



Universidad
Finis Terrae

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y FAMILIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA FAMILIA

**RELACIÓN ENTRE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA INSTITUCIONAL Y LA VIDA
FAMILIAR DE LAS MUJERES AUTORIDADES DE UNIVERSIDADES ESTATALES DE
CHILE**

VARINIA ESTRELLA REYES BÓRQUEZ

Tesis presentada a la Facultad de Educación y Familia de la Universidad Finis Terrae, para optar al grado
de licenciada en Ciencias Sociales con especialización en Familia

Profesora guía: Verónica Gubbins Foxley

Santiago, Chile
2023.

AGRADECIMENTOS

En primer lugar, agradezco profundamente a mi madre, de quién he obtenido la fuerza, la perseverancia y el amor que le impregno a todo lo que me propongo. Mi madre, que me acompaña en espíritu se ha sentado conmigo a deliberar las cuitas y las bellezas, que han significado esta carrera, ella me ha dado la vitalidad etérea para continuar sin rendirme.

A mi esposa Marcela, por ser mi amada, mi eterna amiga y compañera en la búsqueda del saber. A ella, que me ha dado toda la felicidad, la contención y el apoyo que he necesitado.

A mis amados hijos, por el hecho de existir, por sus bendecidas inteligencias, por las risas y también las tristezas, por comprender mi espacio y mi camino. Por aceptar la realidad y por vivirla con amor.

A mi tío Edgar, por enseñarme con sus actos y su infinita bondad, que la fuerza de voluntad se construye a diario y mientras el sol vuelva a salir, existe una nueva oportunidad.

A mi padre, por enseñarme que la alegría jamás se debe perder, porque es la única viga capaz de sostenerse y darle la bienvenida a un nuevo ciclo.

A mi y a mi niña interior, que me permitió adecuarme al desafío de integrar un círculo generacional más joven, logrando nutrirme y en conjunto, mejorar el paisaje académico.

A mi profesora tutora, la Dra. Verónica Gubbins Foxley, por orientarme en esta ruta, la que fui descubriendo gracias a la generosidad de sus conocimientos y el ímpetu de su vocación formadora.

A todos mis queridos profesores que han dejado su huella en mi desarrollo académico, a la Profesora Francisca Gallegos Jara, al Profesor Gonzalo Reyes Vidal, al Profesor Rodolfo Nuñez Hernández y a toda la planta académica de mi carrera, que en sus diferentes especialidades han regalado con gran dedicación sus conocimientos y saberes.

Finalmente, agradezco a Dios por darme la valentía, el amor, el milagro de vivir y concederme culminar este camino y proseguir...

ÍNDICE

I. 5

II. 6

III. 8

3.1 8

3.2 10

3.3 11

3.4 13

IV. 15

4.1 15

4.2 16

4.3 18

4.4 18

V. 20

VI. 20

VII. 20

VIII. 22

8.1 22

8.2 22

8.3 23

8.4 23

8.5 24

8.6 24

8.7 25

IX. 26

9.1 26

9.2 30

9.3 31

9.4 33

X. 35

XI. 38

XII. **ANEXOS**

47

I. RESÚMEN

La presente tesis, posee por objetivo general, analizar la relación entre la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile. Se destaca, que, a pesar del progreso de las mujeres en la educación y el reconocimiento social, las desigualdades de género persisten en los puestos de liderazgo de más alto nivel. En las universidades estatales de Chile, las mujeres académicas, no sólo pertenecen a un sistema social estructurado, sino que también, desempeñan funciones políticas como parte del proceso de toma de decisiones en las instituciones. Sin embargo, hitos familiares como la maternidad y las responsabilidades familiares pueden limitar su desarrollo profesional.

A pesar de la implementación de leyes en Chile, para promover la participación política institucional de las mujeres, se observa que estas continúan subrepresentadas en los mandos superiores de la carrera académica y de investigación, debido a incompatibilidades entre los roles maternos y las responsabilidades laborales (She Figures, 2015). Por otra parte, se vislumbran barreras y obstáculos invisibles en el ámbito académico que limitan el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión. Sobre ello, investigaciones en el área, reflejan importantes brechas en el desarrollo profesional académico, respecto de los pares hombres, las que generalmente se hallan arraigadas en factores socioculturales y de socialización de género. Asignando a las mujeres responsabilidades familiares y limitando su disponibilidad para participar en cargos políticos, en sus respectivas instituciones (Centro de Trabajo y Familia Universidad de los Andes [CTFUA], 2021).

A través de un marco teórico que aborda una revisión de estudios de género, la vida familiar, el concepto de género en un sentido político y las relaciones de poder, se orienta la comprensión y significado que poseen las mujeres en la sociedad. Explorando de esta manera, los desafíos, las tensiones y oportunidades de las mujeres que han llegado a liderar en esferas superiores y cómo han logrado conciliar sus responsabilidades políticas en el ámbito académico, respecto de los hitos de su vida familiar.

La investigación se analiza con una metodología cualitativa cuyo tipo de estudio posee un alcance exploratorio de orden descriptivo e interpretativo, para dar cabida a las características de las experiencias de las entrevistadas (Hernández, et al., 2014). El método de producción de datos es a través de entrevistas semiestructuradas, utilizándose un muestreo intencional en su variante estructural (Frances, 2019), que incluye a seis participantes. Los criterios de inclusión son, autoridades de la más alta jerarquía institucional pública, tales como, Rectoría, Decanatura y Dirección, además de tener o no militancia política. Los criterios de exclusión, son autoridades que no hayan sido elegidas democráticamente. En relación, al análisis, se utilizó la técnica de teoría fundamentada, la que requirió la identificación de categorías teóricas y un proceso de codificación abierta, que se realizó a través del programa Atlas ti. Logrando identificar, hitos, desafíos y oportunidades de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile. Dentro de los desafíos que se destacan, se encuentra la maternidad, la que en general se vive con sobresaltos, dado que afecta la producción científica, más aún en la búsqueda de un equilibrio entre el rol de liderazgo y la investigación académica, lo que genera una incompatibilidad entre ambas áreas. Por otra parte, a pesar de la predominancia masculina en cargos de poder, las mujeres líderes han desafiado estas barreras con resiliencia excepcional. Estas mujeres han convertido los impedimentos en oportunidades, alcanzando las jerarquías más altas, gracias a una notable perseverancia, méritos y habilidades técnicas. Se evidencia una falta de solidaridad entre académicas, sin embargo, las mujeres líderes presentan una gran vocación transformacional, que las ha llevado a concretar cambios en sus respectivas instituciones.

II. INTRODUCCIÓN

Al revisar la historia de principios de siglo en Chile, en relación, a la incorporación de la mujer al mundo universitario, es posible advertir, que no fue un hecho instantáneo ni sencillo. En el transcurso del tiempo, se fue observando un incremento del número de tituladas en diversas áreas, gracias a las pioneras que abrieron la senda y debieron luchar contra todo obstáculo (Undurraga y Meier, 2022), pese a que, en el año 1927, aún no existía ninguna mujer titulada en Chile (Orellana, 2020).

Estos aspectos poseen relación con una lógica occidentalizada de larga tradición, en el que las universidades son un producto europeo medieval, que por definición fue liderado por hombres. Dado que, por tratarse de escuelas monásticas, sus miembros aceptados eran sólo hombres (Guzmán et al, 2012). Explicando así que las instituciones universitarias poseen desde antaño una tradición adosada a lo masculino.

En el caso de Chile, la inserción de la mujer al mundo universitario, ha generado un espacio de discusión y exigencia de igualdad de género. Al transcurrir más de cien años y habiendo partido con enormes desventajas en cuanto a condiciones culturales, educativas y sociales frente a sus pares hombres, las mujeres han conquistado espacios en la educación, logrando paulatinamente legitimar su lugar en la sociedad, en espacios que eran considerados exclusivos para hombres (Orellana, 2020).

Con esta legitimación, se fue instalando la instrucción a la mujer, aparejando con ello una oportunidad de terminar con las desigualdades entre géneros. Sin embargo, a lo largo del tiempo, si bien esta lucha ha conseguido una mayor posición en diversas áreas, es también evidente que el género en la sociedad y la profesión, ha contraído innumerables inequidades en todo ámbito (Hernández y Pemjean, 2011).

Así es, cómo actualmente es posible afirmar que la mujer ha llegado a experimentar grandes cambios en el ámbito laboral y profesional, con una mayor participación en el mercado y mayores niveles de calificación. Sin embargo, a nivel internacional como nacional se visualiza una mínima participación femenina en cargos de dirección (Barrientos y Hess, 2016). Muchas de ellas, han llegado a funciones influyentes, probablemente enfrentando desafíos adicionales a nivel institucional y familiar.

Las barreras institucionales conforman también desafíos en el ámbito político, ya que las mujeres que logran posiciones importantes, en instituciones de naturaleza pública o estatal, están sujetas a una organización basada en leyes, cuyo rol se orienta a identificar, desarrollar, proponer y definir problemas y soluciones de carácter público (De la Fuente, 2015). En otra línea, enfrentan una doble responsabilidad, ya que deben ejecutar un rol político al relacionarse con espacios de poder y de otro lado, deben tener éxito en una campaña electoral que no solo se evalúa en función de su desempeño político, sino que también está influenciada por sus logros y competencias profesionales en el campo correspondiente (Martínez y Arellano, 2021). En el ámbito académico, las mujeres en cargos significativos, como rectoras y/o decanas, no solo son miembros de una estructura social organizada que establece vínculos entre los diferentes actores que componen la comunidad universitaria estatal, sino que también son seleccionadas mediante un proceso democrático regido por la Ley 19.305 (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021) y por la Ley 21.094 (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021), que regula los estatutos universitarios estatales. Esto implica que, al ser elegidas de manera democrática, están conectadas a un sistema político y social en el que se promueve la participación de todos los actores dentro de la universidad. Desde esta perspectiva, estas mujeres no solo son agentes dentro de la estructura académica, sino que también desempeñan roles políticos al ser parte de un sistema de toma de decisiones, basado en la participación, activa y democrática de los diferentes miembros de la comunidad universitaria.

Por otra parte, existen hitos de índole familiar que se presentan como interrupciones en el desarrollo profesional y laboral de las mujeres, debido a diferentes aspectos de la vida, de índole personal, familiar y profesional. Por ejemplo, muchas mujeres toman la decisión de convertirse en madres, por lo que el progreso en la carrera laboral se puede ver afectado (Undurraga y López-Hornickel, 2021). Y, de manera similar, se observa que el desarrollo y progreso laboral de las mujeres, puede afectar la decisión de convertirse en madres (Undurraga y López-Hornickel 2021). Estos no son los únicos hitos de vida que limitan el desarrollo profesional de las mujeres, también lo son, las decisiones vinculadas al establecimiento de una pareja o el matrimonio, como, asimismo, obligaciones de índole familiar asociadas al cuidado

de personas mayores y/o familiares enfermos. Asuntos que requieren armonizar con las demandas tanto del trabajo como de la vida familiar (Martínez et al., 2011).

Considerando lo anterior, el objetivo general de la presente investigación, se centró en analizar la relación entre la participación política institucional y la vida familiar, de las mujeres autoridades de universidades estatales chilenas, tales como: rectoras, decanas y directoras. De esta manera, a través, de un marco teórico que abordó la revisión de estudios de género, vida familiar, el concepto de género en un sentido político y las relaciones de poder, se buscó entender el significado que poseen las mujeres autoridades en la sociedad. La investigación, de tipo cualitativo y exploratorio-descriptivo, analizó las experiencias de las mujeres posicionadas en jerarquías superiores, utilizando entrevistas semiestructuradas con seis participantes seleccionadas intencionalmente. Se aplicó la técnica de teoría fundamentada y codificación abierta, con el programa Atlas ti, para identificar hitos, desafíos y oportunidades de mujeres autoridades en universidades estatales.

III. ANTECEDENTES

Las Universidades Estatales son Instituciones de Educación Superior creadas bajo la Ley 21.094 (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021), la que establece un marco jurídico que permite a las Universidades del Estado de Chile crear y fortalecer sus estándares de calidad académica y de gestión. Las elecciones de sus más notables autoridades, está normada, por la Ley 19.305. Esta ley estipula que sus mandatarios/as deben ser elegidos/as democráticamente, a diferencia de las universidades privadas en Chile, cuya designación de líderes principales posee cierta “falta de alternancia en la elección de sus autoridades o la continuidad de grupos dominantes en su seno, hermetismo y falta de participación en la toma de decisiones de sus actores” (Virgili y Figueroa, 2016).

Chile posee 18 universidades estatales pertenecientes al Consejo de Rectores, las que se encuentran reguladas por las leyes 21.094 y 19.305, respectivamente. La Ley 21.094 decreta la permanencia del cargo de autoridad más alto en la jerarquía universitaria estatal, la de Rector y Rectora. Este sólo puede gobernar por un período de cuatro años, siendo reelecto/a exclusivamente una vez, como, asimismo, esta misma ley regula los estatutos universitarios estatales en la elección de otras cúpulas directivas como Decanas/os y Directoras/es, por un período de cuatro años, pudiendo ser reelectas/os solo una vez. Conformando así sus órganos colegiados de representación, todos a través de un proceso democrático.

Por otra parte, la Ley 19.305 indica que la votación del mando de rector/a, de universidades estatales, será por medio de los académicos, de manera directa y por mayoría. Sobre ello, sólo pueden ejecutar su voto, los/as académicos/as posicionados en los rangos más elevados, con al menos un año de antigüedad (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021).

En ese contexto, es relevante indicar que, de las 18 universidades públicas en Chile, tan solo 4 de ellas poseen a mujeres en la función de rectoras, elegidas democráticamente a partir del año 2019. Tal es el caso de la Universidad de Aysén, la Universidad Técnica Metropolitana, la Universidad de la Serena y recientemente el año 2022, la Universidad de Chile, que luego de 180 años, posee a una mujer en el cargo más sobresaliente del escalafón académico.

Posicionar a la mujer en estratos de liderazgo, contempla no sólo la indispensable perspectiva de género que se necesita propiciar en nuestra sociedad. Si no, además, cobra un valor en la transformación cultural dentro de los ámbitos académicos, los que podrían traer avances significativos en la inclusión del género, dado que, la presencia activa de mujeres en puestos líderes puede contribuir a fomentar ambientes universitarios más diversos y equitativos (Pinzón y Moncayo, 2013).

3.1 Acceso de mujeres a puestos de decisión en universidades: segregación horizontal y vertical

A nivel internacional, el acceso de las mujeres a esferas de alta decisión es inferior al de los hombres. Estas mismas condiciones se viven en América Latina y Chile en general. A nivel global, el Consejo de la Unión Europea, asumiendo las consecuencias que derivan de prescindir de la perspectiva de género de sus sociedades, efectuó un llamado el año 2011, para promocionar la inserción de la mujer a puestos de mayor nivel y responsabilidad, en el ámbito público y privado, alcanzando así en el año 2015 un 30% de participación y llegando a un 40% en el año 2020 (Larrieta et al, 2015).

Por otra parte, persisten en América Latina y en Chile, realidades paralelas en torno a esta problemática, tanto en la academia estatal como privada, en la cual se evidencia una clara segregación vertical, que es una tendencia notable de las mujeres a ocupar posiciones de poder de menor jerarquía (Cárdenas, 2014). Estos sucesos, son más evidentes cuando se mezclan el rango etario y la disciplina académica. Además, ocurre en los sitios de poder y gobiernos de universidades estatales y privadas, en donde los puestos claves tales como, rectorías, vicerrectorías y decanaturas, son ocupados por hombres, que incluso pueden alcanzar edades mayores, mientras que las mujeres no tienen las mismas oportunidades (Burin, 2008). En Chile, un estudio realizado por la Dirección Ejecutiva de la Agrupación de

Universidades Regionales (AUR), muestra que, de 56 planteles universitarios privados y estatales, el 43,1% de la planta académica, de casi 70 mil profesores, corresponde a una mujer (AUR, 2019). Esto significa que las mujeres poseen un espacio significativo en las plantas académicas en Chile, pero persisten elementos de segregación que las concentran en espacios de inferior relevancia.

Por consiguiente, se puede constatar que, en el entorno universitario, la estructura organizativa exhibe un claro orden jerárquico, que limita significativamente las oportunidades para que las mujeres accedan a posiciones de mayor responsabilidad. Como se muestra a través de un estudio de Cárdenas et al. (2014), en el que se lleva adelante una investigación en Chile, para describir y analizar el acceso de las mujeres a escalas de rango superior, en el sector público y privado. Dicho estudio se fundamenta en la concentración de las mujeres en determinados segmentos del mercado laboral, es decir una segmentación horizontal. Por otra parte, una segmentación vertical, consistente en una fuerte tendencia de las mujeres a ocupar cargos de poder inferiores (Anker et al, 1997, citado en Cárdenas, 2014).

De acuerdo, a otra investigación, llevada a cabo en Chile por Guzmán (2021), se demuestra que la situación no difiere de las investigaciones antes presentadas, sin embargo, añade otro elemento respecto del origen de la segregación horizontal, asociado a la elección temprana de la carrera a estudiar. La autora, elige una metodología de análisis de datos, para examinar la relación entre género y segregación laboral en Chile, utilizando bases de datos de páginas web, para analizar la segregación horizontal que impacta la vida laboral de las mujeres. Se observa que:

La segregación laboral horizontal comienza a gestarse con la elección de la carrera profesional a estudiar, cuyo impacto se observa posteriormente en la vida laboral las elecciones de las carreras, especialidades, ámbitos de desempeño e incluso metodologías de aprendizaje se relacionan al género. La presencia de estereotipos y los modelos de división sexual del trabajo operan como catalizadores de las restricciones intrínsecas. (Guzmán, 2021, p. 1)

Por ende, se entiende que la elección de la carrera puede ejercer una influencia determinante en las perspectivas laborales futuras y las restricciones inherentes, representadas por creencias reforzadas por estereotipos, las cuales gradualmente reducen las alternativas profesionales disponibles para las mujeres (Guzmán, 2021).

