Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

Outsider within: género, trabajo e inserción académica

Outsider Within: Gender, Work, and Academic Belonging

Rosario Undurraga[1]

Resumen

A partir del concepto de outsider within de Patricia Hill Collins, en este artículo reflexiono sobre mi vinculación por más de quince años al Núcleo de Investigación Género y Sociedad Julieta Kirkwood de la Universidad de Chile. Desde una posición caracterizada por la pertenencia y la distancia crítica respecto de los espacios académicos y laborales que he habitado e investigado, entrelazo experiencias personales con mis investigaciones sobre género, trabajo, cuidados, desigualdades sociales y educación superior. Este recorrido permite observar las transformaciones que han experimentado los estudios de género en la sociología y las universidades chilenas, atendiendo a su creciente institucionalización y a los avances y tensiones de este proceso. Reflexiono sobre el Núcleo como un espacio de pertenencia, cuidado y construcción colectiva de conocimiento. Sostengo la importancia de estas comunidades académicas para cuestionar jerarquías, acompañar nuevas generaciones y construir formas más colaborativas de pensar y habitar la universidad.

Palabras clave: estudios de género, desigualdades laborales, trabajo de cuidados, educación superior, feminismo

Abstract

Drawing on Patricia Hill Collins's concept of the outsider within, in this article I reflect on my involvement with the Julieta Kirkwood Gender and Society Research Group at the University of Chile for over fifteen years. From a position characterized by both belonging and critical distance from the academic and professional spaces I have inhabited and studied, I interweave personal experiences with my research on gender, work, care, social inequalities, and higher education. This journey sheds light on the transformations that gender studies have undergone within Chilean sociology and universities, with particular attention to their growing institutionalization and the advances and tensions associated with this process. I reflect on this Research Group as a space of belonging, care, and collective knowledge production. I argue for the importance of these academic communities in questioning hierarchies, supporting new generations, and fostering more collaborative ways of thinking about and inhabiting the university.

Keywords: gender studies, workplace inequalities, care work, higher education, feminism

[1] Psicóloga, Magíster en Estudios Laborales Comparativos y Doctora en Sociología. Profesora Titular, Directora del Centro de Investigación en Psicología, Educación y Familia (CIPEF) y Directora de Investigación de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Universidad Finis Terrae. Email: mrundurraga@uft.cl

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

Resumo

A partir do conceito de outsider within de Patricia Hill Collins, neste artigo reflito sobre minha vinculação, por mais de quinze anos, ao Núcleo de Pesquisa Gênero e Sociedade Julieta Kirkwood da Universidade do Chile. A partir de uma posição caracterizada pelo pertencimento e pelo distanciamento crítico em relação aos espaços acadêmicos e profissionais que habitei e investiguei, entrelaço experiências pessoais com minhas pesquisas sobre gênero, trabalho, cuidados, desigualdades sociais e educação superior. Esse percurso permite observar as transformações pelas quais passaram os estudos de gênero na sociologia e nas universidades chilenas, considerando sua crescente institucionalização, bem como os avanços e as tensões desse processo. Por fim, reflito sobre o Núcleo como um espaço de pertencimento, cuidado e construção coletiva do conhecimento. Sustento a importância dessa comunidade acadêmica para questionar hierarquias, acompanhar novas gerações e construir formas mais colaborativas de pensar e habitar a universidade.

Palavras-chave: estudos de gênero, desigualdades laborais, trabalho de cuidado, educação superior, feminismo

Inicios

A partir del concepto de *outsider within* de Patricia Hill Collins (1986), este artículo reflexiona sobre mi llegada al Núcleo de Investigación Género y Sociedad Julieta Kirkwood (Núcleo) de la Universidad de Chile, en diálogo con las investigaciones que he desarrollado y con el lugar que han ocupado los estudios de género en la universidad y en la sociología chilena. Desde una posición marcada por la cercanía y distancia respecto de los espacios académicos y laborales que investigo, el texto entrelaza trayectoria personal, resultados de investigación y reflexión sociológica. En conjunto con los otros artículos de este número, busca contribuir a reconstruir parte de la historia del Núcleo, sus desafíos y aportes a lo largo del tiempo. Asimismo, este texto se inscribe como un reconocimiento al trabajo y trayectoria de Silvia Lamadrid, en el contexto de su próximo retiro de la universidad, como fundadora y figura clave en la consolidación del Núcleo y de la Revista Punto Género.

