos, tienes que buscar financiamiento.

**Code: 1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo. {7-0}**

**P 1: C. F. Administrativo..rtf - 1:4 [Es un círculo vicioso, si tus ..] (46:46) (Super)**

Codes: [1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.]

No memos

Es un círculo vicioso, si tus papás te crían para ser un hijo portador digamos de plata en el hogar, de sacrificio de trabajo, que se yo. Y a la niña la crían igual como entre comillas, una dueña de casa, si puede ser profesional, pero igual se tiene que hacer cargo del hogar. Entonces es obvio que cuando llegan a su adultez\* o maduras, forman su propia familia, igual están insertos en los que ellos aprendieron, si lo que uno es, es lo que vió toda su vida.

**P 4: I. A. Funcionario público.rtf - 4:4 [Si vemos que nuestra madre, qu..] (76:76) (Super)**

Codes: [1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.]

No memos

Si vemos que nuestra madre, que nuestra esposa, repiten... nuestros hijos van a seguir repitiendo. Es una cuestión cultural. Nosotros no solamente tenemos que llegar a un tema de equidad salarial, sino que de equidad en todos los aspectos. Y todo eso lo podemos solucionar a través de educación.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:8 [Yo no lo veo como una problemá..] (53:53) (Super)**

Codes: [1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.]

No memos

Yo no lo veo como una problemática solamente salarial, la veo como una problemática hasta de desarrollo personal de los individuos, cuando yo te pongo este caso de los estudiantes de ese curso, que no comparten por ser hombres, o ser mujeres, o sea, lo encuentro aberrante, o sea, terrible.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:10 [el desarrollo profesional que ..] (59:59) (Super)**

Codes: [1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.]

No memos

el desarrollo profesional que puede tener una mujer es súper distinto al del hombre. Porque cuando vas saliendo de la universidad, si tienes familia, si vives sola... es súper distinto a las responsabilidades que puede tener un hombre teniendo esas mismas condiciones.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:17 [las estructuras familiares tam..] (106:106) (Super)**

Codes: [1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.]

No memos

las estructuras familiares también son determinantes porque el patriarcado te lleva a eso, porque nada es por sí solo. Yo creo que hay muy pocas personas que... sobre todo en los niveles sociales más bajos, o sea, que los sistemas de información que tienen son súper bajos, que no tienen la posibilidad de conocer otros tipos de información, otros sistemas de vida, entonces vas reproduciendo más inconscientemente, y te vas dando cuenta que si tu papá le pegaba a tu mamá cada vez que no tenía la cena, pucho, lo más lógico es que tu le vas a pegar a tu señora.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:18 [un sistema del patriarcado, qu..] (111:111) (Super)**

Codes: [1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.]

No memos

un sistema del patriarcado, que te domina, que te mete en la cabeza ciertas cuestiones, ciertas pautas, que ya tuviste la niña, tienes que vestirla de rosado y ponerle aros, porque sino nadie va saber que es niña.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:21 [el sistema del patriarcado que..] (122:122) (Super)**

Codes: [1. 2. 2. Factores condicionantes de la discriminación por sexo.]

No memos

el sistema del patriarcado que te determina en una sociedad súper rigurosa, súper paternalista, súper orientada a tener ciertas cosas para ser validado socialmente, te crea expectativas que a lo mejor no son las propias, pero ¿por qué? porque sino se te invalida socialmente.

---

**Code: 1. 3. 1. Desigualdad salarial por género {2-0}**

**P 1: C. F. Administrativo..rtf - 1:1 [el sueldo es diferente cuando ..] (13:13) (Super)**

Codes: [1. 3. 1. Desigualdad salarial por género]

No memos

el sueldo es diferente cuando tu tienes el mismo cargo, tienes las mismas experiencias de trabajo

**P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:4 [mi hermano mayor es sociólogo,..] (62:62) (Super)**

Codes: [1. 3. 1. Desigualdad salarial por género]

No memos

mi hermano mayor es sociólogo, mi sobrina mayor es socióloga, entonces... y compartimos. Uno conversa y comparte experiencias, de hecho nosotros, mi hermano y yo ganamos más que mi sobrina, que es mujer, digamos. Y ella no tiene labores muy distintas a las nuestras.

---

**Code: 1. 3. 2. Consecuencias de la discriminación salarial por género. {2-0}**

**P 1: C. F. Administrativo..rtf - 1:2 [mujeres solteras, madres solte..] (26:26) (Super)**

Codes: [1. 3. 2. Consecuencias de la discriminación salarial por género.]

No memos

mujeres solteras, madres solteras, eh... sí existe desigualdad le es mas complicado acceder a cualquier cosa, la salud, una vivienda propia, poder obtener tus cosas y tus logros te cuesta mucho más, que en ese sentido un hombre, porque generalmente es la mujer quien se hace cargo de los hijos

**P 4: I. A. Funcionario público..rtf - 4:5 [Eso significa más horas labora..] (80:80) (Super)**

Codes: [1. 3. 2. Consecuencias de la discriminación salarial por género.]