En consecuencia, resulta crucial considerar que la elección de la carrera puede ejercer un impacto sustancial en las perspectivas laborales futuras. Además, las limitaciones que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional suelen sostenerse en preconceptos perjudiciales, que se transforman en convicciones profundamente internalizadas. Esta conjunción de factores, como ya se ha dicho, puede restringir las alternativas profesionales y las oportunidades de progreso para las mujeres, pero, además, bajo estas circunstancias, no existen escenarios laborales oportunos, ni facilitadores en el entorno, que propicien una mayor seguridad en sus decisiones personales.

Por otra parte, y en confrontación a la segregación vertical, de acuerdo al Diagnóstico de Igualdad de Género en Ciencia y Tecnología de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT, 2017):

Existen diferencias importantes en la integración de mujeres según grado de avance en la carrera de investigación y nivel de responsabilidad. Como señala el reporte *She Figures* 2015 para la Unión Europea, los avances en los niveles educacionales alcanzados por las mujeres no se reflejan en una igual incorporación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de la academia; las mujeres siguen subrepresentadas en las categorías más altas de la carrera académica y de investigación. (She Figures, 2015, p. 28)

Estas observaciones tienen concordancia con lo investigado por Cárdenas (2014), por lo que este estudio confirma las dificultades de las mujeres para avanzar a puestos de decisión en las universidades o en la misma carrera académica.

Finalmente, para la presente investigación, es relevante la evidencia que arroja un estudio hecho por Hirsch (2021), en el que se analizan, por medio de un enfoque mixto, los elementos que facilitan o dificultan la participación de la mujer

en cargos de gestión directiva en la academia, tales como, rectoría, vicerrectoría y decanatura. El estudio, conforma un aporte, dado que está efectuado bajo una muestra no probabilística intencional a 54 universidades chilenas -18 estatales y 36 privadas-, las que fueron seleccionadas de acuerdo con el tamaño y tipo de institución. Se analizaron fuentes primarias, a través de páginas web de las universidades y se complementaron con 11 entrevistas claves de las diversas universidades participantes. Los resultados arrojaron una baja representación femenina en cargos de gestión directiva, dado, principalmente, por la incompatibilidad del rol maternal y las responsabilidades familiares, frente al ejercicio profesional y laboral. Por otro lado, se vislumbra, desde la percepción femenina, el rechazo masculino por parte de académicos, lo que sugiere que las mujeres pueden sentirse desalentadas o definitivamente excluidas de los cargos de alta dirección, dada las actitudes negativas por parte de sus colegas masculinos. Y, por otra parte, las exigencias de las actividades académicas de mayor demanda, lo que puede obstaculizar el equilibrio entre la labor de investigación y los cargos de alta dirección. Se concluye, en la necesaria y relevante promoción de un equilibrio, entre la labor de investigación académica y los cargos de gestión. Acciones que, en su mayor dimensión, podrían generar el interés de las académicas en participar de estos cargos y avanzar dentro de la carrera universitaria y como eje primordial, el desarrollo e inserción de una perspectiva de género, que socialice a las académicas y académicos, con el fin de flexibilizar el desenvolvimiento del rol maternal.

Es crucial resaltar, que la configuración de estos eventos está intrínsecamente vinculada a una serie de factores subyacentes, entre los cuales se encuentran los estereotipos de género arraigados en la sociedad, los prejuicios existentes y las políticas institucionales vigentes. En su totalidad, estos componentes constituyen parte de lo que se conoce como "techo de cristal" (CEPAL, 2013). Esta metáfora, que será descrita de manera detallada en la sección posterior, desentraña las restricciones que enfrentan las mujeres al intentar superar diversas barreras y obstáculos en el ámbito de sus carreras profesionales.

3.2 Techo de cristal para mujeres

La literatura en torno a la metáfora de "techo de cristal", recoge significados a nivel mundial relativos a visibilizar este fenómeno. En general cuando se habla de techo de cristal, se describen los obstáculos que las mujeres poseen en los ámbitos laborales. Sin embargo, también es utilizado en otros ámbitos como, por ejemplo, el político (Delgado, 2021). En esa línea, es relevante comprender el concepto utilizado por primera vez, en la voz de la consultora y defensora de la diversidad -la Estadounidense Marilyn Loden-, el año 1978 (Urdiales, 2021). Quién, haciendo alusión al término de manera metafórica, lo designa como un límite invisible que obstaculiza el avance y desarrollo de las mujeres en su carrera profesional, para llegar a ocupar cargos de alta dirección. Este límite invisible, se conforma por un conjunto de estereotipos y construcciones culturales a través del tiempo (Urdiales, 2021). Sin embargo, es posible encontrar en la literatura transformaciones del término a lo largo del tiempo, siendo el efectuado por Segerman-Peck (1991), quién dice:

Para visibilizar la infra representación en la que se encuentran las mujeres en los puestos directivos el "techo de cristal" se define como un conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles aparentemente, que marcan un límite difícil de sobrepasar en el ascenso profesional de las mujeres. (Segerman-Peck, 1991, citado en González, 2015, p. 4)

En esta línea, es factible esgrimir que las mujeres a nivel mundial, presentan de uno u otro modo, algún tipo de obstáculo y barrera, para desarrollar su carrera laboral. Asuntos, que se complejizan aún más, cuando tienen que conciliar su vida laboral con la vida familiar, cómo se verá más adelante.

En el ámbito académico, la falta de conciencia sobre el fenómeno conocido como "techo de cristal" perpetúa la discriminación de género sin ser plenamente reconocida. Esto se evidencia en el estudio realizado por Matus-López y Gallego-Morón (2014), en el que se constata que tanto profesoras como profesores senior no perciben la existencia del techo de cristal, a diferencia de las profesionales más jóvenes que sí son conscientes de su presencia. Cabe resaltar que esta subestimación del problema dificulta la implementación de políticas igualitarias en las universidades, que promuevan la conciliación del ejercicio laboral y familiar.

Académicamente, en Chile, se observa una situación similar vinculadas a las experiencias laborales de mujeres docentes y su acceso a cargos directivos. A través de un estudio de Gaete (2018), se desvela no sólo, una concentración mayoritaria de mujeres en las categorías más bajas de las jerarquías académicas, sino también, escasas oportunidades para acceder a puestos superiores que requieren al menos el título de profesoras asociadas. Percibiéndose el “techo de cristal” como una barrera personal, social y organizacional, especialmente relacionada con las dinámicas de poder (Gaete, 2018). Los estudios, que fueron realizados en dos universidades de Antofagasta, Chile, poseen referencias discursivas por parte de académicas que han logrado posicionarse en niveles de mayor rango, las que indican, además, ciertas dinámicas de poder entre individuos o grupos dentro de la universidad.

No obstante, a nivel general en Chile, el fenómeno conocido como "techo de cristal", se refleja marcadamente en otro estudio realizado por el mismo autor, en 12 universidades estatales del país (Gaete, 2015). Los resultados exhiben una predominancia masculina en la categoría de rectores, seguidos en menor medida por los de secretario general y vicerrectoría. Esta investigación, sustentada en datos cuantitativos, por medio de fuentes secundarias obtenidas de páginas web de las universidades, concluye, que existe una brecha de desigualdad en las universidades chilenas debido al fenómeno del “techo de cristal”. A pesar de que las mujeres han logrado alcanzar niveles de capacitación y estudio similares a los hombres, parece no ser suficiente para equilibrar la participación de las académicas en puestos de autoridad en las universidades estatales (Gaete, 2015).

Es esencial considerar los antecedentes presentados, ya que son fundamentales para la investigación actual. Permitiendo examinar cómo las mujeres líderes han superado las barreras mencionadas, logrando equilibrar responsabilidades políticas en el ámbito académico con su vida familiar. Sin embargo, la ausencia de investigaciones previas en esta área resalta la importancia de entender cómo estas mujeres han sorteado desafíos y tensiones específicas para avanzar en sus roles de liderazgo en contextos institucionales.

3.3 Tensiones entre vida familiar y relaciones laborales en mujeres

Las tensiones entre la vida laboral y familiar, constituyen un elemento significativo para las mujeres. La familia es un espacio esencial de socialización y apoyo, a su vez la familia remodela la trayectoria profesional, genera desafíos y muchas veces limitaciones en el desarrollo laboral. Las mujeres a menudo enfrentan retos para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares debido a la división sexual del trabajo y la falta de políticas de conciliación laboral y familiar (Aguilar-Barceló y López-Pérez 2016).

A partir de un estudio realizado por Martínez et al. (2011), en el que a través de una metodología cuantitativa se analiza la situación de las personas que ocupan puestos de alta cualificación por medio de la Encuesta de Población Activa, se pudo observar que:

La mayor parte de los estudios analizados señalan diferencias en la trayectoria laboral de mujeres y varones. Mientras los segundos desarrollan carreras profesionales de forma lineal y ascendente, en el caso de las mujeres se constatan una serie de hitos que marcan sus trayectorias. En gran medida, los principales hitos que condicionan la carrera profesional de muchas mujeres son los relacionados con la situación de conflicto entre vida familiar, laboral y personal, más concretamente, en lo relacionado con la maternidad y el cuidado de hijos e hijas. (Martínez et al, p. 12)

Dicha investigación, posee similitudes con lo investigado por Undurraga y López-Hornickel (2021), quienes, a través de un estudio cualitativo para explorar la experiencia del trabajo de cuidado en las trayectorias laborales de 50 mujeres profesionales y no profesionales de Chile, evidencian que, de acuerdo a los diversos tipos de cuidado y en relación a las trayectorias laborales, existen sucesos que interceptan la vida de las mujeres como, por ejemplo, permanentes cambios de trabajo, salidas, reingresos laborales y desinterés en la maternidad.

Como se puede apreciar en ambas investigaciones, existen elementos de vida que interceptan el desarrollo en el ámbito laboral de las mujeres. O también, como se ve en Undurraga y López-Hornickel (2021), es al revés, el desarrollo laboral de las mujeres, declina el interés de convertirse en madres. De manera similar, como se observa en el estudio de Martínez et al. (2011), las mujeres a menudo enfrentan obstáculos en su carrera, asociados a los hitos de vida familiar, que los hombres no experimentan de la misma forma, como, por ejemplo, cuidar a los hijos/as, a un familiar o enfermo/a y/o la simple necesidad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Este antecedente, es culminante para entender las dificultades en el avance y desarrollo de la trayectoria laboral de las mujeres en general. Ya que son las mujeres, las que se ven mayormente limitadas dentro del mercado laboral por diversos sucesos de índole familiar. Las tensiones surgen cuándo se debe compatibilizar el tiempo laboral y familiar y en ese sentido, lo real es que las mujeres desarrollen una emancipación relativa frente a sus roles familiares en relación, a su rol profesional (Sabater, 2014).

En línea con el planteamiento de Martínez et al. (2021), la investigación realizada por Ortiz, et al. (2021), pone en relieve las diferencias entre hombres y mujeres, respecto de sus trayectorias laborales. Así, a través de un estudio cualitativo en Chile, en el que se presentan las trayectorias de vida laboral y familiar de mujeres y hombres académicos de una universidad, por medio de un registro sistematizado en una línea de tiempo, se evidencia una vasta diferencia entre las trayectorias laborales y familiares de las mujeres, respecto de los hombres. Lo anterior, debido a los eventos que las mujeres presentan en sus vidas, que muchas veces se traducen en quiebres laborales.

De esta manera, los hombres exhiben una trayectoria laboral continua y sin grandes obstáculos, ya que generalmente perciben la paternidad como un acontecimiento sin vinculaciones significativas con el ámbito laboral. En contraste, las mujeres conciben su maternidad como una responsabilidad constante en el entorno familiar, entrelazada con su progreso profesional.

Estas develaciones, concuerdan con el 2° Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de Mujeres en Chile 2021, realizado por el Centro de Trabajo y Familia de la Universidad de los Andes, en el que se midió el índice de trayectoria laboral e inclusión de mujeres en Chile. El estudio se basó en cinco dimensiones: calidad del empleo, brechas salariales, participación en la toma de decisiones y acceso al mercado laboral y conciliación familia-trabajo. A través de una encuesta online, realizada a 1000 personas entre hombres y mujeres trabajadores/as del mundo empresarial, se llegó a los siguientes resultados: aún existen importantes brechas en la inclusión laboral de las mujeres y en su capacidad de tener una trayectoria laboral que permita su desarrollo profesional. Además, el estudio muestra que tanto hombres como mujeres perciben estas dificultades, sin embargo, los hombres parecen subestimarlas (Centro Trabajo y Familia ESE Business School, 2021).

En términos generales, existe una propensión a minimizar las tensiones inherentes a la interacción entre las obligaciones laborales y las responsabilidades de cuidado familiares que experimentan las mujeres. Esta práctica se respalda en factores socioculturales y procesos de socialización de género, que históricamente han asignado a las mujeres roles vinculados a los compromisos domésticos, mientras que los hombres han estado asociados al ámbito laboral y profesional, exentos de obligaciones y demandas familiares. La división tradicional del trabajo, ha llevado a que las mujeres vivan tensiones entre las relaciones laborales y la vida familiar, que no sólo se traducen en desigualdades, sino, además, existe una tendencia social a minimizar estas experiencias. Lo que puede contribuir a la infravaloración de las tensiones que enfrentan las mujeres en este ámbito (Roth et al., 2021).

Las tensiones mencionadas anteriormente, pueden ejercer una influencia sustantiva en el progreso profesional. Además, la distribución convencional de los deberes del hogar, que asigna a las mujeres la responsabilidad primordial de las obligaciones familiares, genera obstáculos adicionales. Estos no solo afectan las expectativas que se encarnan en presiones sociales dirigidas a las mujeres, sino que también pueden restringir su capacidad para participar en actividades y funciones de liderazgo o incluso, postularse para cargos públicos (Bareiro et al, 2013). Los estudios en general, demuestran que si bien, la participación de las mujeres en la esfera política, se ha ido incrementado, es también cierto, que aún se encuentran infrarrepresentadas en el sector político, tal como se verá a continuación.

3.4 Participación de mujeres en política

Para comprender los estudios sobre la participación de las mujeres en política, se entenderá a la política como “un fenómeno complejo que abarca no sólo las estructuras y sistemas del Estado, sino también las relaciones entre los ciudadanos y el poder político. Incluye temas como la globalización, los derechos humanos, la democracia y la participación ciudadana” (Acuña, 2013, p. 2). Esto implica que la política abarca tanto las actividades formales dentro de las instituciones, como las estrategias y acciones que buscan generar cambios o ejercer influencia en el ámbito político de alto alcance. Al comprender la política en este sentido, se puede explorar de manera más amplia el impacto y las experiencias de las mujeres en este ámbito y entender las dinámicas de poder y toma de decisiones en las que están involucradas, no sólo en la sociedad, sino también en la familia.

Así es que, desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS), es primordial que las mujeres participen activamente en posiciones de liderazgo en la esfera política, dado que, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales no sólo para lograr cada uno de los 17 objetivos, sino además, por la relevancia de garantizar que las necesidades e intereses de las mujeres sean representados en la toma de decisiones, para el logro de un desarrollo sostenible e inclusivo que beneficie a toda la sociedad (Naciones Unidas, 2018). No obstante, actualmente los datos muestran que la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones a nivel mundial es insuficiente, por lo que aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar plenamente la igualdad de género en el ámbito político (ONU Mujeres, 2023). En esta misma línea, se puede observar a nivel global que, “al 1 de enero de 2023, hay 31 países donde las mujeres se desempeñan en cargos directivos gubernamentales como Jefas de Estado y/o de Gobierno” (ONU Mujeres, 2023).

En el caso de América Latina, aunque en el último quinquenio ha habido un aumento de la inclusión de las mujeres en el mundo político y su impacto en las estructuras de toma de decisiones, se visualizan aún importantes déficits en cuanto a la presencia femenina (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2011). En esta misma línea, a nivel nacional, es posible observar que en Chile se generó un hito relevante, en la elección presidencial del año 2006, al permitir que una mujer ocupara por primera vez, el puesto de, Presidenta de la República, encarnado en la señora, Michelle Bachelet. Esto llevó a la implementación de una medida de igualdad de género, mediante la formación de un gabinete con una distribución equitativa de hombres y mujeres, es decir, un gabinete paritario (Castillo, 2011).

Es indudable que este hito ha influido en el imaginario social al consolidar un cambio en la forma en que se valora el papel político de las mujeres, como lo evidencia un estudio realizado por el Centro de Estudios Públicos el año 2012 (Encuesta CEP 2012). Efectivamente, al comparar los años 1995 y 2012, se observa un aumento significativo en el porcentaje de personas que creen que hombres y mujeres pueden desempeñar igualmente los cargos de alcalde 56% frente a un 76%; el de senadora/or y diputada/o, (57% frente a un 82%); de ministra/o, 51% frente a un 81% y, Presidenta de la República, (33% frente a un 80%). Además, en el caso específico de la Presidencia, se considera que las mujeres son mejores en el desempeño del cargo, en comparación con los hombres 12% frente a un 8% (Centro de Estudios Públicos, 2012).

De esta manera, se vislumbra que las mujeres que ocupan cargos de autoridad en las instituciones estatales, por el solo hecho de situarse en estos cargos, desarrollan una labor netamente política. Tal es el caso de las Rectoras, Decanas y Directoras (estas últimas en el caso de elección democrática), las que acceden a estas posiciones a través de un proceso democrático, en el que todos los entes académicos participan de la votación. Excepto, en el caso de las Vicerrectorías, que son cargos de confianza, elegidos sólo por la Rectora o Rector (Hirsch, 2021). Por otra parte, las mujeres que acceden a puestos de liderazgo en las universidades, se enfrentan a una doble responsabilidad estatal. Por un lado, deben desempeñar un papel político crucial, al ingresar en espacios de poder que suelen ser dominados por hombres, como, asimismo, deben llevar a cabo una campaña electoral. La que no solo se evalúa en función de su desempeño político, sino que también está influenciada por sus logros académicos y su competencia en el ámbito correspondiente a su cargo. Estas mujeres alcanzan la cima en la categorización académica, como el de académicas titulares (Martínez y Arellano, 2021).