El concepto de *outsider within*, desarrollado por Patricia Hill Collins (1986) desde el feminismo negro, remite a una posición de pertenencia y marginalidad vinculada a las experiencias de las mujeres negras en la sociedad estadounidense y en la producción de

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

conocimiento. Su utilización en este artículo supone un desplazamiento respecto de ese contexto de origen, pues mi trayectoria es la de una mujer blanca que ha contado con privilegios. Recupero, por tanto, la tensión entre pertenencia y distancia crítica como una herramienta para comprender, parcialmente, mi propia experiencia académica y la posición que han ocupado los estudios de género en la sociología y las universidades en Chile.

Me integré al Núcleo el año 2011 —hace quince años—, cuando me incorporé a la Universidad de Chile como postdoctorante del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondecyt) en el Departamento de Sociología. Mi llegada coincidió con un momento de efervescencia social y política en Chile. Las movilizaciones estudiantiles de 2011 cuestionaban la mercantilización de la educación, el endeudamiento estudiantil y las desigualdades del modelo educacional heredado de la dictadura, instalando la demanda por una educación pública, gratuita y de calidad. Lideradas por dirigentes como Camila Vallejo, Giorgio Jackson y Gabriel Boric, junto a organizaciones estudiantiles universitarias y secundarias, estas protestas trascendieron el ámbito educacional y contribuyeron a reabrir debates sobre desigualdad, derechos sociales y el modelo neoliberal chileno. Muchos de esos líderes estudiantiles pasarían posteriormente a ocupar posiciones relevantes dentro de la política nacional, alcanzando incluso la Presidencia de la República y diversos cargos ministeriales durante el gobierno de Gabriel Boric (2022–2026).

En esos años, desarrollé mi investigación postdoctoral sobre las desigualdades sociales y de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal en Chile en la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO) de la Universidad de Chile. La perspectiva interseccional (Crenshaw, 1991; McCall, 2005) resultó crucial para comprender cómo distintas categorías —como género, clase, etnia, fenotipo, edad u orientación sexual— se entrecruzan en la valoración de postulantes y en la definición de características consideradas relevantes para determinadas posiciones laborales.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

A continuación, presentaré resultados de esta y otras investigaciones, para luego entrelazarlos con mi llegada y devenir en el Núcleo, relacionándolos con el concepto de *outsider within* de Patricia Hill Collins (1986).

Cuidado y discriminación

Mi vinculación con el Núcleo acompañó el desarrollo de una agenda de investigación centrada en las desigualdades de género en el trabajo y en la relación entre trabajo y cuidados. Mi investigación postdoctoral buscaba aportar evidencias y generar conocimiento sobre cómo se alcanza una posición laboral, qué factores inciden en el acceso a cargos profesionales y qué obstáculos lo dificultan o impiden, con el fin de contribuir a procesos de selección más justos y conscientes de las desigualdades que atraviesan el mundo del trabajo. En ese proceso, la interseccionalidad se constituyó en una herramienta analítica central, no solo a nivel teórico, sino también empírico (Undurraga, 2019). A través de entrevistas semiestructuradas, profundicé en las experiencias de hombres y mujeres profesionales de distintos sectores productivos, cargos y tipos de organización, incluyendo: i) postulantes y personas contratadas en un nuevo cargo, ii) *headhunters*, consultoras y profesionales de recursos humanos encargados de los procesos de selección, y iii) gerentes responsables de la decisión final de contratación. Uno de los hallazgos más contradictorios fue constatar la coexistencia de discursos meritocráticos y prácticas abiertamente discriminatorias en los procesos de selección. Reclutadores, consultores y personal de recursos humanos enfatizaban la objetividad de sus métodos, el uso de evaluaciones psicológicas, entrevistas y procedimientos técnicamente estandarizados. Empero, al mismo tiempo, reportaban criterios arbitrarios relacionados con género, clase, apariencia física, situación de pareja, edad o estatus social (Undurraga, 2019).

Esta tensión muestra cómo la profesionalización de los procesos de selección no necesariamente elimina desigualdades, sino que muchas veces las reorganiza y legitima bajo lenguajes técnicos y aparentemente neutrales. Los procedimientos utilizados para decidir quién

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

es el mejor postulante reproducen desigualdades sociales y de género en el mercado laboral chileno, privilegiando la figura del "trabajador ideal", un sujeto masculinizado, plenamente disponible para el trabajo y desvinculado de responsabilidades de cuidado (Acker, 1990; Brumley, 2014).