No memos

Eso significa más horas laborales para tratar de ganar más, menos horas en la casa compartiendo con la familia, no necesariamente que tiene que estar en la casa con sus hijos como una visión antigua, sino, como una visión de hacer hogar, compartir, el transmitir valores. Da lo mismo si su pareja es homo o heterosexual, pero que tengan el espacio para ellos mismos, incluso mas allá de la familia. Que tengan espacio para ellos mismos, no necesariamente sea ir a trabajar, salir cansa, e irse a la casa. Sino que tener suficiente tiempo para hacer otras actividades de crecimiento.

---

**Code: 2. 1. 1. Plazas laborales habilitadas para ambos sexos. {0-0}**

---

**Code: 2. 2. 1. Plazas laborales que poseen un vínculo con las habilidades socialmente asignadas al perfil femenino. {2-0}**

**P 4: I. A. Funcionario público..rtf - 4:1 [dentro del diseño de programas..] (9:9) (Super)**

Codes: [2. 2. 1. Plazas laborales que poseen un vínculo con las habilidades socialmente asignadas al perfil femenino.]

No memos

dentro del diseño de programas, y de la oferta que tenemos que ofrecer como municipio, siempre, por estudios que hemos recabado, las terapeutas tienen mejor llegada que un terapeuta, ya?, la psicóloga más que el psicólogo, la asistente social también

**P 4: I. A. Funcionario público.rtf - 4:2 [Generalmente la violencia intr..] (13:13) (Super)**

Codes: [2. 2. 1. Plazas laborales que poseen un vínculo con las habilidades socialmente asignadas al perfil femenino.]

No memos

Generalmente la violencia intrafamiliar la ven las mujeres, porque van destinadas a mujeres. Y por lo general, la violencia intrafamiliar va vinculada también a una violencia sexual, va de la mano. Por lo tanto, al entrar en esa intimidad, es mucho más fácil que una mujer hable de un abuso porque está sufriendo abuso sexualmente a una mujer, que a un hombre.

---

**Code: 3. 1. 1. División sexual del trabajo. {7-0}**

**P 1: C. F. Administrativo..rtf - 1:3 [como con las personas porque t..] (38:38) (Super)**

Codes: [3. 1. 1. División sexual del trabajo.]

No memos

como con las personas porque tienen mejor forma de llegar, que se yo. Y los hombres siempre son más cuadrados, en un aspecto muy general que uno, digamos, expreso. Digamos que por ejemplo aquí es estadística, es matemática, todo ese tipo de cosas, entonces los hombres están hechos para calcular que uno más uno son dos, y lo tienen claro.

**P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:1 [Por las carreras que están aso..] (9:9) (Super)**

Codes: [3. 1. 1. División sexual del trabajo.]

No memos

Por las carreras que están asociadas a la salud. Por ejemplo, los técnicos paramédicos en general son mujeres. Las enfermeras, aquí somos tres mil quinientos funcionarios y solo enfermeras son mil, las enfermeras mandan aquí. Y así como los médicos aquí en la mayoría son hombres, pero aquí hay estamentos que tienen tradición digamos... y enfermera es mujer, hay muy pocos enfermeros, entonces a eso se debe.

**P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:2 [en el tema de las jefaturas, a..] (33:33) (Super)**

Codes: [3. 1. 1. División sexual del trabajo.]

No memos

en el tema de las jefaturas, aquí la mayoría son jefas. Entonces en ese sentido es lo inverso a lo que ocurre en cualquier otro lugar, o en lo que yo he trabajado y que conozco, que son los hombres los jefes, aún habiendo más mujeres que hombres en la organización

**P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:3 [hay puestos aquí que tienen qu..] (41:41) (Super)**

Codes: [3. 1. 1. División sexual del trabajo.]

No memos

hay puestos aquí que tienen que ver con el uso así, del clásico rol del hombre... del que tiene más fuerza... que son aquellos lugares en donde hay que hacer uso de fuerza física.

**P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:9 [los hombres en general acá no ..] (82:82) (Super)**

Codes: [3. 1. 1. División sexual del trabajo.]

No memos

los hombres en general acá no necesitan pedir permiso, le dicen a la esposa, o a la mamá, o a la hermana que parta hacer aquello que las mujeres no pueden hacer.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:11 [en el área de investigación, s..] (61:61)  
(Super)**

Codes: [3. 1. 1. División sexual del trabajo.]  
No memos

en el área de investigación, si tu sacas estadística, el noventa por ciento es hombre, y las mujeres que pueden tener el mismo grado académico, que los hombres que están haciendo investigación son puestas en pegas más administrativas, porque son más ordenadas.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:13 [yo creo que la mujer tiende a ..] (79:79)  
(Super)**

Codes: [3. 1. 1. División sexual del trabajo.]  
No memos

yo creo que la mujer tiende a caer mucho en eso, mucho de eso también cae en la maternidad, como de sentir que porque sale de tu *guata* la guagua, tu sabes mejor como tenerla, y ahí uno también imposibilita al hombre de que genere una resiliencia frente a esos procesos, y los desplaza, entonces ahí vas cargando más la mochila.