Ahora bien, al revisar la participación de las mujeres en los partidos políticos en Chile, un estudio realizado por Núñez (2012), evidencia la baja presencia de mujeres, principalmente, por las dinámicas de negociación llevadas a cabo por los grupos de poder internos, los cuales son mayoritariamente liderados por hombres, contribuyendo a perpetuar la falta de participación y toma de decisiones por parte de las mujeres, a pesar de que su desempeño se considera destacado en los ámbitos locales (Núñez, 2012).

Actualmente, se han propiciado leyes para cambiar el escenario participativo de las mujeres en política institucional, así es que, en el año 2015, se promulga la Ley N° 20.840 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2015), la que tiene por finalidad introducir la cuota de género temporal para las elecciones parlamentarias que se llevaron a cabo a partir del año 2017 y 2021 y en adelante, años 2025 y 2029. Dicha medida, fue implementada con el propósito de reemplazar a un sistema proporcional e inclusivo, frente al sistema electoral binominal, que no plasmaba la decisión de la mayoría, al no permitir la competencia entre candidatos, sino entre listas, lo que resultaba en la elección de los dos integrantes de la lista que obtuviera la mayor cantidad de votos (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021).

Por otra parte, la aprobación de la regla de paridad de género para la elección de convencionales constituyentes, establecida en la Ley N° 21.216 del año 2020 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020), logró que el 51% de todas las candidaturas fueran ocupadas por mujeres, eligiendo a 78 hombres y 77 mujeres como resultado de dicha elección. Dicha ley se aplicó actualmente para conformar la nueva comisión constituyente recién electa el pasado 7 de mayo de 2023.

No obstante, lo anterior, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el año 2021, las mujeres continúan teniendo una escasa representación en los espacios de poder, como el Congreso y los municipios. En el caso del Congreso, las mujeres representan solo el 22,7% del total de representantes. En cuanto a su presencia a nivel comunal, ocupan solo el 11,9% de las alcaldías y el 24,6% de las concejalías (PNUD, 2021).

Esta baja representatividad se observa también en los cargos de liderazgo en mujeres autoridades de la más alta jerarquía de universidades estatales de Chile. Dado que, desde el año 2019 hasta el presente año 2023, únicamente cinco mujeres han sido elegidas democráticamente para ocupar los cargos de rectoras en sus respectivas universidades (Navarrete, 2023, p. 1).

En conclusión, se ha examinado el concepto del techo de cristal como una barrera que dificulta el ascenso de las mujeres a roles de alto rango en la academia. A pesar de ello, aún queda por explorar a fondo cómo estas barreras son experimentadas por las mujeres en cargos de autoridad en las instituciones estatales. Además, se han entregado antecedentes de la compleja relación entre el ámbito laboral y la vida familiar que enfrentan las mujeres de manera generalizada, pero falta investigación que profundice en cómo esta relación impacta específicamente en la promoción de las mujeres hacia posiciones de liderazgo en la esfera académica estatal.

En igual medida, se ha destacado la influencia de políticas institucionales y dinámicas de poder presentes en las instituciones políticas, pero no existen estudios detallados sobre cómo estas políticas y relaciones de poder, son percibidas por mujeres que ocupan cargos de autoridad en las universidades del Estado, y en qué medida podrían afectar o beneficiar su desarrollo académico, así como la reproducción de la realidad política de Chile en las políticas institucionales estatales.

De este modo, se expone una problemática en la brecha de conocimiento, que subraya la necesidad de generar información basada en las experiencias de mujeres que ocupan cargos de poder en las universidades estatales de Chile. Por lo que esta investigación, representa una contribución al vacío existente en este campo de estudio.

IV. MARCO TEÓRICO

Tal como se abordó en la introducción, la presente investigación, se orienta a analizar cómo se relaciona la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile. Para ello, es necesario comprender diferentes teorías claves, con el fin de proporcionar un marco de comprensión que aportará sentido a los posibles hallazgos de la presente investigación. Se iniciará con una revisión de estudios de género, que permitirá ir delimitando las características de mujeres y hombres y cómo estos se comportan basados en sus creencias y prácticas (Trejo et al, 2015). Para luego, introducirnos en las perspectivas sobre política, poder, vida familiar y sus relaciones con el género, con la finalidad de comprender las conexiones que hacen las mujeres que participan políticamente en las instituciones públicas y su vinculación con la vida familiar.

4.1 Estudios de género

Se revisará inicialmente el concepto de género y su utilización de manera global, transitando por otras definiciones teóricas relevantes para luego relacionarlas con las dimensiones que competen a esta investigación.

El género fue ocupado inicialmente por el antropólogo John Money en el año 1955. Quién sugiere la expresión *gender role* (rol de género), en adelante, comprendido como categoría de análisis en las ciencias sociales, cuyo fin es identificar las prácticas y conductas sociales de mujeres y hombres (1955, citado en Trejo et al, 2015, p. 52). A partir de esta definición, es posible analizar cómo los roles de género varían de acuerdo, a la cultura, ya que, la palabra rol, es un concepto que no identifica a mujeres y hombres como iguales, sino que los identifica de acuerdo con un papel que se encuentra arraigado en un momento histórico y cultural.

Adentrándonos en la literatura de estudios de género, se advierte el gran aporte de Simone de Beauvoir (1949) en su libro *El Segundo Sexo*, quien a través de una corriente existencialista plantea las bases del feminismo y el significado de ser mujer. Estableciendo que el ser humano no está definido por el sexo, sino que posee la capacidad de construirse, y en esa línea, resume en una frase a la mujer, expresando; “No se nace mujer, se llega a serlo” (p. 426). Comprendiendo con ello, que la mujer ha sido dictaminada a lo largo de la historia y la cultura, como un producto. Sobre esto destaca que, la esencia biológica de ser las encargadas de traer hijos/as al mundo -a diferencia de los hombres- no significa que esta posea diferencias jerárquicas respecto de los hombres. Principalmente porque no son los rumbos biológicos o psicológicos que definen a la mujer como tal, sino que ha sido la cultura y la historia las que le han impregnado un estatus.

Lamas (1986), recogiendo el aporte de Beauvoir, entiende que el género es una interrelación entre hombre y mujer, principalmente porque se trata de una relación mutua, histórica y cultural. Por lo que, el género de acuerdo con Lamas, es una construcción de creencias e ideas, dadas en un momento específico de la historia y cultura determinada.

Por otro lado, desde la mirada de Scott (1990), el género posee dos esferas. La primera, orientada a las diferencias sexuales, lo que posee implicancias en los conceptos normativos del significado de los símbolos, las nociones políticas y una identidad subjetiva, por tanto, se basa en una categoría social. Es decir, según el autor, el género influye en cómo nos percibimos a nosotros mismos y cómo somos percibidos por el resto. Por lo que el género según Scott (1990), no es sencillamente una característica individual, sino una construcción social en constante cambio. La segunda esfera, dice Scott (1990), es “una forma primaria de relaciones significantes de poder [...]”. El poder no es una fuerza central sino dispersa, en la continua construcción de lo masculino y/o femenino” (p. 36). Se comprende entonces, que el poder se mueve en esta construcción, es decir, el género no sólo afectaría nuestra identidad, sino también nuestras relaciones sociales y políticas.

En base a lo anterior, es interesante revisar la teoría de género de Butler (2016), quien se enfoca en la comprensión del género en la idea de que no es una característica inmutable en una persona determinada, si no y más bien, el género es una construcción cultural que se lleva a cabo bajo actuaciones que responden a cada momento y cultura, las que, además, están en función de normas y expectativas sociales respecto de lo que significa ser mujer u hombre. De esta manera, Butler sostiene que “si el género es los significados culturales que acepta el cuerpo sexuado, entonces no puede afirmarse que un género únicamente sea producto de un sexo” (Butler, 2016, p. 54). Así, la autora comprende que el

género está socializado a través de la cultura, por lo tanto, es también un proceso continuo y repetitivo a través de comportamientos y acciones que son aceptados socialmente y más aún, considerados apropiados para cada género.

Según la revisión previa de conceptos y teorías de género, se establecen parámetros relevantes de observar, por un lado, los roles de género están contruidos en la sociedad, asignando características particulares a hombres y mujeres, Por otro lado, la identidad personal se condiciona gracias a la aceptación o resistencia a estos roles. En este contexto, resulta fundamental, discernir cómo se manifiestan los patrones de género en el ambiente político y cuál es la función que desempeña la política en relación con dichos patrones.

Batista (2013) entiende que:

Los roles y estereotipos de género influyen en la presencia de mujeres en la política formal, ya que tradicionalmente se ha asociado a los hombres con el poder y la toma de decisiones, mientras que a las mujeres se les ha asignado un papel más subordinado. Esto se refleja en la segregación vertical y horizontal de los roles de poder en los gobiernos locales, donde las mujeres suelen ocupar cargos menos relevantes y tener menos influencia en la toma de decisiones. Además, el papel dominante de los hombres en las estructuras de poder tradicionales también contribuye a perpetuar esta situación. (p. 2)

En términos sencillos, comprender esta teoría proporciona un análisis profundo de cómo la política y el poder relacionados a los patrones de género, están fuertemente influenciados por imágenes convencionales y como se ha mencionado anteriormente, responden a configuraciones culturales. Este enunciado es indispensable para entender la posición de las mujeres, tanto en su entorno íntimo familiar como en el espacio laboral. Lo que nos posibilita operacionalizar los siguientes conceptos y teorías:

4.2 Vida familiar

Incorporar los conceptos intrínsecos de la vida familiar, constituye un paso imprescindible para adentrarnos en las diversas teorías que la abordan. La vida familiar, como entidad compleja y dinámica, ha sido objeto de análisis desde distintas perspectivas teóricas que buscan desentrañar los elementos que influyen en su desarrollo. Bajo estas condiciones, resulta imperativo examinar las teorías que se centran en el análisis que rodea la arquitectura de la vida familiar. Este acercamiento nos permitirá no solo explorar las diversas dimensiones de la vida familiar, sino también comprender las fuerzas y procesos que la moldean, contribuyendo así a una visión más integral y fundamentada de este aspecto elemental en la experiencia de las mujeres académicas líderes.

Desde la visión de Hidalgo et., al (2021), cuando se habla de familia, nos debemos remontar a la historia social de ésta, ya que ello permite analizar su evolución en el tiempo, su adaptación a los cambios sociales, culturales y económicos. La trayectoria de una familia está sometida a varios elementos como las relaciones entre sus miembros, el tamaño de la familia, los valores y normas que se dictan en ella y sus conexiones con el entorno.

Desde esta perspectiva, al relacionar la vida familiar con la vida laboral, nos encontramos con la mirada de Ortiz (2017), quién se refiere a este concepto asociado a la vida académica de personas. Para lo cual, aduce que la vida familiar se comprende como hitos en el trayecto de la vida, que es en conclusión “una serie de eventos y experiencias que incluyen la vida personal, el matrimonio o la pareja, la maternidad/paternidad, el cuidado de los hijos, la atención a los padres ancianos, entre otros” (p. 260). Así, al referirnos al entorno socio-familiar, estamos contemplando situaciones y sucesos que son inherentemente inalterables y que, además, deben ser conciliados con la esfera laboral y profesional.

Estos hitos conforman un evento significativo que marcan etapas importantes en el desarrollo individual y profesional de una mujer y, a menudo, están asociados con la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal. Hallando su definición en varios elementos de clasificación particular, como, por ejemplo: la vida en pareja, la maternidad, el regreso al trabajo luego de la maternidad, la promoción profesional, la transición a roles de liderazgo y el retiro o cambio de carrera (Lagarde, 2012).

Lo anterior, plantea la idea de que la conciliación entre la vida individual y la vida profesional, requiere una profunda reflexión en la existencia cotidiana, de modo que dejen de ser percibidas únicamente como obligaciones de género para las mujeres y, en cambio, sean reconocidas como vivencias vitales con el propósito de alcanzar beneficios tanto a nivel individual como colectivo. Estos beneficios no se agotan en las instituciones, el mercado y la comunidad, sino que también contribuyen al desarrollo democrático de la sociedad (Lagarde, 2012).

Se observa, desde la mirada de Williams y Ceci (2012), que “tener hijos e hijas retarda el desarrollo de la carrera de las mujeres académicas. En general, las políticas públicas de desarrollo de carreras académicas promueven que éstas se produzcan en una edad en que las mujeres desean ejercer la maternidad” (William y Ceci, 2012, citado en Labrín, 2012, p. 137). Se desprende de esto, que en general se promueve el éxito profesional en mujeres académicas, pero no se toma en consideración que muchas de ellas también son madres o ejecutan labores de cuidado, lo que conlleva retrasos en su progreso profesional.

En el escenario familiar, el término de labores de cuidado, suele ocupar un lugar central y tradicional y en ese marco, abarca diversas definiciones en la literatura. Según la teoría feminista, designa al trabajo de cuidados como una labor con sesgo de género, realizado mayoritariamente por mujeres, en el que se entregan servicios que ayudan a otras personas a desarrollarse (Roth et al., 2021). Sin embargo, esta teoría busca equilibrar estas labores y señala que existe una distribución desigual del trabajo de cuidado y mientras tanto persista en la sociedad, resulta crucial garantizar que los hombres asuman una mayor carga en esta labor. Fomentar esta transformación busca no solo aliviar la carga de aquellas/os encargados del cuidado, sino también involucrar a los hombres en estas tareas, lo cual podría generar un cambio en su perspectiva respecto de las responsabilidades asociadas al cuidado y aumentar la valoración que estas acciones poseen (Roth et al., 2021). Por ejemplo, el cuidado y enseñanza de los hijos/as, la asistencia sanitaria, el cuidado de ancianos/as y de enfermos/as, etc. Además, desde el feminismo, se le considera una labor infravalorada y fuente de instrumentalización y explotación (Vicente-Echavarría, 2018).

Desde la perspectiva de la producción, García (2019), indica que:

El trabajo de cuidado es un componente fundamental de la economía, y es fundamental reconocer su valor y contribución a la reproducción social. El trabajo de cuidado es una actividad compleja y multifacética que incluye tanto trabajo remunerado como no remunerado, y es fundamental reconocer la importancia de ambos tipos de trabajo. (García, 2019, p. 10)

Este concepto alude a los servicios que constituyen elementos esenciales en la generación y sostenimiento de la fuerza laboral. Las actividades domésticas, que engloban tareas como la limpieza, el lavado, el planchado y la cocina, conforman parte de las responsabilidades de cuidado que comúnmente recaen en las mujeres, realizándose a menudo de manera poco visible y contraen un valor económico (García, 2019). De este modo, se puede argumentar que las responsabilidades de cuidado contienen un conjunto de actividades destinadas a promover el bienestar de las personas, siendo ejecutadas de manera predominante, por mujeres. Estas mujeres asumen el compromiso de atender las necesidades del hogar y a los miembros dentro de ella. Lo que pondera los desafíos para afrontar un pleno éxito profesional.

La deliberación sobre los eventos significativos en la vida familiar, se vinculan con todos los aspectos explorados anteriormente, donde según la literatura, los patrones culturales han influido en que las mujeres asuman mayores obligaciones asociadas con la familia. Estas condiciones, no son ajenas a las mujeres en el ámbito académico, ya que los compromisos familiares, a menudo pueden priorizarse sobre el desarrollo profesional, generando un nuevo impacto negativo en la igualdad de género y la participación laboral de las mujeres (Hogenboom, 2021), especialmente en el camino a la obtención de puestos significativos en las universidades estatales.

4.3 Género y Política

Dado lo antes expuesto, reservaremos el concepto de género en un sentido político para orientar la comprensión y significado que poseen mujeres y hombres en la sociedad, y como ellos se mueven políticamente cohabitando con el poder en sus relaciones. Haciendo referencia nuevamente a la postura de Butler (2016), se evidencia que las normas sociales desempeñan un papel elemental en la composición de la imagen que las personas adoptan para darse a conocer y ser percibidas en entornos públicos. Al abordar este fenómeno, nos referimos a las reglas no escritas y a las proyecciones que la sociedad y la cultura imponen sobre las conductas esperadas (Butler, 2016). Por ejemplo, se generan ciertas presunciones en torno a los comportamientos ideales para hombres y mujeres. Esta dinámica impone la noción arraigada de que los hombres deben exhibir fortaleza, mientras que las mujeres se ven presionadas a expresar delicadeza. Este fenómeno refleja cómo las expectativas sociales, lejos de ser neutrales, moldean y limitan las expresiones individuales, influyendo directamente en la construcción y percepción de la identidad de género.

Sobre lo anterior, la expresión política se configura como una manera de vivir la propia identidad, por lo que, en esa línea, un modelo político inclusivo debería permitir la representación de la identidad, sin adosarle categorías establecidas. La política en este sentido, se dibuja como un medio para reconocer y validar una amplia gama de experiencias. Sin embargo, las mujeres líderes probablemente son aceptadas bajo modelos políticos patriarcales, exigiendo de ellas, una autoridad lejana a su identidad, lo que termina por afectar la manera en que se juzga su competencia, eficacia o idoneidad en comparación con sus contrapartes masculinas (Orellana, 2019). Elementos que pueden influir en la forma en que se les permite ejercer el liderazgo en diferentes contextos políticos.