El trabajador ideal no solo supone disponibilidad total para el trabajo, sino también determinados modos de habitar el cuerpo, hablar y relacionarse. En muchos casos, las entrevistas revelaban expectativas explícitas sobre clase social, género y presentación personal que operaban como criterios de exclusión o validación. Estas prácticas eran explícitas y descalificaban a quienes no cumplían los patrones hegemónicos de género, clase o corporalidad (Undurraga, 2019). La evidencia internacional muestra que este ideal continúa vigente, afectando especialmente a las mujeres (Cobb et al., 2026; Howcroft et al., 2025), fenómeno que también observado en el mercado laboral chileno, donde incluso mujeres altamente calificadas enfrentan barreras evidentes en el ingreso, permanencia y ascenso laboral (Undurraga y Barozet, 2015; Undurraga, 2018).

Premisas sobre el rol de la mujer en la familia y la maternidad aparecían en las entrevistas laborales con preguntas sobre planificación familiar, intención de tener hijos, estado civil o incluso la ocupación del marido. Como sintetiza el título de mi capítulo: *"Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?"* (Undurraga, 2018), muchas profesionales relataban experiencias en las que la maternidad era tratada como un problema para la organización antes incluso de concretarse. Lo llamativo era que estas preguntas no eran percibidas por reclutadores o gerentes como discriminatorias, sino como decisiones prácticas y razonables desde el punto de vista empresarial. La maternidad, entonces, era considerada un problema, un factor de riesgo y una fuente de costos.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

Esta penalización de la maternidad en el mundo del trabajo, sin embargo, convive con otra expectativa generizada: que las mujeres cuiden tanto en el espacio doméstico como en el trabajo. Junto a Claudia Mora y Elisabeth Simbürger analizamos el teletrabajo de académicas chilenas durante la pandemia de COVID-19, observando cómo el cuidado atraviesa la academia y organiza la experiencia cotidiana de mujeres de alta calificación. A partir de entrevistas foto-provocadas con académicas chilenas, identificamos tres dimensiones interrelacionadas del cuidado: el cuidado de otros/as, el autocuidado y el peso simbólico del cuidado en el mercado laboral (Mora et al., 2024).

En primer lugar, las académicas asumían intensamente labores de cuidado directo de hijos/as, familiares y del hogar mientras sostenían simultáneamente las demandas del trabajo remoto universitario: clases a distancia o frente a “pantallas negras”, múltiples reuniones online, exigencias de publicaciones y proyectos, entre otras tareas. La pandemia desdibujó las fronteras entre trabajo remunerado, trabajo doméstico y cuidado, visibilizando la persistencia de una división sexual del trabajo desigual. Muchas entrevistadas relataban cómo debían hacer clases, asistir a reuniones o investigar mientras supervisaban tareas escolares, cocinaban o cuidaban niños/as, todo ello en el espacio doméstico y en tiempos superpuestos (Mora et al., 2024; Undurraga et al., 2021).

La maternidad involucró desafíos titánicos para muchas mujeres, llevándolas en ocasiones al colapso emocional y físico (Undurraga y Simbürger, 2025). El cierre de colegios y jardines infantiles durante casi dos años significó que las madres asumieran gran parte del desarrollo escolar cotidiano de sus hijos/as. Aunque frecuentemente se hablaba del rol de la familia en la educación a distancia durante la pandemia, aquello operaba como un eufemismo, pues eran principalmente las madres quienes sostenían las labores de acompañamiento escolar, mediación pedagógica y organización cotidiana de la educación remota (Undurraga et al., 2023). Por su parte, muchas entrevistadas que vivían en pareja señalaban que sus

ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

compañeros trabajaban desde espacios más aislados y privados dentro del hogar, mientras ellas permanecían expuestas a las interrupciones y demandas domésticas, escolares y de cuidado intensificadas por la pandemia (Undurraga et al., 2021).

En segundo lugar, el estudio mostró la importancia del autocuidado como una forma de supervivencia frente al agotamiento, el aislamiento y la sobrecarga laboral y emocional. El autocuidado sería una práctica necesaria de preservación física y mental frente a contextos universitarios altamente demandantes y poco sensibles a las condiciones extraordinarias de la pandemia (Mora et al., 2024). La escasez de políticas institucionales de género ante la contingencia masificada de salud y cuarentenas sostenidas agudizó el desamparo (Undurraga et al., 2021). Algunas académicas relataron estrategias para sostenerse emocionalmente, como hacer yoga, jardinería, juntarse con amigas online, mientras otras señalaban directamente la imposibilidad de disponer de tiempo para sí mismas debido al agotamiento y las infinitas demandas paralelas (Mora et al., 2024).