---

**Code: 3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad. {6-0}**

**P 1: C. F. Administrativo..rtf - 1:5 [siento que la responsabilidad ..] (54:54) (Super)**

Codes: [3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad.]  
No memos

siento que la responsabilidad siempre va recaer en tí. Porque eres tu quien toma la decisión, si con la economía que tu tienes, quieres quedar embarazada, o si con la economía que tu tienes quieres tomarte más tiempo para juntar plata, pero siempre y cuando dependiendo de eso. Si eres sola, obviamente, la decisión tendrás que tomarla tu sola, pero si es en conjunto con tu pareja, entonces tienen que conversarlo

**P 4: I. A. Funcionario público.rtf - 4:3 [Este maternalismo que tal vez ..] (47:47) (Super)**

Codes: [3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad.]  
No memos

Este maternalismo que tal vez estamos acostumbrados como sociedad, en que la mujer ha tenido tanta carga en la familia, y los roles internos de la familia... que vemos que ella es como una madre más.

**P 4: I. A. Funcionario público.rtf - 4:6 [La mujer pone hoy en día... Lo v..] (121:121)  
(Super)**

Codes: [3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad.]  
No memos

La mujer pone hoy en día... Lo veo en mi caso personal, la mujer dice: ya, quiero ser madre. Porque en el fondo el hombre es el que ocupa menos métodos anticonceptivos que la mujer.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:15 [Yo creo que uno lo puede enten..] (86:86)  
(Super)**

Codes: [3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad.]  
No memos

Yo creo que uno lo puede entender como que la responsabilidad cae en los propios individuos. Como que los individuos deciden tener familia y hechar raíces, pero en términos generales hay una estructura que igual determina tu actuar. Porque a lo mejor a mí me hubiera encantado ser mamá, pero yo sabía lo que conllevaba ser mamá a los veinte, veinte y cinco años... te limitaba, limitaba mi carrera, limitaba los procesos sociales, mis procesos de crecimiento en muchos temas.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:16 [En mi caso personal, en mí. En..] (98:98) (Super)**

Codes: [3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad.]

No memos

En mi caso personal, en mí. En mí, y siempre va a ser así, por lo menos en mi caso. Yo soy dueña de mi cuerpo, yo decido cuando tengo hijos, si es que quiero tener hijos, si es que no quiero tener hijos... en todo sentido, yo soy la propietaria de mi misma.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:19 [los sistemas de reproducción v..] (113:113) (Super)**

Codes: [3. 2. 1. Reproducción social de la sociedad.]

No memos

los sistemas de reproducción vienen de la familia, pero están totalmente dominados por la estructura

---

**Code: 3. 3. 1. Redes de apoyo a la gestión familiar. {4-0}**

**P 1: C. F. Administrativo..rtf - 1:6 [yo siento que existen varias i..] (58:58) (Super)**

Codes: [3. 3. 1. Redes de apoyo a la gestión familiar.]

No memos

yo siento que existen varias instancias, solo que no todas las mujeres lo conocen, que en ese caso la información no se transmite a las personas.

**P 2: F. F. Encargado clima organizacional..rtf - 2:10 [estamos en una organización pú..] (98:98) (Super)**

Codes: [3. 3. 1. Redes de apoyo a la gestión familiar.]

No memos

estamos en una organización pública, entonces aquí funcionan mucho los derechos, y en ese sentido aquí es bastante potente el tema del acompañamiento a la maternidad

**P 4: I. A. Funcionario público.rtf - 4:7 [Las clases más altas simplemen..] (129:129) (Super)**

Codes: [3. 3. 1. Redes de apoyo a la gestión familiar.]

No memos

Las clases más altas simplemente externalizan los servicios. Y las clases más bajas, siendo que tienen los servicios disponibles, como en el caso de la JUNJI no están ocupados, tienen muy poca demanda.

**P 3: K. G. Académica e investigadora.rtf - 3:20 [yo creo que la contención emoc..] (117:117) (Super)**

Codes: [3. 3. 1. Redes de apoyo a la gestión familiar.]

No memos

yo creo que la contención emocional te la brinda tu familia, tu entorno, tus cercanos, los que tu eliges. Pero la red de apoyo, la protectora que en general te puede brindar como el espacio de tranquilidad necesario para tu vivir tus procesos reproductivos tranquila, sin duda te la debería brindar el Estado.