Estas normas poseen un impacto significativo tanto en la vida de mujeres como de hombres y en tal sentido, “la relevancia de implementar un enfoque de género en la sociedad actual, posee amplias posibilidades de desafiar y transformar las normas sociales y culturales que han perdurado en nuestras sociedades, enfatizando la discriminación y la desigualdad de género” (Trejo et al., 2015, p. 12).

4.4 Relaciones de poder político

De acuerdo, a Foucault (2000, citado en Toscano, 2016), el poder, se trata de un mecanismo singular que está arraigado en prácticas históricas concretas, en ese sentido no es algo que se posea o se tenga, sino que, se acciona en las relaciones sociales y está inscrito en todas las prácticas cotidianas. Por lo que, el poder no puede ser analizado como una estructura fija y en esa línea Foucault propone diversas formas de verlo, indica que: “es ubicuo y relacional, dado que está latente en todas las relaciones sociales y se manifiesta en ellas. Es también estratégico porque intenta estabilizarse y crecer; es táctico, dado que se adapta a todo tipo de situaciones” (p. 3).

A partir de esta conceptualización, es posible teorizar el difuso concepto de relaciones de poder, su entrelazamiento con la política y su despliegue en las relaciones de los diferentes ámbitos sociales e institucionales en relación, al género. Es necesario enfatizar, además, que las dinámicas de poder político que se dan en las instituciones públicas, se asemejan a las dinámicas de poder político en general, en el que las mujeres no sólo se encuentran subrepresentadas, sino, además, son generalmente excluidas de los espacios de decisión. Sobre ello, el concepto de participación política institucional en mujeres, se define como “la acción de influir en la toma de decisiones y en la gestión de los asuntos públicos, la que puede reflejarse de distintas maneras, como el voto, la militancia en partidos políticos, la participación de iniciativas ciudadanas, entre otros” (Riquelme, 2021, p. 42).

No obstante, tal como se ha dicho anteriormente, la participación política institucional de las mujeres, en su mayoría se encuentra subrepresentada, por lo que es relevante visualizar las capacidades de las mujeres para influir en asuntos políticos en general. En esta investigación tomaremos el concepto de participación política institucional, como “la capacidad de las mujeres autoridades de influir en la toma de decisiones y en la gestión pública de las universidades” (Obeide, 2020, p. 107).

Por lo tanto, para entender las raíces de la subrepresentación de las mujeres en las instituciones políticas, es interesante revisar la teoría de la politóloga, Marcela Ríos (2008). Desde su perspectiva, la baja presencia de mujeres en la esfera política chilena está vinculada a una serie de factores subyacentes que de manera sistemática obstaculizan la participación política de las mujeres. En esa línea, aduce tres elementos esenciales que limitan la participación política de las mujeres, tales como: la dimensión estructural ligada a desigualdades de género en el ámbito socioeconómico, como la participación laboral, las disparidades salariales y los niveles educativos. Por otra parte, una dimensión cultural que examina las convicciones arraigadas en la sociedad acerca del rol de las mujeres, particularmente, en relación a la división sexual del trabajo según el género, y cómo esto impacta la capacidad, el interés y las oportunidades de las mujeres para participar en la política. Y por último una dimensión política e institucional, en que las mismas instituciones son las encargadas de organizar y regular los procesos políticos, como los sistemas electorales y los partidos políticos (Ríos, 2008).

Asimismo, para comprender el concepto de paridad en la política institucional y la inserción de las mujeres, por ejemplo, a los partidos políticos, es necesario poner en evidencia la posición de las mujeres de manera política y generar repercusiones en el discurso público (De la Fuente, 2015). Dado que, desde la teoría feminista, la implementación de la paridad es sólo el paso inicial -aunque indispensable, por varias razones-, si los hombres continúan monopolizando la política, las prioridades, los temas, las acciones públicas y sociales, entonces persisten institucionalmente políticas y enfoques patriarcales. Un ejemplo de ello, es que los hombres no asumen la mayor parte del trabajo de cuidados y no lo consideran como un tema prioritario, por lo que existen grandes probabilidades que no lo identifiquen como un tema crucial en la sociedad. Por lo que se necesita entender la paridad desde una concientización femenina social, política y cultural (Roth et al., 2022). Por otra parte, desde la teoría feminista, se discute de que no se trata sólo de que las mujeres lleguen a cargos de liderazgo en las instituciones públicas o que integren partidos políticos, sino de que, antes de ello, no sean marginadas políticamente y por el contrario deben ser incluidas, política y socialmente, en la toma de decisiones cualquiera sea su posición. Dado que se observa que muchas mujeres que llegan a posiciones de poder en una sociedad o institución predominantemente masculinizada, adoptan patrones patriarcales, por lo que, se obstaculiza el hecho de comprender socialmente la situación de sus pares, que no ostentan su posición (Roth et al, 2022).

En síntesis, los aportes de las teorías y conceptos revisados en estos apartados, otorgan características esenciales para comprender los elementos que subyacen en el género y cómo se coligan con el poder, la política institucional y su vinculación con la vida familiar. Sin embargo, no se encargan de clarificar específicamente la forma en que estas asociaciones se construyen en el caso de las mujeres líderes. Por lo que el presente estudio, se enfocará en analizar, cómo se relacionan la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile. Esto implica investigar cómo estas mujeres logran conciliar sus compromisos académicos con su vida personal, un contexto que, como hemos observado previamente, desempeña una función importante en sus experiencias. Se pretende identificar el modo en que los hitos y compromisos familiares se entrelazan con el desarrollo de su carrera académica, así como examinar cómo enfrentan los desafíos, tensiones y oportunidades al interaccionar ambas dimensiones. Es imperativo abordar esta temática para adentrarse en la intersección entre género y política, ya que, a partir de esta exploración, se logrará discernir las implicancias que posee para las mujeres participar activamente a nivel sociopolítico.

V. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Los apartados anteriores han proporcionado teorías y conceptos fundamentales para entender los aspectos elementales del género y su relación con el poder, la política y la vida familiar. Por lo que la presente tesis puede fortalecer ideas y nuevos hallazgos a través de la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se relacionan la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile?

VI. OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar cómo se relaciona la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.

Objetivo Específicos

Identificar los desafíos asociados a la participación política institucional de las mujeres autoridades de las universidades estatales de Chile.

Identificar hitos de vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.

Analizar las tensiones y oportunidades entre la vida familiar y la participación política institucional de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.

VII. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA

En Chile, las mujeres que llegan a ocupar cargos de autoridad en universidades estatales, tales como rectoría, decanatura y algunas directoras de carrera, son elegidas a través de un proceso democrático dentro de sus instituciones, bajo la Ley 19.305 (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021). No sólo se relacionan y participan políticamente con los segmentos de poder dentro de ellas, sino que, además, poseen altas cualificaciones en su carrera docente, situándolas en espacios de alta responsabilidad académica dentro de una estructura jerárquica (Stielger, 2023). Por otra parte, muchas de ellas poseen responsabilidades en su vida familiar, por lo que deben desempeñar simultáneamente roles profesionales y familiares.

Sobre lo anterior, es importante señalar que, la incorporación de las mujeres en roles de liderazgo dentro de las instituciones estatales, es un acto político y social que tiene consecuencias significativas. Esto se debe a que la inclusión de la perspectiva femenina en la toma de decisiones institucionales desafía la estructura tradicional, dominada por hombres, apareciendo cambios en la gestión y en la dinámica de poder (Del Pino et al, 2018). En este sentido, la presencia de mujeres en cargos de autoridad puede ser vista como una forma de cuestionar y desafiar el orden institucional establecido, el que se caracteriza por la predominancia masculina y una representación femenina minoritaria. Un indicio concluyente de ello, es que, la participación de las mujeres en cargos de autoridad continúa siendo baja en el ámbito universitario: de “847 puestos de alta dirección en las universidades estatales chilenas, sólo 206 son ocupados por mujeres, lo que representa un 24,3% del total y denota una baja presencia de mujeres en puestos de liderazgo universitario” (Del Pino et al, 2018, p. 189).

A partir de estos datos, es posible afirmar que las mujeres que alcanzan cargos de autoridad en universidades estatales de Chile, enfrentan desafíos sustanciales tanto en sus carreras académicas como en su vida familiar. En primer lugar, la presencia de segregación horizontal y vertical emerge como una barrera que limita el acceso a posiciones de alta jerarquía (Cárdenas et al., 2014). Además, el fenómeno del “techo de cristal” se manifiesta como un obstáculo que, en muchas instancias, obstaculiza su ascenso. A esto, se suman los desafíos, hitos y tensiones, inherentes a la conciliación de responsabilidades familiares y laborales que las mujeres deben enfrentar (Aguilar-Barceló y López-Pérez 2016).

En concordancia con lo expuesto, resulta crucial destacar que la integración de la perspectiva de género en la gestión de liderazgo universitaria, se presenta como un elemento sustancial para alcanzar la igualdad de género, que incluye la equitativa distribución de beneficios, poder, recursos y responsabilidades entre mujeres y hombres. Ahora bien, la identificación de diferencias entre ambos géneros en áreas como las necesidades familiares, las responsabilidades de cuidado y el acceso, subraya la necesidad de abordar estas disparidades mediante medidas específicas (Gaba, 2022).

En el anterior contexto, la presente investigación, puede ser un aporte al conocimiento, dado que, a pesar de las problemáticas mencionadas, la ausencia de investigaciones en torno a los desafíos, hitos y tensiones relacionados con la ascensión de las mujeres a cargos de autoridad, constituye una brecha en la literatura académica. Por lo que contar con información al respecto, contribuye con otra perspectiva sobre las temáticas consideradas, constituyendo una aportación al entendimiento en la disciplina.

Por otra parte, la relevancia de esta investigación, radica en el aporte a las políticas de género existentes, buscando promover la equidad de género en el ámbito del liderazgo. Sobre ello, es importante mencionar que actualmente en Chile, se han desarrollado políticas y programas que promueven la igualdad de género, justamente, por la urgencia de incluir a las mujeres en todos los ámbitos académicos, investigativos y tecnológicos de las instituciones académicas. Es fundamental incluir su participación en un sistema de investigación sólido que permita descubrir realidades, generar soluciones de bien público e innovar en nuevos mercados para el país. La desigualdad de género conlleva una pérdida de talento que impacta negativamente en la sustentabilidad y productividad del país (Ministerio de Ciencia Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2022).

Basándose en la inclusión de las mujeres en los diversos segmentos académicos, desde el Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación, se crea el año 2021, la Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y su plan de acción “50/50 para el 2030” (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 2022). Es importante señalar, que esta política nace desde la contundente evidencia respecto de la discriminación en torno al género, que afectan a las mujeres en el mundo académico. En este contexto, la presente tesis, se posiciona de manera integral en una contribución a la mejora continua de esta política, ya que aborda las barreras específicas que pueden limitar la participación de las mujeres en roles de liderazgo y en actividades de investigación.

Proporciona, además, una ampliación en la comprensión de la Ley 21.369, creada el año 2021, la que establece que las instituciones de educación superior deben contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (Biblioteca Nacional del Congreso, Ley 21.369). Esta investigación, contribuye a comprender las problemáticas que afectan la igualdad en el acceso a roles de liderazgo en el contexto institucional y puede proporcionar información valiosa para informar las prácticas institucionales en respuesta a la Ley 21.369.

En síntesis, en Chile, la igualdad de género es un tema prioritario en las políticas públicas. Sin embargo, aún existen desigualdades en el ámbito académico y laboral que obstaculizan el desarrollo de las mujeres académicas autoridades, especialmente a aquellas que tienen responsabilidades familiares. Por lo que la presente tesis “Relación entre la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile”, puede contribuir con los esfuerzos institucionales en la implementación de políticas y programas en torno al género, influyendo en prácticas para mejorar la equidad de género, la inclusión femenina en cargos de liderazgo y en la superación de desafíos específicos que enfrentan las mujeres para llegar a cargos de autoridad.

VIII. METODOLOGÍA

8.1 Enfoque del estudio

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, ya que se buscó acceder a la subjetividad de las entrevistadas, posibilitando comprender situaciones complejas en el contexto donde se desarrollan las participantes. Este enfoque de investigación se enmarca en el paradigma naturalista-humanista, cuya atención “se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social” (Barrantes 2014, p. 82).

Con ello, fue posible ingresar a los imaginarios sociales que han ido conformando las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile, permitiendo obtener información detallada y rica sobre la experiencia de las participantes y explorar en profundidad los temas de interés. Dado que, el enfoque cualitativo, se centra en la comprensión de los significados y las experiencias de las personas, generando en este caso, una aproximación a la realidad de las participantes, por medio de una actividad común que forma parte de la interacción social (Duarte et al, 2022). En las disciplinas de las ciencias sociales, el enfoque cualitativo constituye una habilidad que se aplica por medio de la organización de la información, en forma de métodos, los cuales no sólo proporcionan conocimientos mediante procedimientos sistemáticos, sino, además, nos muestran un desplazamiento epistémico, que implica una forma de análisis comprometida del investigador/ora (Duarte et al, 2022).

Implicando un aspecto fundamental en la comunicación, ya que tanto la interacción por parte de la investigadora como la de las mujeres estudiadas, desempeñan un papel fundamental en la construcción de información a través de la intercomunicación entre ellas y el entorno.

De esta manera, el trabajo de investigación cualitativo, genera una comprensión del contexto en el que se desarrolla el fenómeno, en este caso permitirá acercarse a las participantes del estudio interactuando de manera constante, pero también permitirá que la investigadora se involucre a través de un proceso de comprensión. A través de este proceso, se podrá entender cómo las mujeres que ocupan cargos de autoridad en universidades estatales de Chile experimentan el mundo, lo que permitirá conocer sus aspectos personales, perspectivas, creencias, conceptos, éxitos y fracasos, así como también su lucha moral y valores. De esta manera, la investigación adquiere sentido para el investigador, quien extrae interpretaciones de lo observado desde la perspectiva de otros, es decir:

Una actividad situada que localiza al investigador en el mundo. Consiste en un conjunto de prácticas materiales interpretativas que hacen visible al mundo. Estas prácticas transforman el mundo. Lo convierten en una serie de representaciones, incluidas notas de campo, entrevistas, conversaciones, fotografías y grabaciones. (Flick, 2014, p. 20)

8.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio tuvo un alcance exploratorio, descriptivo, para dar cabida a un acercamiento al tema de investigación. Al mismo tiempo, lograr describir las características de este a través de las experiencias de las entrevistadas (Hernández, et al., 2014), dado que, el foco de investigación está centrado en un tema poco estudiado, cómo lo es analizar cómo se relacionan a la participación política institucional y a la vida familiar, las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile. A través de este alcance exploratorio, fue posible acercarse a la realidad intentando describir las experiencias de las entrevistadas, sus sentimientos, emociones, aprendizajes y comportamientos, así como también los fenómenos culturales e interacciones en sus grupos sociales e instituciones (Strauss y Corbin, 1990).

En este sentido, elegir un enfoque cualitativo de tipo exploratorio descriptivo, planteó una investigación inductiva, debido a que fue posible explorar y describir por medio de un proceso flexible (Fernández y Baptista, 2014). Ello permitió adaptar las particularidades y las necesidades de la investigación en el contexto en el que se desarrollan las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile. Proyectándose como una herramienta útil para analizar la subjetividad de las mujeres autoridades, ya que permitió una comprensión detallada y profunda de su realidad y fue

posible ayudar a identificar desafíos, hitos, tensiones y oportunidades, así como también posibles desigualdades que enfrentan en su carrera académica.

8.3 Método de producción de información

El método de producción de datos, fue a través de entrevistas semiestructuradas, las que incluyeron algunas preguntas de índole biográfica, ya que interesaba saber aspectos de naturaleza íntimo familiar. Las entrevistas semiestructuradas son particularmente convenientes para la creación de situaciones de conversación que permiten al entrevistador profundizar en los temas de interés y obtener información detallada y rica sobre la experiencia de los participantes (Flick, 2012). Por lo que fue posible obtener una visión detallada y enriquecedora de la experiencia de las participantes. Lo que implicó un aspecto fundamental en la comunicación, ya que tanto la interacción por parte de la investigadora como la de las mujeres estudiadas, desempeñaron un papel fundamental en la construcción de información a través de la intercomunicación entre ellas y el entorno.

8.4 Muestreo y reclutamiento

Se utilizó el muestreo estructural, dado que consiste en un método de muestreo intencional que implica la selección de individuos o elementos, que ocupan posiciones específicas dentro de las estructuras sociales (Emirbayer y Goodwin, 1994). Dicho muestreo basado en perfiles de las participantes, contienen unos mínimos de homogeneidad y heterogeneidad. Por ejemplo, se reclutó a mujeres que fueron elegidas democráticamente en cargos de autoridad en sus respectivas instituciones. Por otra parte, cierta diversidad en los cargos tales como rectoría, decanaturas y dirección. Aquello permitió identificar los diferentes perfiles de las mujeres autoridades, cuyo proceso de selección de las participantes del estudio, estuvo efectuado en base a criterios de inclusión específicos, tales como: poseer militancia política o no poseer militancia política y, además, el tipo de cargo que desarrolla. Recordando que “Las tablas de muestreo estructural ayudan a organizar la selección de participantes en un estudio. Permiten identificar los criterios de selección de los participantes, como características demográficas, edad, género, antecedentes profesionales, y otros factores relevantes para la investigación” (Neuman, 2007, p. 221). En este contexto, la técnica de muestreo estructural es una herramienta fundamental que ayuda a organizar y planificar la selección de los participantes en la investigación cualitativa.