Finalmente, identificamos una tercera dimensión: el peso simbólico del cuidado. Las mujeres continúan siendo percibidas institucional y laboralmente como cuidadoras. Este supuesto organiza expectativas sobre disponibilidad, productividad y compromiso laboral, afectando tanto a mujeres con hijos/as como a aquellas sin dependientes. Así, el cuidado opera como una marca simbólica que sigue a las mujeres al mercado laboral, reforzando expectativas de que asuman tareas relacionales y de sostenimiento cotidiano dentro de los espacios de trabajo, incluyendo labores docentes, acompañamiento estudiantil y formas de articulación relacional en los grupos de trabajo (Mora et al., 2024).

Esta tensión revela una contradicción en el mundo laboral contemporáneo: mientras la maternidad y las responsabilidades de cuidado son interpretadas como obstáculos para el desarrollo profesional y como barreras para ocupar determinados cargos y jerarquías, al mismo

ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

tiempo se espera que las mujeres cuiden y desplieguen capacidades de escucha, acompañamiento, disponibilidad y sostenimiento relacional en los espacios laborales. Así, el cuidado sigue estructurando la experiencia tanto de las académicas en universidades (Mora et al., 2024) como de las trayectorias laborales de las mujeres en el mercado laboral (Undurraga y López Hornickel, 2021).

En efecto, junto con Natalia López Hornickel, mostramos cómo las trayectorias laborales femeninas se articulan y desarticulan en función de las demandas de cuidado, evidenciando interrupciones, adaptaciones, postergaciones y reorganizaciones del trabajo remunerado, así como también decisiones como postergar la maternidad o negarse a cuidar. Lejos de constituir experiencias individuales o excepcionales, estas dinámicas reflejan la persistencia de una organización social del cuidado que continúa relegando estas tareas desproporcionadamente a las mujeres de distintos niveles educacionales (Undurraga y López Hornickel, 2021).

En suma, el cuidado no aparece únicamente como una responsabilidad doméstica o privada, sino como un eje estructurante de las trayectorias laborales, académicas y vitales de las mujeres. Mientras el trabajador ideal continúa construyéndose desde supuestos masculinos de disponibilidad total y desvinculación del cuidado, muchas mujeres desarrollan sus carreras precisamente negociando, articulando y reorganizando permanentemente estas múltiples dimensiones de la vida.

Mirados desde el concepto de *outsider within*, estos hallazgos remiten a una tensión que ha atravesado mi propia trayectoria: investigar espacios laborales y académicos de los que he formado parte, desde una posición de pertenencia y, a la vez, de distancia crítica para interrogar las desigualdades que los estructuran.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

Entre pertenencia y distancia

Cuando llegué a la Universidad de Chile en 2011, poco después de regresar de Inglaterra —donde había realizado mi magíster y doctorado—, no conocía a nadie en esta nueva institución y estaba en proceso de reinserción en Chile. En ese contexto, el Núcleo, liderado por Silvia Lamadrid, organizó una pequeña bienvenida con café y galletas en una sala del Departamento de Sociología.

Agradezco especialmente esa iniciativa de Silvia, un "gesto de cuidado", como señalan Mateus Coelho y Thatianne Mandelli (2026) en el artículo "Experiencias de cuidado: resistencias afectivas en la universidad" en este mismo número, que me abrió las puertas y me hizo sentir acogida. Ese gesto aparentemente pequeño adquiere relevancia porque la academia suele organizarse desde lógicas individualizadas y competitivas, donde los espacios de acogida, conversación y acompañamiento no siempre están disponibles. En ese sentido, formas cotidianas de cuidado y reconocimiento también contribuyen a producir pertenencia académica.

Durante mi postdoc, el Núcleo me permitió presentar mi investigación, recibir comentarios y compartir con otros lo que estaba haciendo. Algo no menor para la vida académica, la cual puede ser muchas veces bastante solitaria. Hasta hoy, las reuniones del Núcleo permiten compartir investigaciones en curso e iniciativas futuras, conversaciones que usualmente mezclan reflexión académica, experiencias personales y contingencia política, algo poco habitual en espacios académicos. En la actualidad, a través de reuniones online, continúo participando de esos espacios de intercambio y discusión.