Tabla 1 Muestreo estructural

Autoridades	Rectoras	Decanas	Directoras.	Total
Tiene o tuvo militancia política	-	2	-	2
No tiene militancia política	1	2	1	4
Total	1	4	1	6

8.5 Método de análisis

Para la presente investigación que analizó la relación entre la participación política institucional y la vida familiar de mujeres autoridades de universidades estatales de Chile, se utilizó la técnica de análisis de teoría fundamentada. Dicha técnica pone énfasis en extraer información de los datos a través de la inducción. Esta técnica metodológica requiere identificar categorías teóricas que surgen de manera directa de los datos, utilizando un método de comparación constante (Hammersley, 2018). La fase de codificación implicó una minuciosa revisión de los datos a través de la lectura, que orientaron la identificación de los diversos temas, conformando categorías para poder descubrir subtemas de importancia. Glasser y Strauss (2006), identifican tres tipos de codificación utilizados en el análisis de la teoría fundamentada, estos son: codificación abierta; la que identifica categorías conceptuales; la codificación axial, la que identifica relaciones entre categorías y codificación selectiva que integra la teoría. Sin embargo y dado que interesa descubrir las relaciones entre dos dimensiones que son de orden laboral y profesional, como lo es la participación política institucional y de naturaleza íntima, como lo es la vida familiar de mujeres autoridades, el presente estudio, utilizó la codificación abierta y la axial. Para realizar un ordenamiento conceptual a través de una categorización, lo que implicó reducir los datos y vincularlos a eventuales conceptos que surgieron a partir de los datos. Los que fueron recopilados en diversos temas identificados dentro de los hitos, desafíos y oportunidades de las mujeres autoridades de universidades estatales. Así como también, identificar relaciones entre categorías.

8.6 Procedimiento

Las entrevistas se aplicaron a 6 mujeres que poseen cargos de autoridad en universidades públicas. Dicha selección de voluntarias, se contempló como viable debido a la escasa presencia de mujeres elegidas de manera democrática para ocupar cargos de autoridad en las universidades estatales. Se buscó diversidad en las jerarquías, por lo que, se incluyeron participantes en cargos de rectoría, decanatura y dirección, esta última, sólo cuando ha sido escogida mediante procesos democráticos. En este contexto, se reconoce que la disponibilidad de tiempo de las mujeres en roles de autoridad es limitada, lo que conllevó a cierta restricción en las posibilidades de coordinar reuniones para el desarrollo de esta investigación.

El trabajo de campo partió con una entrevista piloto efectuada el 18 de agosto del presente año 2023, cuya realización, permitió ajustar y refinar las preguntas, asegurando su comprensión y efectividad en la obtención de información. Además, facilitó a la investigadora, la familiarización con el proceso, ayudando a mejorar la calidad de los datos recopilados y por otra parte, facilitando la identificación de posibles problemas logísticos, tanto de tiempo, ubicación y disponibilidad. La mencionada entrevista, se organizó por medio de intermediarios que tenían acceso a esta población, dado que, se trata de un muestreo estructural, cuya técnica es seleccionar a los participantes de manera intencional y planificada.

De esta manera, se contactó por correo electrónico a 3 autoridades elegidas democráticamente en una universidad pública de la Región de Valparaíso, posteriormente, se concertó por medio de contactos cercanos, con las 3 autoridades restantes, respectivamente de dos universidades públicas de la Región Metropolitana. Todas las autoridades accedieron a ser entrevistadas, estipulando fecha y hora del encuentro de conveniencia para ambas partes, finalizando dicho proceso el 30 de octubre del presente año. A cada una de las entrevistadas se les presentó el documento de consentimiento informado, explicándoles la índole de la investigación y los objetivos (ver anexo 1). Asimismo, se procedió a responder todas sus consultas respecto del tema de investigación y principalmente el resguardo ético con el que se llevó a cabo. Cada entrevista duró aproximadamente dos horas y en el transcurso de ellas, las entrevistadas demostraron sentirse cómodas, explyándose de forma sensible y natural, generándose un ambiente distendido y particular para realizar las preguntas semi-estructuradas. De esta manera, se logró recabar la información requerida, a través de una guía de preguntas que se adjunta en Anexo 2. En lo que respecta al análisis, se utilizó la técnica de teoría fundamentada, la que requirió la identificación de categorías teóricas y un proceso de codificación abierta, que se realizó a través del programa Atlas ti. De esta manera, se organizaron los datos recopilados en diferentes temas, identificando hitos, desafíos y oportunidades de las mujeres autoridades de universidades estatales. Esto implicó categorizar y reducir los datos, así como establecer conexiones entre los conceptos que fueron surgiendo a partir del análisis de estos datos, alcanzando de esta forma los objetivos planteados en esta investigación.

Tabla 2 Caracterización de las participantes

ID participante	Edad	Grado académico	Hijos	Estado Civil
ID01	60 años	Titular	Sin hijos	Soltera
ID02	62 años	Adjunta	4 hijos	Casada
ID03	64 años	Titular	3 hijos	Divorciada
ID04	64 años	Titular	3 hijos	Divorciada
ID05	65 años	Titular	3 hijos	Casada
ID06	63 años	Titular	2 hijos	Casada

8.7 Consideraciones éticas

Con el propósito de salvaguardar la integridad ética de la investigación, se proporcionó a las participantes un consentimiento informado (Anexo 1). En este documento se les informó sobre los objetivos del estudio, entregando claridad a las entrevistadas respecto de la confidencialidad absoluta del mismo y se les informó que no se compartirán datos.

Además, se les comentó a las entrevistadas que su participación en el presente estudio es completamente voluntaria, no conllevando, ninguna compensación económica, ni donativos de cualquier otra índole. Sin embargo, se les planteó a las participantes, que cualquier inquietud que tuvieran respecto de la investigación, serían abordadas con la intención de que se sintieran cómodas con su participación en el estudio. Asimismo, se dejó en claro antes de cada entrevista que todas sus respuestas e información proporcionada, constituye un aporte valioso para la investigación, y que no existen respuestas correctas o incorrectas, ya que el objetivo es explorar sobre su relación institucional entre la participación política y su vida familiar en el ámbito académico.

IX. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo, se procede a exponer los resultados derivados de la información proporcionada por las mujeres que desempeñan roles de autoridad en las universidades públicas y que participaron en el estudio. El análisis, se ha

estructurado considerando los objetivos específicos establecidos; en primer lugar y de acuerdo al primer objetivo específico, se llevó a cabo una identificación de los desafíos asociados a la participación política en el ámbito institucional, haciendo uso de tres elementos cruciales como punto de partida: a) desafíos sociales asociados a la elección de la carrera b) desafíos culturales, asociados a la construcción de estereotipos de género, los prejuicios y el rechazo masculino c) desafíos políticos, asociados a las políticas institucionales, dinámicas de poder y política partidista. Luego, de acuerdo, al segundo objetivo específico, se procedió a identificar hitos de vida familiar de las mujeres en posiciones de autoridad, tomando como referencia dos aspectos fundamentales: a) el impacto en la incompatibilidad del rol maternal y, b) el impacto de las responsabilidades familiares frente al ejercicio profesional. Para finalizar, y de acuerdo, al tercer objetivo específico, se analizaron las tensiones y oportunidades entre la vida familiar y la participación política institucional de las mujeres en cargos de autoridad. Apoyándose en tres pilares esenciales: a) tensiones frente a la emancipación del rol familiar respecto del rol profesional, b) techo de cristal, y, c) oportunidades en el rol de alta dirección.

El análisis se llevó a cabo a través del programa Atlas ti, cuyo primer paso, implicó la creación de categorías conceptuales por medio del proceso de codificación abierta (ver anexo 3), las cuales fueron elaboradas a partir de la relación existente entre la vida académica y familiar de las mujeres autoridades. Este proceso implicó la selección de los conceptos que se identificaron con mayor frecuencia en el programa Atlas ti. Asimismo, se consideraron los conceptos y teorías que guardaban relación con las definiciones proporcionadas por los autores citados en el marco teórico. En la última etapa, se llevó a cabo un proceso de organización conceptual, conocido como codificación axial, que involucró la vinculación de las categorías con subcategorías, estableciendo conexiones entre sus propiedades y dimensiones.

9.1 Identificación de desafíos sociales, culturales y políticos

A partir de los desafíos sociales identificados por las mujeres autoridades, de manera balanceada, las participantes reconocen, que, a pesar de considerarse aptas para la carrera elegida, la elección de sus estudios académicos representó una decisión relevante, principalmente por la ausencia de mujeres en la disciplina. Sin embargo, también admiten que la elección implicó una consideración de su situación financiera a largo plazo. Esto, exhibe similitudes con las definiciones establecidas por Guzmán (2021), en la que se reconoce que la elección de la carrera influye significativamente en las perspectivas futuras y en las restricciones internas, que se hallan arraigadas en convicciones personales, fortalecidas por los estereotipos. Las que muchas veces pueden limitar las opciones profesionales.

“A mí me costó, yo tenía profesores tan extraordinarios que los veía como dioses, entonces yo sentía que no daba el nivel, a pesar de que había entrado con el primer puntaje y era la mejor estudiante. Resulta que, no habían mujeres, yo me lo cuestioné mucho, pero sabía que eso me significaba también una manera de sostenerme económicamente en el futuro”. (ID01)

Lo anterior, se asocia a una reflexión de las mujeres sobre la prominencia de sus carreras, en parte debido a la escasez de mujeres en campos de influencia. Sin embargo, se devela que principalmente la presencia mayoritaria de hombres en ámbitos profesionales destacados, ha llevado a que las mujeres consideren de manera crítica su propio éxito, reconociendo la falta de representación femenina en carreras de más envergadura.

Desde un segundo componente, asociado a los desafíos culturales, una mayoría significativa estuvo de acuerdo en la baja representación femenina en los cargos direccionales en sus instituciones, lo que se confronta con una percepción internalizada de los roles de género. Asemajándose a lo expresado por Butler (2016), quién indica que el género es inculcado por medio de la socialización cultural, como un proceso constante y repetitivo, nutrido de conductas y acciones que cuentan con la aprobación social.

“No hay representación femenina en las direcciones, yo creo que es una visión muy antigua hacia el género, porque fíjate que, aunque acá la paridad es bastante curiosa, mayoritariamente existen mujeres. Sin embargo, si tú ves los antecedentes de directores, casi siempre son hombres, hay gotitas de mujeres, son contadas”. (ID05)

Asimismo, junto a los resultados asociados al rechazo masculino, gran parte de las entrevistadas, sostienen la existencia de manifestaciones negativas hacia las mujeres académicas en sus respectivas instituciones, siendo calificadas bajo creencias sexistas y acompañándose de una suerte de resistencia asociada al machismo, por parte de sus colegas masculinos. Del mismo modo, se declara una renuncia a buscar tratos preferenciales, sino más bien, ir en la conducción de un equilibrio profesional y laboral frente a sus colegas masculinos. Lo que coincide con el planteamiento de Hirsch (2021), que aprecia desde la perspectiva femenina, una falta de aceptación por parte de los académicos masculinos y un desequilibrio frente a las exigencias y actividades académicas de alta demanda

“Te digo abiertamente, me trataron de ignorante y esto era algo muy chistoso porque me decían [tú sabes que, en esta Facultad, hay gente que es premio nacional], entonces claro, sentí que no era la adecuada y me lo hicieron saber...Nosotras las mujeres, no queremos favores especiales, queremos que a igual trabajo se nos trate de la misma manera que los hombres. Porque nosotras para poder estar en este mundo y competir tenemos que ser tan igual que ellos e incluso más. Entonces las mujeres que somos líderes, finalmente decimos, no queremos que nos hagan favores, ni pongan un cupo especial”. (ID01)

Por otra parte, algunas entrevistadas reconocen que han tolerado comentarios estereotipados en función de su género, sin embargo, insisten en ser valoradas por sus capacidades y competencias (ID02). Así también, aseveran que, en su posición de liderazgo en un entorno dominado por hombres, no se les destina el mismo nivel de atención y reconocimiento que sus colegas masculinos (ID06). Lo que pone de manifiesto una dinámica de estereotipos de género y prejuicios, asociados a lo expuesto por Urdiales (2021), que observa en las instituciones académicas representaciones culturales, arraigadas a prejuicios y estereotipos de género que se han desarrollado a lo largo del tiempo y que obstaculizan el desarrollo de las mujeres en su carrera profesional.

“Yo misma permitía, por ejemplo, una broma o una valoración sobre connotaciones negativas hacia las mujeres, como “¡ah es que ustedes son muy histéricas, emocionales o inestables, que le ponen mucho color, que las hormonas le juegan chueco!”. Hoy día claro, todo ha ido avanzando en dar el espacio a la mujer, pero es complejo, yo apunto a que se respete el cargo y la función, por sobre la persona, sea este hombre o mujer”. (ID02)

“Estando en un cargo importante dentro de la universidad, en un rango donde todos los cargos estaban liderados por hombres. Recuerdo haber llegado a las reuniones y primero, todos se paraban para recibirme, era una cosa muy rara para mí, sin embargo, luego de sentarnos, conversaban solo entre ellos. A mí, me ignoraban, bueno pensé, aquí tengo dos caminos, uno, tratar de acercarme, meterme a las conversaciones o, enojarme, que no era lo indicado”. (ID06)

Con base en los resultados obtenidos, resulta notable examinar cómo, al encontrarse con impedimentos para ingresar a carreras de influencia, las mujeres, también experimentan dificultades para ascender a roles directivos. La falta de modelos femeninos en posiciones de liderazgo, afecta su percepción respecto de sus propias posibilidades de avance profesional. Asimismo, los estereotipos de género, conforman un sesgo inconsciente, que en general crea obstáculos. Por lo que, se aprecia la interconexión que poseen todos estos elementos. Si existen limitantes en la elección de la carrera, evidentemente amplificará las desigualdades en cargos directivos. Creando un ciclo que refuerza las desigualdades de género en el ámbito profesional.

Ahora bien, respecto de la maternidad, las participantes mencionan que generalmente las mujeres que poseen perspectivas de proyección en la academia, poseen cierta culpa, preocupación y sobresalto, cuando se enfrentan al estado de embarazo, principalmente por pensar que no podrían avanzar en la carrera institucional. Hallazgos que se asemejan a lo sostenido por Undurraga y López-Hornickel (2021), muchas mujeres que eligen la maternidad, a menudo

lo afrontan con cierta reticencia e incluso aprehensión, dado que, puede incidir en el progreso de sus carreras profesionales. Además, observan que no sólo les pasa a ellas, sino que permea a todas las mujeres.

“Resulta que una colega que tenía una posición con una clara proyección... se embarazó, una chica brillante, fue brillante su trabajo en la pandemia. Nunca se cansaba fue un aporte, cuando todo se echaba a perder ella volvía a construirlo, maravillosa...y qué pasó...se embarazó. Vino a pedirme disculpas por estar embarazada. Le dije, no puedo creer lo que me estás diciendo y me dice [es que yo no quería tener guagua, doctora, no quería jugar chueco]”. (ID02)

Un hallazgo adicional en este contexto, es el hecho de que, haber tenido hijos/as retrasó su progreso para alcanzar cargos de liderazgo, al margen de haber organizado y planificado el nacimiento de ellos.

“Mira, yo creo que, si yo, por ejemplo, no hubiese tenido hijos, probablemente me hubiese demorado menos tiempo en llegar a este sitio. Aún, así, planifiqué a mis hijos, de modo que no fuesen todos juntos. Pero, sí, probablemente me hubiese demorado menos”. (ID03)

En consonancia con el tercer desafío de naturaleza política, vinculado a políticas institucionales débiles en torno al género, las participantes señalan que, si bien las mujeres llegan a cargos de liderazgo, su arribo es mínimo, dado que lo hacen en edades avanzadas, generalmente por la carga familiar, pese a que han demostrado grandes capacidades para liderar (ID04). Por otra parte, indican sobre la necesidad de levantar políticas en torno al género que acorte las brechas entre hombres y mujeres (ID03). Esto posee equivalencia con lo expresado por el PNUD (2021), que asegura la persistencia de una notable ausencia de la presencia femenina en las esferas de influencia y toma de decisiones en las organizaciones e instituciones. Siendo relevante el propiciamiento de políticas que promuevan a las mujeres a cargos de decisión.

“Las mujeres nos posicionamos en cargos de liderazgos, pero cuando ya ha pasado mucho tiempo, siendo que la mujer ha demostrado con creces facultades y condiciones como para poder liderar. Entonces, recién cuándo la carga familiar se aminora en relación, a la carga de trabajo y demandas académicas, uno logra hacer un trasvasije”. (ID04)

“Lo que hay que hacer es levantar políticas, leyes que establezcan que hay condicionantes que son distintas. No podemos andar igual que los hombres, no tenemos por qué parecernos a los hombres para ser líderes. Por lo tanto, nuestra diversidad de género, debe ser considerada dentro de las brechas, ahora ya”. (ID03)

Otro hallazgo complementario, se relaciona con las dinámicas y acceso al poder de las decanaturas, las voces coinciden en que los hombres tienden a estar más ligados a ciertas estructuras de poder y tradicionalmente han estado presentes en todas las instancias de toma de decisiones, manteniendo colaboraciones entre ellos. A menudo, esto incluye la afiliación a partidos políticos y/o grupos de influencia. En contraste, las mujeres; no necesariamente han seguido el mismo camino para acceder al poder, lo que implica que no han necesitado involucrarse en los mismos círculos y redes que históricamente han estado dominadas por hombres, sino que sus dinámicas en torno al poder, son a través de relaciones e interacciones que poseen características sutiles y logran pasar desapercibidas. Esto concuerda, con lo manifestado por Foucault (2000), el poder al ser ubicuo y relacional, no se limita a estructuras de dominación masculina en la política o en las instituciones tradicionales, sino que opera en las prácticas y se establece en la interacción entre personas, incluyendo al género.