Ese periodo de reinserción en Chile implicó desafíos particulares: integrarme a una institución nueva, desarrollar una investigación individual y volver a familiarizarme con ciertos códigos sociales y culturales que ya no sentía completamente propios.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

A ello se sumaba la propia experiencia del trabajo de campo. Escuchar relatos claramente discriminatorios —muchas veces dichos con total naturalidad, incluso con la grabadora encendida— fue intelectualmente revelador, pero también emocionalmente desgarrador. Mi investigación analizaba cómo operan las desigualdades y los sesgos en procesos de selección profesional, pero al mismo tiempo yo misma habitaba una posición ambigua: era parte de ese mundo profesional y privilegiado en Chile y, a la vez, me sentía parcialmente ajena a él. Volver a observar prácticas, jerarquías y formas de interacción que para muchos —especialmente para quienes toman decisiones en el mundo laboral— parecían normales, aceptables y legítimas, hizo visibles con mayor nitidez formas de discriminación instaladas que permiten a las inequidades permanecer. Los colegios, las redes, los apellidos, las comunas, las vacaciones y determinados códigos culturales seguían operando como marcadores de pertenencia y legitimidad social (Undurraga, 2019).

Investigar desigualdades también implica una dimensión emocional y ética. No se trata únicamente de identificar mecanismos de discriminación o describir prácticas sociales, sino también de sostener la incomodidad que produce observar cómo ciertas exclusiones se justifican, normalizan y reproducen cotidianamente. En ese sentido, la investigación feminista no solo interpela estructuras y desigualdades sociales, sino también nuestras propias posiciones, privilegios y contradicciones.

En este recuento, el concepto de *outsider within* de Patricia Hill Collins (1986) me hace mucho sentido. Collins describe esa posición de pertenecer y no pertenecer completamente al mismo tiempo: estar dentro de una estructura social o institucional, pero conservando cierta distancia crítica que permite observar aquello que muchas veces permanece naturalizado para quienes están insertos en ella. Mi experiencia durante esos años dialogaba con esa sensación ambigua donde coexisten cercanía y distancia, familiaridad y desacomodo, ser parte de ese mundo y al mismo tiempo sentirme una afuerina.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

Como psicóloga laboral había trabajado previamente en selección de personal en la empresa privada. Más tarde, como investigadora de esos mismos procesos, me encontraba en una posición ambivalente: provenía de un grupo social privilegiado y compartía muchos de los códigos culturales y sociales de quienes entrevistaba, pero al mismo tiempo cuestionaba los criterios mediante los cuales se selecciona, excluye y jerarquiza a los postulantes en el mercado laboral. Me mantenía, así, en esa posición de *outsider within*. Comprendía bien los lenguajes, prácticas y marcos de referencia de muchos participantes, aunque no compartía los supuestos ni criterios que sostenían esas prácticas.

Esa posición ambigua también produjo una ventaja analítica. La cercanía cultural, social y profesional con ese mundo me permitió comprender códigos, pruebas psicológicas, lenguajes y criterios que podrían resultar ajenos para alguien externo a ese sector y, al mismo tiempo, tener acceso y desarrollar empatía con mis participantes. Compartía experiencias y referencias con muchas de las personas entrevistadas, lo que facilitó generar un clima de confianza y sostener conversaciones abiertas sobre los mecanismos, criterios y decisiones involucradas en los procesos de selección, tanto para excluir como para incluir. Pero, a la vez, la distancia crítica adquirida a través de mi formación feminista, como psicóloga y doctora en sociología, junto con mi sensibilidad y habilidades, volvía visibles desigualdades que para muchos participantes se relataban como normales, inevitables o incluso meritocráticas.

Uno de los hallazgos que más me llamó la atención durante el trabajo de campo fue la importancia de la homofilia en los procesos de selección, es decir, la tendencia a preferir personas similares a quienes toman las decisiones de contratación (Undurraga, 2015). En las entrevistas aparecía reiteradamente la idea de buscar candidatos “afines”, que encajaran con el equipo o con la cultura organizacional. Sin embargo, detrás de esas nociones operaban criterios ligados a clase social, trayectorias educativas, fenotipo, formas de hablar, redes sociales y estilos de vida compartidos.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

La homofilia observada en los procesos de selección no operaba de manera aislada, sino en el contexto de una sociedad altamente segregada y desigual, atravesada por las lógicas del modelo neoliberal chileno. En muchos casos, las decisiones de contratación parecían sostenerse en la tranquilidad que genera reconocerse en el otro. Las redes, colegios, universidades, barrios, actividades extraprogramáticas y lugares de veraneo funcionaban como indicadores de pertenencia social. Así, el mercado laboral profesional chileno tiende a reproducir círculos relativamente homogéneos y cerrados, donde lo distinto puede percibirse como una amenaza o un riesgo organizacional. Si bien tras una década de estos hallazgos, las dinámicas de homofilia, segregación y reproducción de privilegios siguen operando en distintos espacios profesionales y organizacionales del Chile contemporáneo.

Mi investigación postdoctoral también me llevó a cuestionar ciertas herramientas utilizadas en la selección de personal en Chile. A pesar del discurso de profesionalización y objetividad, muchas empresas utilizaban test proyectivos y evaluaciones psicológicas debatibles desde el punto de vista predictivo. Más que evaluar únicamente competencias laborales, estos dispositivos evaluaban rasgos psicológicos y subjetivos interpretados como indicadores de adecuación profesional. Considerando el poder que se les otorga para definir oportunidades laborales y trayectorias profesionales, resulta problemático que muchas de estas evaluaciones reproduzcan sesgos bajo lenguajes técnicos aparentemente neutrales, sin considerar las implicancias éticas que supone clasificar, excluir o patologizar en el espacio laboral (Undurraga, 2019).

En ese contexto de investigación sobre desigualdades persistentes en el mercado laboral chileno, y habitando simultáneamente una posición de cercanía y distancia respecto de ese mundo profesional y privilegiado, el Núcleo constituyó un espacio donde pude discutir mis hallazgos y reflexionar sobre las desigualdades sociales y de género junto a otros integrantes.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

Género y nuevos marcos institucionales

Cuando reflexiono sobre el lugar del género en la sociología durante ese periodo, aunque el Núcleo formaba parte del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile, daba la impresión de no estar completamente consolidado ni validado. Corría, en cierta medida, la misma suerte de ser un *outsider within* dentro de la universidad. Persistía la resistencia a incorporar el género como una dimensión central del análisis sociológico y, por ende, como parte constitutiva de la formación de las nuevas generaciones de sociólogos/as.

La evidencia que recolectamos junto a Elisabeth Simbürger en una investigación en que analizamos las mallas curriculares, programas y páginas web de diez carreras de sociología en Chile mostraba precisamente la invisibilización del género en la disciplina (Simbürger y Undurraga, 2013). No se trataba sólo de una impresión. El género era una temática específica o complementaria a la sociología, más que una categoría central para comprender fenómenos como el trabajo, la estratificación, la política, la familia o las desigualdades sociales. La escasa presencia de cursos obligatorios, programas especializados y bibliografía feminista reflejaba también jerarquías respecto de qué conocimientos eran considerados legítimos y centrales dentro de la disciplina.

En la Universidad de Chile existían asignaturas vinculadas al género, como el curso electivo Sociología del Género dictado por Silvia Lamadrid desde el año 2006. Pero su incorporación como curso obligatorio a la malla curricular el año 2017 implicó que desde el 2019 se impartiera para todo el estudiantado de tercer año de la carrera, incluyendo contenidos sobre masculinidades, violencias y movimientos feministas.

Este cambio curricular refleja transformaciones más amplias en la sociología, en la universidad y en la sociedad chilena respecto de qué conocimientos se consideran legítimos y necesarios para comprender la vida social. Lo que antes era visto como un tema secundario o

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

especializado, hoy resulta indispensable para analizar desigualdades, poder, trabajo, familia, política y violencia. Mirado retrospectivamente, una de las transformaciones más significativas de estos años ha sido precisamente el desplazamiento del género desde algo complementario hacia un lugar más visible y validado dentro de las ciencias sociales y del debate público nacional. No obstante, estos avances coexisten actualmente con resistencias y antagonismos hacia los estudios de género y feministas, particularmente desde sectores políticos conservadores que cuestionan y buscan desmantelar iniciativas asociadas a lo que denominan "ideología de género".