“Ellos, siempre estaban en la antesala de todo, sólo se nombraban entre ellos y se relacionaban entre ellos. Lo que yo veo es que los hombres generalmente están asociados a partidos políticos, ese no es mi caso, o también a mecanismos de poder, casi todos han sido masones, entonces pareciera ser que existe un piso, no lo tengo tan claro. Creo que la mujer, se saltó ese puente, no necesita entrar en esas lides”. (ID06)

Estos hallazgos develan, de manera generalizada el impacto que genera ser madres en las mujeres profesionales, es evidente que este temor se fundamenta en estructuras institucionales sistémicas que aún se hallan rigidizadas, en las universidades. En este contexto, es crucial reconocer que la falta de representación femenina en roles de liderazgo no se debe a una falta de aspiración o habilidad de las mujeres, sino a barreras estructurales y culturales, alojadas en la sociedad, las que requieren un enfoque integral y políticas robustas para abordar esta inequidad de manera efectiva. Principalmente, desde una visión institucional.

Finalmente, y de acuerdo, a la relación con la política partidista, la mayoría de las participantes refieren no ser militantes, aunque una minoría de ellas, sí lo fueron en su juventud. Gran parte de las participantes líderes, indica que la política partidista no es relevante en el ámbito académico, no ejerce un control en los cargos clave y no posee una influencia significativa, ni tampoco una presencia fuerte en las estructuras de liderazgo o toma de decisiones dentro de las universidades públicas (IDO6-ID03-ID01-ID04). Señalando que lo que importa, frente al rol de liderazgo, es el reconocimiento en la trayectoria académica y el fomento del bien común. Indican que generalmente, quiénes pertenecen a un partido y poseen posiciones de poder, más trabajan por el bien común, y menos por sus valores partidistas. Los planteamientos por parte de las entrevistadas, poseen relación con lo propuesto por Riquelme (2021), quién señala que, la política institucional se desarrolla de diversas maneras, no necesariamente basándose en el partidismo político. Esencialmente, en la capacidad de ejercer un impacto en la toma de decisiones y la administración de las instituciones promoviendo el interés colectivo o un grupo particular.

“Nunca estuve en un partido político, obviamente tengo una claridad política. Respecto del fortalecimiento de la educación pública, de una democracia e igualdad, como también paridad de género, de una justicia social. Sin embargo, pienso que, la adscripción a un partido político no es algo significativo ni efectivo actualmente, para tener un cargo académico de liderazgo. En la academia no es tan así, lo que más importa es reconocer la trayectoria académica, la calidad de la persona y trabajar en la toma de decisiones a partir del bien común”. (ID06)

“Nosotros, somos una institución que forma profesionales... y atención de la comunidad de nuestro país. Evidentemente, desde el aspecto político existen valores que son propios de nuestra Universidad, por lo tanto, yo me identifico con eso y son de bien común”. (ID03)

“Siempre he declarado que soy apolítica, no participo en ningún partido político, siempre he mirado todo desde el mundo de la ciencia. Desde que soy estudiante y me preguntaban [¿de qué partido político eres?], mi respuesta no ha variado: Soy de la ciencia. Actualmente, mi política es el bien común de toda la institución que dirijo”. (ID01)

En ese contexto, un hallazgo interesante, destaca que, en el ámbito político, el partidismo ha experimentado un cambio significativo en Chile, percibiéndose de manera negativa el hecho de ser parte de un partido o tener militancia política. Asociándolo, a un anti valor consensuado en la sociedad chilena, siendo fundamental, poseer una participación política informada, para el debate de ideas de manera cívica. Esta revelación es trascendental, y posee sustento, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS), que convoca, a que las mujeres, desempeñen un rol activo en la política, esencialmente, para asegurar que las voces y necesidades de género, se reflejen en la toma de decisiones, contribuyendo con esto no solo, al logro de los 17 objetivos, sino, además, por el desarrollo sostenible e inclusivo que beneficiará a toda la sociedad chilena.

“Pienso que, desde lo político, hay un cambio en la sociedad súper profundo, en el hecho de poner en el consciente colectivo, un anti valor, “soy mejor porque no me inscribo con nada”. Tener militancia, es como negativo, siento que ahí, hay, un anti valor, que se ha posicionado en nuestra forma de pensar en la sociedad. Personalmente,

fui criada en un ambiente político, no político partidista, me refiero, político, las ideas se debatían y todo se conversaba y se democratizaba y se tomaban posturas en la medida que uno estaba informada. Yo veo que eso, actualmente no se valora y es trascendental subvertirlo por el bien social.” (ID04)

Es esclarecedor, lo que estos hallazgos han puesto al descubierto, ya que sugieren que la mayoría de las mujeres que son líderes en las universidades estatales, han alcanzado la cúspide en sus instituciones, basándose en méritos profesionales y habilidades, más que en afiliaciones políticas o conexiones con organizaciones de poder. La competencia y el mérito, se dibujan como factores determinantes en su desarrollo profesional. El hecho de no depender de una política partidista, se presenta como un desafío en contextos donde la politización puede ser un factor influyente. Por otra parte, y pese a los obstáculos, se refleja la existencia de habilidades técnicas y una capacidad de gestión importante, lo cual resulta un ejemplo valioso que contribuye a la comprensión del progreso de las mujeres en instituciones universitarias, para ocupar posiciones destacadas.

9.2 Identificación de hitos de vida familiar, asociados al impacto íntimo familiar e impacto laboral

En segundo lugar, se propone identificar los hitos de vida familiar, asociados al impacto íntimo familiar y al impacto laboral. Se evidencia, que la mayoría de las participantes han sido marcadas por el hito de la maternidad, y sobre ello, aseveran cierta incompatibilidad con el rol maternal respecto del ejercicio profesional de investigación en la academia. Como asimismo una amplia carga de responsabilidades familiares frente al rol profesional, no obstante, gran parte de ellas, aduce haber recibido una notable contribución de cuidado, por parte de sus familias, parejas y/o padres, lo que ha facilitado alcanzar sus metas y ocupar un lugar destacado de liderazgo. De acuerdo, a la mirada de Lagarde (2012), estos hitos se componen por momentos de gran relevancia, que señalan etapas cruciales en el crecimiento personal y profesional de una mujer, vinculados a menudo con el equilibrio entre su vida laboral y familiar.

“Cuándo me quedaba sin ayuda, me los llevaba..., porque no tenía donde dejarlos. Sin embargo, la crianza ha sido con un padre muy presente y acordada con él. Así también, las responsabilidades económicas y las responsabilidades de compartir el trabajo, en ese sentido he sido bastante afortunada. Sé que, para la mayoría de las mujeres en la Universidad, no es así, existe una incompatibilidad muchas veces respecto del trabajo y el hecho de ser madre, aquí se hace investigación y eso es muy demandante”. (ID02)

“Tenía que hacer turnos, tuvimos nuestra primera hija y él tenía que asumir los cuidados, los días que yo estaba de turno. Él quedaba a cargo y eso siempre fue algo muy natural para mi desarrollo como investigadora, y como académica, el apoyo de mi marido fue incondicional. Pero, como te digo, no hubiera podido sin su apoyo y también el de mis padres”. (ID05)

En cuanto al impacto laboral, distintas participantes (ID06-ID04), señalan altas responsabilidades familiares frente al ejercicio profesional y laboral. Este resultado es significativo, dado que demuestra que el sacrificio que implica la familia y el cuidado de los hijos, impacta el desarrollo laboral y profesional. Específicamente, en la imposibilidad de continuar desarrollando la investigación, al ejercer un cargo de liderazgo en las instituciones académicas y, además, poseer responsabilidades de índole familiar, que muchas veces reclaman la presencia materna. Esto posee consonancia con lo manifestado por Hirsch (2021), que alude al desequilibrio que se produce entre las funciones de alto liderazgo en las mujeres y su labor de investigación. Implicando una discrepancia entre la labor de liderazgo, el desarrollo de la investigación en la academia y las responsabilidades familiares.

“Efectivamente pienso que la maternidad es incompatible con la producción científica y la carrera académica. Uno, para poder ascender en una jerarquía no sólo se necesitan

años de permanencia, sino también, tienes que ir mostrando productividad científica, si tienes bebé, no lo puedes decir, “no, sabes, tienes que esperar”. (ID06)

“Organicé la vida en mi casa de una manera distinta, mis hijos no se desbandaron, pero, honestamente la casa estaba patas arriba muchas cosas que no se hacían. Yo organizaba aquí y organizaba allá. Mucho sacrificio y ganancia, pero pérdida al mismo tiempo, porque si bien gané la gestión que me hizo acceder a este cargo, perdí buena parte de la investigación”. (ID04)

Es sugestivo, lo que se desvela a través de estos hallazgos, considerando que, a pesar de que la mayoría de las líderes recibió respaldo familiar para abordar la responsabilidad del cuidado de los hijos, una considerable proporción de ellas también hace referencia a que la familia generó un desequilibrio entre las responsabilidades de liderazgo de alto nivel, su labor investigativa y las exigencias familiares. Este fenómeno implica una disparidad entre su papel como líder, el desarrollo de la investigación y sus responsabilidades familiares. Aparejando con ello, presiones adicionales al intentar el equilibrio de estos factores, lo que impacta significativamente su bienestar, pudiendo incluso afectar su desempeño. Aunque, la develación de la conmoción que provoca el cargo de gestión en la investigación, se torna reperkusivo y afectante, impactando críticamente el componente de producción científica, que, además, continúa siendo una exigencia en cargos líderes.

9.3 Análisis de tensiones, vinculadas a las demandas de la familia-trabajo y oportunidades profesionales

En tercer lugar, se plantea analizar las tensiones y oportunidades entre la vida profesional y familiar de las mujeres autoridades. Reflejándose, elementos relativos a la emancipación del rol familiar respecto del rol profesional, así como también, el reconocimiento de “techo de cristal” y finalmente, la identificación de oportunidades en el rol de líder.

De acuerdo, al primer elemento, minoritariamente (ID01-ID04), las participantes, declaran haber experimentado una evidente liberación de su papel, relativo a la familia, no se identifican con normas o roles tradicionales respecto de ella. Más bien, han experimentado una mayor libertad frente a la misma, indicando que, a pesar de su deseo de establecer una familia, las exigencias inherentes a su carrera, habrían resultado inmanejables para la constitución de una pareja, principalmente, por observar una persistencia de estructuras machistas en los hombres chilenos (ID01). Señalan, que las mujeres que llegan a liderar cargos relevantes, generalmente están separadas o solas. En otro orden, indican que, aunque poseen familia, esta difiere de los modelos tradicionales chilenos y pese a las tensiones asociadas al equilibrio trabajo-familia, hubo un progreso individual de los miembros de ella (ID04). En este contexto, el desarrollo profesional fue prioritario y no se vio obstaculizado. Los hallazgos, muestran ciertas coincidencias con lo expuesto por Sabater (2014), quién advierte la presencia de tensiones en las mujeres académicas, frente al tiempo dedicado a formar una familia o el tiempo de atenderla, lo que generalmente decanta en una emancipación relativa frente a la misma.

Sin embargo, respecto de la propuesta de la autora, existe un disenso acerca de cómo las participantes experimentan la emancipación. Dado que, a pesar de manifestar cierto anhelo en que las circunstancias hubieran sido distintas respecto de la familia, la mayoría adopta una determinación en favor de sus carreras, logrando el éxito. En este contexto, según Sabater (2014), si bien, la emancipación se orienta hacia una diversificación de las estructuras familiares y diversas modalidades contemporáneas de organización, sugiere que la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, impacta negativamente a las mujeres en el ámbito profesional. Principalmente, debido a la carencia de políticas públicas que mitiguen la sobrecarga femenina. No obstante, en el caso de las entrevistadas líderes, la decisión de avanzar en sus carreras, se tradujo en mayores logros profesionales, a pesar de la intensidad de la tensión entre la familia y el trabajo.

“Nunca me casé, si bien me tensionó esto, me liberé y lo vivo diferente, hubiese querido una familia, pero nadie me habría aguantado, los hombres chilenos siguen siendo aún muy machistas. Te diría que el 80%, o 90% de las mujeres... de este rubro, que es tan

específico, si alguna vez se casaron, ya están separadas o nunca se casaron. Son muy pocas las que llegan a estar casadas, las que son más normativas quizás o más tradicionales. Las que son líderes prominentes, siempre están solas.” (ID01)

“Tengo una vida familiar, sí, pero no es la vida familiar clásica. Vivo con mi pareja, mis hijos ya crecieron. Crié a mis hijos, pero destiné mucho tiempo a mi carrera, gracias a eso llegué hasta aquí. Fue difícil para mis hijos, asumir tempranamente su adultez y verse viviendo el día a día más solos que acompañados, yo llegaba en las noches, estaba los fines de semana y aunque no era lo mismo, logramos hacer la vida más lúdica, más entretenida, todos ayudaban y tenían su día de cocinar, por ejemplo.” (ID04)

Un segundo hallazgo, en torno a la metáfora de “techo de cristal”, la mayoría de las entrevistadas indica de manera notable, que no percibieron barreras evidentes con respecto a ello. Pese a que, muchas de ellas, señalan que es innegable la presencia masculina de hombres en cargos de importancia. En estas circunstancias, sus experiencias individuales, hablan más de superación de obstáculos mediante actitudes y habilidades, y menos, de barreras de manera consciente o visibles. Lo que se asocia a lo expresado por Matus-López y Gallego-Morón (2014), quienes constatan que en el ámbito académico tanto profesoras como profesores senior no perciben la existencia del techo de cristal, sin embargo, sí es detectado por académicos jóvenes. En este caso, las participantes están consideradas en un rango senior, dado que predominantemente, son académicas de la más alta jerarquía.

“Si hubo barreras, yo no las percibí, las zancadillas uno las puede evadir en el fondo, uno puede evitar eso... Por otra parte, yo confío en mis capacidades, y eso hace que no existan mayores impedimentos. Sin embargo, sí, existe un espacio de liderazgo ocupado casi siempre por hombres, pero de hecho yo nunca tuve resistencias en los espacios en que yo fui primero la encargada del área, eh, luego la dirección del departamento nunca tuve resistencia de los hombres en ese liderazgo, no fue un problema”. (ID03)

Finalmente, otro hallazgo destacó unánimemente en las participantes, notándose que, durante el ejercicio de sus roles de liderazgo, cada una de las mujeres líderes posee la oportunidad de dejar su impronta distintiva, logrando avances y notables contribuciones, que han impactado positivamente en la gestión. Tal es el caso, de fomentar la carrera académica, en una Facultad que incluye diversas carreras y disciplinas (ID05). Así, como también, destacar el logro de los objetivos, de una decanatura, en pleno desarrollo del estallido social y la pandemia (ID04). En otro rango superior de liderazgo, se capitaliza la oportunidad, no solo para destacar la paridad, sino también, para abogar y trabajar en pro del género. Promoviendo junto al gobierno de Chile, la corresponsabilidad en el cuidado para nuevas políticas y planes institucionales, como un bien público disponible no sólo para el género, sino como un derecho sin exclusiones (ID06).

“Tuve la oportunidad de imprimir un sello, más feminista, fomentamos la carrera académica de las mujeres, muchas de ellas de las carreras no médicas y que se quedaban como profesoras asistentes, entonces creamos un programa de incentivo y apoyo, para que esas académicas nutricionistas, kinesiólogas enfermeras, pudieran avanzar en su carrera académica”. (ID05)

“Durante mi primer decanato, logramos cumplir tres proyectos muy grandes, en cuatro años con mucha dificultad, pero logramos cumplir casi todo. Pese a que fue un período muy difícil, nos tocó todo el estallido social y luego la pandemia. Hubo que hacer muchos cambios, pero lo logramos”. (ID04)

“La elección de una mujer en mi cargo, no debe ser visto sólo como un hito histórico o por la paridad, tenemos oportunidades por delante. Estamos nivelando asuntos integrales de género importantes, son medidas que vamos a implementar lo estamos viendo con el subsecretario de Educación Superior, respecto de la propuesta de ley sobre Corresponsabilidad y Participación. En la educación superior, muchas mujeres

hoy día somos las que asumimos el tema del cuidado no solo de un hijo sino de algún familiar” (ID06)

9.4 Hallazgos emergentes en los cargos de autoridad en las mujeres académicas. Gestión transformadora, ausencia de sororidad de las mismas académicas, mujeres en cargos de autoridad poseen un liderazgo masculinizado

Los resultados preliminares de la investigación denotan hallazgos que son pertinentes de presentar, ya que ofrecen una visión oficial y valiosa de las dinámicas y tendencias emergentes en este ámbito. Estos hallazgos, no solo proporcionan una perspectiva tentativa sobre las características que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo, sino que también, establecen una base para investigaciones más profundas. Al compartir dichos resultados, no solo se contribuye al conocimiento actual, sino que también se abre una puerta a la discusión y a la reflexión temprana, enriqueciendo una comprensión más global en relación, al tema.

Como punto inicial y de forma unívoca por todas las participantes, se evidencia el desarrollo de gestiones transformadoras en sus cargos. Las participantes consideran que su labor de líder, posee un espíritu transformador, y una de las características esenciales para ello es, escuchar. Al margen de las barreras y desafíos que constituyen el desarrollo de su labor. De manera predominante, señalan la presencia de configuraciones familiares robustas, pese a que muchas de ellas provienen de estructuras diversas y de distintas clases sociales, en gran medida destacan el apoyo emocional y la capacidad de fortaleza.

“Escucho, creo que una de las características que es necesario desarrollar, cultivar y perseverar es aprender a escuchar. Tengo la convicción de un liderazgo transformador no de un liderazgo impositivo, creo que ahí son importante los apoyos, el entorno, la familia. No imaginé que iba a liderar nunca, mi familia me entregó herramientas que no distinguía de niña, tampoco de adolescente, pero esos referentes me convirtieron en la mujer que soy”. (ID06)

“Mi camino fue muy intrincado, por lo mismo, mi gestión es transformadora, tengo una gran fortaleza y tengo oídos para todos”. (ID01)

Prosiguiendo con el segundo punto, existe una ausencia de sororidad, entendiéndose aquella como la construcción de relaciones positivas, solidarias y empáticas entre mujeres (Largarde, 2006). Una proporción considerable de las participantes declara que sus colegas mujeres son menos colaborativas con la comunidad académica femenina. Evidenciando una carencia de apoyo y una ausencia de solidaridad entre académicas. Subrayando, la adopción de actitudes adversarias en las académicas, en lugar de brindar apoyo mutuo y distinguiéndose dinámicas entre mujeres que van más allá de la colaboración positiva.

“Ingresé por concurso público, ahí comienzo una tortuosa vida académica aquí, literalmente, no fueron académicos mis rivales más fuertes, sino académicas, incluso en el mismo proceso de llegar a este cargo. Las mismas mujeres boicotean. Curiosamente siempre hablamos las mujeres, de que son los hombres que se oponen, cosa que no es menor, para que encima, sean las mismas mujeres nuestras enemigas, cero colaboración”. (ID05)

Como último punto, en relación, a los liderazgos masculinizados en las mujeres, gran parte de las participantes, poseen la percepción de que, las académicas incorporan estilos de liderazgos masculinizados al asumir roles de autoridad en las instituciones. Lo que equivale a comprender, una brecha generacional, todas ellas pertenecen a una generación

significativamente influenciada por valores patriarcales. Por lo que es posible comprender, la presión que se origina por buscar un equilibrio entre competencia y empatía, resultando muchas veces infructuoso ser percibidas organizacionalmente como legítimas en sus roles.

“Nos criamos más bien con referentes patriarcales, sin grandes influencias femeninas en la gestión, más bien con estereotipos masculinos y quizás esa es la respuesta a que las líderes femeninas casi todas incorporan estos rasgos. La mayoría, somos líderes en la plenitud de nuestra edad. Sin embargo, personalmente mi formación, relaciones y valores, apuestan a imprimir mis propias cualidades de mujer y espero que eso se perciba”. (ID06)

Para finalizar, y tras un análisis exhaustivo, se han reconocido una gran variedad de componentes, que desempeñan un papel en la limitación del ascenso de las mujeres a cargos de liderazgo. Se destaca, la presencia notoria de barreras que han dificultado este avance. A pesar de estos obstáculos, se resalta la notable fortaleza de estas mujeres, evidenciada por su capacidad para superar estos desafíos y avanzar, a pesar de las dificultades presentes en su entorno. Aquello, no solo destaca la capacidad intrínseca de las mujeres y el impulso clave en su propio progreso, sino que también pone de manifiesto su resistencia y determinación para avanzar en sus trayectorias profesionales a pesar de las dicotomías y barreras que enfrentan.

Esto puede poseer una doble lectura, si bien la fortaleza y la capacidad de superación son cualidades fundamentales en el empoderamiento de las mujeres, esencialmente en entornos que requieren transformaciones y cambios positivos, también, pueden poseer efectos colaterales negativos. Debido a que, las mujeres a menudo experimentan una presión adicional para demostrar su valía en entornos desafiantes. Esta sobre exigencia, se puede manifestar en una carga de trabajo excesiva, la sensación constante de tener que probarse a sí mismas y la necesidad de cumplir con estándares elevados. Lo que deriva en un agotamiento físico y emocional, que es más pronunciado en comparación con sus colegas masculinos, quienes en algunos casos, pueden enfrentar menos escrutinio y expectativas más flexibles.

Por lo tanto, es imperativo comprender no sólo la fortaleza y resistencia de las mujeres líderes, sino también, abordar las presiones adicionales y expectativas desiguales que enfrentan. Como, asimismo, fomentar entornos laborales que no solo promuevan la equidad de género como un ítem más en la política pública, sino, que durante este proceso, se reconozca el valor intrínseco de las contribuciones de las mujeres. Ya que aquello, podría mitigar los efectos negativos asociados a una sobre fortaleza femenina y reducir las tensiones que provoca la necesidad de demostrar constantemente su capacidad.

Finalmente, sí es posible observar un avance relevante a medida que la sociedad avanza hacia la igualdad de género, visualizando oportunidades cada vez más reales, de que las mujeres puedan ser evaluadas más por sus habilidades y logros, que el simple hecho de igualar su gestión a la de los hombres en las instituciones de educación superior.

X. CONCLUSIONES

Este estudio se propuso como objetivo, analizar la relación entre la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile. En el contexto institucional chileno, es un hecho

inegable que los puestos de gran envergadura, suelen estar ocupados predominantemente por hombres, lo que se vincula con lo declarado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo del año 2021, respecto de la notable carencia de equidad de género en los niveles más altos de la toma de decisiones, en las instituciones políticas. Bajo este escenario, resulta crucial indagar en las razones que han permitido desafiar esta realidad, especialmente a través de las voces de las propias mujeres líderes. Ellas, son protagonistas directas de los obstáculos y barreras que han enfrentado en su ascenso a roles destacados. El reconocimiento de sus experiencias y prospectivas, posibilitó comprender mejor los desafíos, las tensiones y oportunidades asociadas a su participación en la vida académica, la política institucional y cómo lograron conciliar su vida familiar.

Las implicancias que posee la diversidad de factores que afectaron el ascenso de las mujeres entrevistadas en esta investigación a roles de liderazgo, ha revelado la presencia significativa de varias adversidades que obstruyeron su progreso de una u otra manera. Sin embargo, a pesar de aquello, se destaca la fuerza y la resiliencia excepcionales de estas mujeres, su capacidad intrínseca, el dinamismo personal, la determinación frente a la superación de impedimentos, el desafío de las dicotomías y las complejidades que las instituciones académicas presentan. Demostrando no sólo una habilidad para enfrentar dificultades, sino también, su firme voluntad y convicción para avanzar en el desarrollo académico y hacia la cúspide de cargos de relevancia.

Desde la Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021), se promueve la inserción de mujeres en actividades de investigación y a roles de autoridad. Sin embargo, es pertinente realizar una reflexión más profunda acerca del significado que ostenta la diversidad en el liderazgo y la promoción de ambientes laborales inclusivos y equitativos. Esto es fundamental, para la implementación efectiva de políticas públicas, que se adecuen a la realidad de las mujeres académicas líderes o aquellas que aspiran a asumir roles de liderazgo en este ámbito. Esencialmente, en un ambiente en el que los hombres poseen no sólo el poder de manera inherente, sino, un liderazgo mayormente incuestionable y en el que las mujeres han tenido que conquistar espacios (Orellana, 2020). Estas mujeres, han emergido como agentes proactivas y líderes destacadas, en diversas contiendas de manera política y social, desempeñando un rol central y progresista en la vanguardia de numerosas metas, concretadas en sus respectivas instituciones. Su participación, activa y decisiva, no solo ha marcado un cambio significativo en las instituciones a las que pertenecen, sino que también, han sido determinantes en la consecución de los objetivos que las instituciones poseen a nivel país, generando transformaciones evidentes e instaurando un nuevo paradigma en el liderazgo. La destacada presencia femenina en el liderazgo, comprueba la gran capacidad en la gestión, tal cómo afirma Nuñez (2012), aquellas mujeres que asumen roles de gestión institucional exhiben habilidades y competencias sobresalientes en la ejecución de sus responsabilidades. Lo que devela, no sólo su gran capacidad direccional, sino, principalmente, su valor en el papel fundamental de ser catalizadoras de un cambio necesario a nivel institucional en Chile.

Basándonos en los resultados y análisis obtenidos, en esta investigación, ha sido posible sostener, que los desafíos parten tempranamente, en el ingreso a carreras de influencia, lo que generalmente se traduce en dificultades en el ascenso a roles directivos (Guzmán, 2021). Se visualiza que la ausencia de modelos femeninos en posiciones de liderazgo influye significativamente en la percepción de las mujeres sobre sus posibilidades de progreso profesional. Además, los estereotipos de género contribuyen a un sesgo inconsciente que actúa como un obstáculo generalizado y silencioso en las mismas mujeres. La interconexión de estos elementos, ha descubierto un ciclo que refuerza las desigualdades en la esfera académica, especialmente, cuando las limitaciones en la elección de la carrera se plasman en disparidades en los cargos directivos. Asimismo, la cultura masculina en la academia, aún experimenta una evolución limitada en actitudes y prácticas estereotipadas hacia las mujeres, como señala Urdiales (2021), al examinar representaciones culturales en instituciones académicas que están fundamentadas en prejuicios y estereotipos de género. Y, son las mismas mujeres quienes, han tenido que sortear estas prácticas y avanzar enfrentándose a la violencia directa o muchas veces a hostilidades meta comunicativas en dicho proceso.

Por otra parte, se ha constatado que muchas de las mujeres que gozan de reconocimiento en sus instituciones, cuando experimentan el embarazo, lo enfrentan con preocupación y ansiedad, dadas las estructuras académicas que a menudo, ponen énfasis en la productividad constante y en las expectativas de rendimiento. Sobre esto, la maternidad conforma también un factor preponderante, dado que pese a que las líderes estudiadas, en su mayoría recibieron apoyo familiar para abordar las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos e hijas. Es unánime la percepción de que las demandas familiares provocaron un desequilibrio entre sus gestiones de liderazgo y la investigación científica.

Asimismo, todas ellas manifiestan que el rol de liderazgo en la gestión, es absolutamente incompatible con la investigación científica, lo que evidencia no sólo grandes tensiones, sino también desafíos, principalmente por las metas que poseen las instituciones respecto de la producción científica.

Concatenado a lo anterior, la evidencia de que existe una perseverancia inquebrantable en estas mujeres, es indiscutible, al observar, cómo la mayoría de ellas, han alcanzado las posiciones más altas dentro de la jerarquía y estructura académica. Gracias a sus méritos profesionales y sus propias habilidades, en lugar de conexiones políticas o afiliaciones con organizaciones de poder, soslayando incluso renombradas limitaciones como el “techo de cristal”. A pesar de los impedimentos que todas ellas han tenido que franquear, es posible dar cuenta, que estas mujeres proporcionan un ejemplo valioso para entender el progreso femenino en las instituciones universitarias.

Como nuevo y auténtico aporte al conocimiento, es indispensable señalar que lo anterior, posee un efecto invariable, en las mujeres líderes. Todas ellas, consideran ser artífices de gestiones transformacionales, impregnando una distinción en sus instituciones y sacando a la luz, la vocación que poseen para producir contribuciones sobresalientes en sus administraciones. Asimismo, de manera significativa, estas líderes sostienen la perspectiva de que las mujeres que desempeñan funciones de liderazgo en instituciones, adoptan en gran medida estilos de liderazgo masculinizados, sin embargo, estos revelan más, una brecha generacional, que una falta de conciencia en ello. Es decir, para ellas, este fenómeno responde a la influencia que ejercen los factores generacionales que les son naturales y no, a una desconsideración sobre las circunstancias respecto del género, no se trata de una acción insensible o despectiva que ignore o menosprecie las condiciones específicas de las mujeres, por el contrario, la mayoría posee propósitos inclusivos. Lo que posee un disenso con lo manifestado, por Roth et al., (2022), quién, al reconocer la adopción de modelos patriarcales en la gestión masculinizada de mujeres en cargos líderes, lo asocia a una falta de comprensión de las circunstancias de género. Sobre esto, es fundamental mencionar que la mayoría de las mujeres líderes, se posiciona en cargos de autoridad, en edades avanzadas, lo que refleja, además, la inexistencia de mujeres más jóvenes en los liderazgos. Por lo tanto, las actuales líderes, al hallarse fuertemente influenciadas por valores patriarcales, se ven expuestas a nuevas presiones para equilibrar competencia y empatía; valor con el que todas se identifican. Estos hechos, resultan a menudo en una percepción organizacional menos legítima de sus roles. Asuntos que, por añadidura, cobran mayor importancia, al exhibirse una tendencia preocupante en la academia; la figuración de una ausencia de solidaridad y actitudes adversarias entre las mismas mujeres académicas, lo que impacta negativamente en la construcción de una red sólida y colaborativa entre mujeres, en las instituciones académicas.

En última instancia, es importante señalar que, en las instituciones académicas, el liderazgo femenino ha emergido como un rumbo relativamente reciente (Navarrete, 2023), experimentando un incremento significativo en la última década, sin embargo, es aún bastante reducido. La presente investigación, desentraña caminos para que las nuevas generaciones de mujeres académicas, puedan concebir la posibilidad de ocupar cargos de liderazgo, guiadas por la inspiración de las mujeres que en esta investigación han participado. Conformando, un estímulo enfocado hacia la mejora de las condiciones profesionales, en conjunto con las responsabilidades de carácter familiar y en este punto específico, promoviendo también, la construcción de la confianza entre mujeres y sus múltiples apreciaciones para colaborar de manera conjunta hacia una mayor equidad de género. Asimismo, la pertinencia de estos hallazgos, aportan una nueva respuesta a las políticas públicas basadas en la Ley 21.369, creada el año 2021 (Biblioteca Nacional del Congreso, Ley 21.369), que promueve la igualdad de género, dado que, respalda y orienta iniciativas que promueven la no discriminación y la diversidad de género en el ámbito institucional.

Finalmente, se deben constatar las limitaciones que este estudio ha presentado. Configurándose una de las más evidentes, la falta de representación femenina en cargos de liderazgo en las instituciones, por lo que el acceso a estas mujeres es escaso. En este contexto, cabe señalar, la gran disposición de las mujeres líderes que sí pudieron participar de esta tesis, pese a sus obligaciones frente al cargo. Sin embargo, de la misma manera, las sustanciales obligaciones, representaron también, una significativa limitación para que otras mujeres que ocupan roles de liderazgo, pudiesen participar de este trabajo.

Se hace énfasis, en la importancia de generar futuras investigaciones que puedan dar cuenta, de cuáles son las perspectivas y aspiraciones de las académicas más jóvenes, en relación, a los cargos de autoridad. Principalmente, porque desde la visión de las actuales mujeres líderes, existe una brecha generacional, por lo que es posible que los

obstáculos se perciban de manera diferente. Asimismo, evaluar de manera cuantitativa la presencia y efectividad de políticas institucionales encargadas de promover a mujeres académicas jóvenes en roles de liderazgo, permitiría identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias específicas en el esfuerzo de impulsar la equidad de género en las esferas institucionales. Aquello, erige un valioso recurso para fomentar nuevas políticas públicas, que profundicen la comprensión de los desafíos que afectan a las mujeres académicas de generaciones más jóvenes, ligados a la igualdad y el acceso a roles de liderazgo institucional.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- Acker, S. y Dillabough, J. (2007). Women 'learning to labour' in the 'male emporium': Exploring gendered work in teacher education. *Gender and Education*, 3 (1), 297-316.
<https://doi.org/10.1080/09540250701295460>
- Acuña, I. (2013). Política y poder: La política como forma de relación social. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 13 (26), 190-215.
<https://www.yumpu.com/es/document/view/14302138/politica-y-poder-por-ivonne-acuna-murillo1-porsi>
- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *Revista de estudios de género*. 1-15.
<http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/6079/6292#toc>
- Acereda, A y López, A. (2009). Las Mujeres y El Opting Out: La necesaria lucha hacia la igualdad de oportunidades. *Dona i Treball. Una visió multidisciplinària*, 6 (2), 17-33.
- Aguilar-Barceló, J y López-Pérez, N (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *Ciencia UAT*, 11(3), 37-48.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694378>
- Bareiro, L, Baksh, Rawwida., Celiberti, L., Charotti, S., Falú, Ana., Guzmán, Virginia., Henríquez, Narda., Jenson, J., Llanos, B., Mones, B., Rainero, L., Rodríguez, C. y Segovia, Olga. (2013). La ciudadanía de las mujeres en las democracias de las Américas. *Comisión Interamericana de Mujeres*, 2 (1), 1-324.
<https://www.iknowpolitics.org/es/knowledge-library/report-white-paper/la-ciudadania-de-las-mujeres-en-las-democracias-de-las-americas>
- Barrientos, F., y A. Hess. (2016). *La diversidad de género en los directorios chilenos* (Working papers 6.2.016).
<http://centrogobiernocorporativo.uc.cl/Ver-documento/265-La-diversidad> de género en los directorios chilenos.
- Bastista, J. (2013). Roles de género e instituciones políticas: El caso de los ayuntamientos de la comunidad autónoma de canarias. *Revista Atlántida Canaria de Ciencias Sociales*, 6 (1), 125-151.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4918925>
- Burín, M., (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización*. Anuario de Psicología, 39 (1), 75-86.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN (2015). Ley 20.820. Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas Legales que Indica Ministerio de Desarrollo Social.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN (2021). Ley 21.369. Regula El Acoso Sexual, La Violencia y La Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>
- Biblioteca Nacional del Congreso de Chile, Ley 21.094, Sobre Universidades Estatales.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1119253>

- Beuavoir, S. (1949). *El segundo sexo*. 1-718.
- Blanco, M (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana*, 5(2), 5-31.
- Buttler, J. (2016). El género en disputa. *El feminismo y la subversión de la identidad*. 1-165.
- Cárdenas, A, Correa, N y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis Revista Latinoamericana*, 38 (3), 1-20.
<http://journals.openedition.org/polis/10182>
- Canales, M. (2006). Metodologías de Investigación Social. *Lom Ediciones*, 2 (2), 11- 404.
<https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-ceron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>
- CEP. (2012). Centro de Estudios Públicos. Estudio Nacional de Opinión Pública. (6), 9-10.
http://www.cepchile.cl/dms/archivo_5007_3141/encuestaCEP_abril
- Ceci, S. y W. Williams. (2012). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *PNAS*, 8 (4), 3157-3162.
- Cirami, L, y Ferrari, L. (2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales?. Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teórico-metodológicos. *Anuario de Investigaciones*. 15 (3), 1-10.
<https://www.redalyc.org/journal/3691/369162253005/html/#:~:text=La%20trayectoria%20laboral%20puede%20ser,m%C3%A1s%20acabada%20de%20las%20trayectorias>.
- ComunidadMujer (2018), Género, Educación y Trabajo: *Avances, contrastes y retos de tres generaciones*, 1(4), 1-110.
www.informeget.cl
- CONICYT (2017). Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile.
- CIDH. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2011). El camino hacia una democracia sustantiva: La participación de las mujeres en las Américas.
https://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com_docman&view=document&layout=default&alias=727-el-camino-hacia-una-democracia-sustantiva-la-participacion-politica-de-las-mujeres-en-las-america&category_slug=genero-violencia-contras-las-mujeres&Itemid=100225
- Delgado, I. (2021). Los techos de cristal en los partidos políticos latinoamericanos. *Revista CIDOB d'Àfers Internacionals*, 3(127), 121-146.
https://www.cidob.org/es/articulos/revista_cidob_d_afers_internacionals/127/los_techos_de_cristal_en_los_partidos_politicos_latinoamericanos
- Del Pino, S., Vallejos, Rosana., Améstica, L., y Cornejo, Edinson. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. *Revista Páginas de Educación*, 11(2), 176-198.
<https://doi.org/10.22235/pe>.
- Dirección de Igualdad de Género (2022). “Sello Genera Igualdad”. Universidad de Chile y PNUD.
<https://direcciondegenero.uchile.cl/generaigualdad/>
- Duarte, L. (2012). Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria, desde la perspectiva de la movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo. *Estudio de caso, Universidad Autónoma de Barcelona*, 6 (12) 1-430.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/96822/ldc1de1.pdf?sequence=1>

- Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Frances, F. (2019). Técnicas de investigación social, para el trabajo social. Departamento de Sociología II. Universidad de Alicante.
<https://sites.google.com/view/tecnicasdeinvestigacionsocial/temas-y-contenidos/tema-4-las-tecnicas-estructurales-entrevista-grupo-de-discusion-observacion-y-biografia/disenio-de-la-investigacion-cualitativa/tipos-de-muestreo-cualitativo?authuser=0>
- Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa (2da ed.)*. Madrid: Ediciones Morata.
- Gaba, M. (2022). Educación y Comunicación en clave de Género. Área Género Sociedad y Políticas. *Ediciones Sinergias. Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas – FLACSO*, 10 (15), 20-349.
https://www.researchgate.net/publication/366811598_Haciendo_genero_en_universidades_chilenas_feminismos_experticia_y_transformaciones
- Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, 1. (24), 67-90.
<http://dx.doi.org/10.18046/recs.i24.2431>.
- Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20.
<https://ries.universia.net/article/view/1122/techocrystaluniversidadesestataleschilenasanalisisexploratorio>.
- García, B. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. *Estudios demográficos urbanos*, 34 (18), 1-19.
<https://doi.org/10.24201/edu.v34i2.1811>
- Guzmán, A., Restrepo, J. M., & Trujillo, M. A. (2012). Instituciones de educación superior con ánimo de lucro en Colombia. *Innovar*, 22(43), 329-410. Recuperado a partir de
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/35512>
- Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una Revisión sistemática de la literatura. *Revista International Journal for 21st Century Education*, 8 (10), 47-66.
<https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.1365>.
- González, A. (2015). *El techo de cristal*. Universidad de Oviedo.
https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf;jsessionid=767C1C623A658B2E23922D1BDA1EDE26?sequence=3
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Press.
- Hammersley, M. (2018). *The dilemma of qualitative method*. London: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781351037709>
- Hernández, P y Pemjean, I. (2011). Ciencia y discriminación, género, mujeres y jóvenes; Brechas de igualdad, género, ciencia y Academia en el siglo XXI. *Universidad de Chile y Editorial Catalonia*, 1(4), 73-82.
- Hidalgo, F., Romero, A., y Vega, C. (2021). Trayectorias familiares y las TIC. Hacia una historia social en el siglo XXI. *VIII Jornadas Iberoamericanas de Innovación Educativa en el Ámbito de las TIC y las TAC*. 1-10.
https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/112907/1/Trayectorias_familiares_TIC.pdf

- Hirsch, B. (2021). Participación Femenina en Gestión Directiva Universitaria en Chile. *Gobierno y Administración Pública*, 1 (2), 62-77.
<https://doi.org/10.29393/GP2-4PFBH10004>
- Hogenboom, M. (2021). *The Motherhood Complex*, 1(2). 1-319.
- Jackson, J. y O'Callaghan, E. (2009) ¿Qué sabemos sobre los efectos del techo de cristal? Una taxonomía y revisión crítica para informar la investigación en educación superior. *Investigación en Educación Superior*, 1 (50), 460-482.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11162-009-9128-9>.
- Lamas, M., (1986) La antropología feminista y la categoría de género. *Nueva Antropología*, 8 (30), 12-210.
- Lagarde, M. (2012). El feminismo en mi vida, hitos, claves y topías. *Mujeres DF. Instituto de las Mujeres de ciudad de México*, 1 (10), 10-646.
- Lagarde, M. (2006). Pacto entre mujeres. Sororidad. *Aportes para el debate*. 1 (10), 123-135
<https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/09.pdf>
- Larrieta I., Velasco, E. y Fernández, S. (2015). Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: Una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 1(22), 1-23.
<https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>
- Matus-López, M y Gallego-Morón, N. (2014). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26 (3), 611-626.
http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44491
- Martínez-Labrin, Soledad. (2012). Ser o no ser: Tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feministas. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 4(17), 133-163.
<https://www.redalyc.org/pdf/884/88424573006.pdf>
- Martínez, Daniel. (2014). El poder en las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres. *Revista Enfermería Actual de Costa Rica*, 27 (27) 1-19.
<http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i27.16267>
- Martínez-Labrin, S y Bivort-Urrutia, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 13 (1), 15-22.
<http://www.psicoperspectivas.cl> DOI:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE1- FULLTEXT-334
- Martínez, C y Arellano, J. (2021). University presidents' turnover and survival: the case of Chile. *High Educ. Educación Superior*, 1(82), 541-561.
https://www.researchgate.net/publication/348361509_University_presidents'_turnover_and_survival_the_case_of_Chile
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022). Gobierno de Chile.
<https://www.gob.cl/>

- Ministerio de Ciencia Tecnología, Conocimiento e Innovación. Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022).
<https://www.minciencia.gob.cl/genero/>
- Neuman, L. (2007). Fundamentos de la investigación social. *Enfoques cualitativos y cuantitativos*, 2 (11), 90-320.
- Orellana, M. I (2020). *El lugar de la ciencia en la educación de las mujeres*. Tomo I. Santiago de Chile.
- Orellana, M. I (2019). Diario UChile Cultura. Señal online. Política, Cultura y Sociedad. Radio Universidad de Chile.
<https://radio.uchile.cl/senal-en-vivo/>
- Obeide, S. (2020). Nuevos roles, nuevas identidades: ¿el nacimiento de un nuevo sector en las universidades públicas argentinas?. *Revista Integración y Conocimiento*, 9 (1), 101-112.
- Ortiz, F., Moyano, C. y Moyano, D. (2021). “Por más que yo trabaje, trato de acomodar todo a mi hijo”: Usos de la visualización de líneas de tiempo para comprender desigualdades de género en la academia. *Cuhso*, 31(2), 185-211.
<http://dx.doi.org/10.7770/cuhso-v31n2-art2019>
- ONU Mujeres (2023). *Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres*.
https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#_ednref1
- Ortiz, Francisca. (2017). Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en una universidad chilena. *Polis, Revista Latinoamericana*, 16 (47), 257-279.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682017000200257&script=sci_abstract
- Pasquino, G. (1994) Manual de Ciencias Políticas. *Alianza Editorial*. 11-474.
http://www.terras.edu.ar/biblioteca/10/10ECP_Pasquino_Unidad_1.pdf
- Pinzón, N. y Moncayo, B. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Revista Panorama* 7(13), 75-94.
<https://www.redalyc.org/pdf/3439/343929225004.pdf>
- Ríos, M. (2008) El impacto de cuotas de género en América Latina. *Mujer y Política* 5 (6), 13-23.
- Riquelme, S. (2021). Mujeres en espacios de decisión, escenario actual en las universidades estatales chilenas. *Gobierno y Administración Pública*, 2 (2), 40-61.
<https://doi.org/10.29393/GP2-3MESR10003>
- Roth, L., Zugasti, I., y De Diego, A. (2021). Feminización de la política. Desde el municipalismo una caja de herramientas. *Rosa Luxemburg Stiftung*. 1-169.
<https://www.rosalux.eu/es/article/1597.feminise-politics-now.html>
- Navarrete, J. (2023). Es indudable que hemos avanzado, pero falta mucho por recorrer. *La Tercera*.
<https://www.latercera.com/nacional/noticia/es-indudable-que-hemos-avanzado-pero-falta-mucho-por-recorrer-rectoras-de-ues-estatales-abordan-desafios-de-equidad-en-la-educacion-superior-en-el-marco-del-8m/OOZEIKQLRBBZ5B22G4LJXC7E3M/>
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

- Núñez, C. (2012). Representaciones de género y participación de las mujeres en los discursos y prácticas de los partidos políticos chilenos. *Representación Social de las Mujeres en los Partidos Políticos y Medios de Comunicación en Chile. Serie Género y Política*, 3 (16), 21-52.
- Sabater, C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral: Lan harremanak: *Revista de relaciones laborales*. (30) 163-198.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Recuperado de <http://www.inau.gub.uy/biblioteca/sexualidad/UNIDAD%20II/scott.pdf>
- Stielger, B. (2023). *Hay que adaptarse: Tras un nuevo imperativo político*. 1-310.
- Trejo, M., Llaven, G., Pérez, H. (2015). El enfoque de género en la educación. *Atenas*, 4(32), 49-61.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208004>
- Toscano, Daniel. (2016). El poder en Foucault: Un caleidoscopio magnífico. *Revista Logos Lingüística, Filosofía y Literatura*, 26(17) 126-138.
DOI: [dx.doi.org/10.15443/RL2608](https://doi.org/10.15443/RL2608)
- Universidad de Concepción (2022). U de C., es pionera en América Latina en suscribir al Sello Igualdad de Género del PNUD para Universidades. Dirección Equidad de Género y Diversidad Sexual.
<https://noticias.udec.cl/udec-es-pionera-en-america-latina-en-suscribir-al-sello-igualdad-de-genero-del-pnud-para-universidades/>
- UNESCO. (2021). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?.
- Urdiales, Eduardo. (2021). Techos de Cristal, Dilema Contemporáneo para las organizaciones. *Revista A&H*, 6 (13), 97-119.
<https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/47>
- Undurraga, R. (2019). Género y Políticas Públicas. *Red Transdisciplinaria sobre Envejecimiento*. 1-139.
https://www.uchile.cl/documentos/cuadernillo-genero-y-politicas-publicas-una-mirada-necesaria-de-la-vejez_160897_0_4045.pdf
- Undurraga y Hornekel. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Revista PSYKHE*, 29 (6) 1-14
<https://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v29n2/0718-2228-psykhe-29-02-00105.pdf>
- Universidad de Chile. Estatuto de la Universidad de Chile. Órganos Superiores de la Universidad.
<https://www.uchile.cl/presentacion/institucionalidad/estatuto-de-la-universidad-de-chile/titulo-ii-organos-superiores-de-la-universidad>
- Virgili, M. y Figueroa, K. (2016). Formas de elección de rectores en las universidades tradicionales privadas chilenas: una propuesta de investigación. *Revista de Educação, Ciência e Cultura*, 21 (2), 1-28.
<http://dx.doi.org/10.18316/2236-6377.16.33>.

- Vicente-Echavarría, I. (2018). Los estudios feministas del cuidado y los principios de vida independiente a diálogo. *Papeles el tiempo de los derechos*, 6 (10), 1-21.
https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/36955/estudios_vicente_PETD_2018.pdf?sequence=1
- Emirbayer, M. y Doodwin, J. (1994). Network analysis, culture, and the problema of agency. *American journal of sociology*, 8 (4) 243-269.
- Zuñiga, Yanira. (2018). Cuerpo, género y derecho. Apuntes para una teoría crítica de las relaciones entre cuerpo, poder y subjetividad. *Revista lus et Praxis*, 24 (6), 209-254.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122018000300209

Anexo 1

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la tesis: Relación entre la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.

Unidad académica: Escuela de Ciencias de la Familia, Universidad Finis Terrae

Tesista: Varinia Reyes Bórquez

Teléfono: +56 9 99322833

Correo electrónico: vreyesb1@uft.edu

Profesora guía: Verónica Gubbins Foxley

El propósito del presente documento es invitarle a participar en la tesis de pregrado de Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae titulada:

“Relación entre la participación política institucional y la vida familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile”.

A continuación, le proporcionamos información detallada de la tesis que le permitirá tomar la decisión libre, personal y voluntaria de participar o no en este estudio. Por favor, lea cuidadosamente este documento; puede hacer las preguntas que quiera y tomarse el tiempo necesario.

Objetivo de la investigación: Analizar cómo se relaciona la participación política institucional y la vida familiar, de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.

Procedimientos de la investigación: El presente estudio posee una metodología cualitativa, dado que, se busca analizar la relación entre la esfera laboral y familiar de las participantes, a través de entrevistas, resguardando la confidencialidad y anonimato. La entrevista puede durar alrededor de una hora y será grabada.

Beneficios: Usted no se beneficiará directamente por participar en la investigación. Sin embargo, gracias a su participación se podrá conocer más acerca de la relación entre la esfera laboral y familiar de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.

Riesgos: La presente investigación no presenta riesgos para usted. Dado que, la grabación de la entrevista será destruida una vez que finalice la investigación, en el mes de Diciembre del 2023.

Costos: La presente investigación no tiene costos para usted.

Confidencialidad de la información: Toda información personal será resguardada de forma confidencial. No se darán a conocer nombres ni instituciones de los participantes. Como asimismo, se destruirá toda información que se haya proporcionado.

Voluntariedad: Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a participar o no y a retirarse en el momento que lo desee.

Preguntas: Cualquier consulta sobre la investigación puede contactar a la tesista Varinia Reyes Bórquez, al número +56 9 99322833 o al correo: vreyesb1@uft.edu.

Declaración de consentimiento:

- 1.- Se me ha explicado el propósito de esta investigación, los objetivos, métodos análisis, los procedimientos, los riesgos, los beneficios y los derechos que me asisten y que me puedo retirar de ella en el momento que lo desee.
- 2.- Expreso verbalmente mi participación de manera voluntaria, sin ser forzado(a) a hacerlo.
- 3.- No estoy renunciando a ningún derecho que me asista.
- 4.- Si lo deseo, se me comunicará nueva información relacionada con el estudio y que pueda tener importancia directa para mí.
- 5.- Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación en esta investigación según mi parecer y en cualquier momento que lo desee. En el caso de retiro, no sufriré sanción.
- 6.- Acepto participar en este estudio y que se grabe la entrevista.

Nombre Participante: XXXXXXXXX

Firma: XXXXXX

Nombre tesista: Varinia Reyes Bórquez

Firma:

Fecha: _____

Anexo 2

Pauta de Entrevistas
Analizar cómo se relaciona la participación política institucional y la vida familiar, de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.

Presentación descriptiva de la entrevista: Nombre, edad, cantidad de integrantes en la familia, profesión, estado civil.
--

Objetivos Específicos	Dimensión	Preguntas
Identificar los desafíos asociados a la participación política institucional de las mujeres autoridades de las universidades estatales de Chile.	Desafíos Desde las subdimensiones: • Sociales • Culturales • Políticos	¿Podría usted describirme cómo ha sido su carrera académica? ¿Cuáles son los desafíos con los que usted se ha enfrentado durante su carrera académica? ¿Cuáles son los desafíos con los que usted se ha enfrentado durante su vida familiar? ¿Cómo ha sido la relación entre estos dos espacios? ¿Qué elementos usted identificó en la Universidad en la que trabaja, que hayan representado un desafío para optar a su cargo? ¿En ese sentido cuál fue su relación con la política partidista?
Identificar hitos de vida familiar, de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.	Hitos familiares Desde las subdimensiones • Impacto íntimo familiar • Impacto laboral	¿Qué hitos identifica en su vida familiar que hayan afectado su desarrollo académico? ¿Cómo se enfrentaron estos hitos en relación a su vida laboral?

Analizar las tensiones y oportunidades entre la vida familiar y la participación política institucional de las mujeres autoridades de universidades estatales de Chile.	Tensiones Oportunidades	¿Qué tensiones identificó usted en el enfrentamiento de su vida familiar y su rol laboral en la universidad? ¿Qué oportunidades familiares y/o laborales existen para una mujer en su cargo profesional? ¿En relación a las oportunidades y las tensiones, usted aplicó estrategias para enfrentar la esfera familiar y laboral?
	Pregunta de cierre	¿Haría alguna recomendación o manifiesto desde su posición de liderazgo, a las mujeres que se desarrollan laboralmente en las universidades públicas y que eventualmente podrían liderar?

Anexo 3

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ELEMENTOS DE COMPRENSIÓN
Desafíos	Sociales	Elección de la carrera
	Culturales	Construcción de estereotipos de género Prejuicios Rechazo masculino
	Políticos	Políticas institucionales Dinámicas de poder
Hitos familiares	Impacto íntimo familiar	Incompatibilidad del rol maternal
	Impacto laboral	Responsabilidades familiares frente al ejercicio profesional y laboral.
Tensiones	Demandas de la familia	Emancipación del rol familiar respecto del rol profesional
Oportunidades	Profesionales	Académicas senior no perciben techo de cristal Elementos favorables en la posición de mujeres líderes
Hallazgos emergentes	Posición de liderazgo	Márgenes de votación estrecho Rechazo de las propias mujeres Liderazgo transformacional Liderazgo masculinizado