Cuando llegué al Núcleo en el 2011, si bien ya existía una trayectoria feminista académica y política relevante —inspirada, entre otras figuras, en Julieta Kirkwood, académica de la Universidad de Chile y referente fundamental para el feminismo chileno—, el feminismo aún no alcanzaba la visibilidad pública que adquiriría años más tarde con el Mayo Feminista y las movilizaciones estudiantiles de 2018 (Hiner y López Dietz, 2021; Sola-Morales y Quiroz Carvajal, 2021). Sin embargo, muchas de las demandas que luego se masificarían ya estaban presentes. El legado de Kirkwood (1986, p.14) y su emblemático lema "democracia en el país y en la casa" seguían vigentes para pensar cómo las desigualdades de género atraviesan tanto la vida pública como la privada, incluyendo espacios como el trabajo y las universidades, donde esas desigualdades persisten hasta hoy (Brito Peña y Casanova Cruz, 2024; CLAA y CLACSO, 2026; Guizardi et al., 2026).

En aquellos años, ya se observaban esfuerzos del Núcleo por visibilizar las problemáticas de género y sus ausencias en la institucionalidad universitaria. Asimismo, nuevas generaciones comenzaban a tensionar los marcos tradicionales, incorporando con más fuerza debates sobre sexualidades, cuerpos y violencias de género en la vida cotidiana. En este contexto, destaco a quien entonces era estudiante e integrante del Núcleo, María Francisca Valenzuela, impulsora del Observatorio Contra el Acoso Callejero (OCAC) en el año 2013.

Desde esa agrupación se denunció y visibilizó la violencia y el acoso que enfrentan cotidianamente las mujeres en los espacios públicos, instalando estas problemáticas en el debate público y político nacional. La incidencia del OCAC fue clave para impulsar la Ley N.º 21.153 sobre el respeto callejero (Congreso Nacional de Chile, 2019) y para contribuir a un cambio cultural respecto de acciones históricamente naturalizadas, donde piropos, prácticas de connotación sexual sin consentimiento y situaciones de acoso en el transporte público y la calle comenzaron a ser reconocidas y problematizadas como formas de violencia de género. Sugiero profundizar en este y otros hitos relevantes del Núcleo en el artículo de Silvia Lamadrid y Juan Cabrera (2026) en este mismo número.

Estas iniciativas impulsadas desde el Núcleo se desarrollaban en un contexto nacional donde las temáticas de género comenzaban a adquirir mayor visibilidad dentro de las universidades y del debate público chileno, aunque todavía con escasa institucionalización. Este escenario alcanzaría un punto de inflexión con las movilizaciones feministas estudiantiles de 2018. Previo a esto, solo dos de diez universidades analizadas tenían políticas de género institucionalizadas (Undurraga y Simbürger, 2018). En la mayoría, las iniciativas de género no contaban con estructuras permanentes, presupuesto específico ni respaldo institucional. Como mostramos en esa investigación junto con Elisabeth Simbürger, el género tendía a incorporarse de manera fragmentada y parcial dentro de las universidades chilenas, más como una respuesta a contingencias o iniciativas individuales que como una política institucional.

Las movilizaciones estudiantiles feministas de 2018 transformaron el lugar del género dentro de las universidades chilenas. Muchas discusiones que anteriormente circulaban en espacios académicos comenzaron a adquirir una legitimidad pública e institucional. Conceptos como violencia de género, acoso sexual, educación no sexista y consentimiento dejaron de ser considerados como hechos aislados, instalándose en el debate universitario y nacional.

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

Uno de los principales efectos institucionales de estas movilizaciones fue la promulgación de la Ley N.º 21.369 en 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior (Congreso Nacional de Chile, 2021). Esta normativa impulsó la creación y formalización de unidades de género, protocolos contra el acoso sexual y mecanismos institucionales de prevención, denuncia y sanción en las universidades chilenas (Ferrada y Simbürger, 2025). Asimismo, las universidades comenzaron a implementar diagnósticos institucionales, capacitaciones y reformas curriculares orientadas a transversalizar la perspectiva de género en distintos espacios de formación y gestión universitaria.

Sin embargo, estos procesos también trajeron nuevas tensiones. La institucionalización del género ha implicado traducir demandas feministas a lenguajes administrativos, normativos y burocráticos, no exentos de contradicciones. La creación de unidades de género y protocolos institucionales ha sido un avance significativo, pero también ha generado sobrecarga laboral y agotamiento para la mayoría de las encargadas de implementar estas políticas dentro de las universidades. En muchos casos, las transformaciones institucionales descansan precisamente sobre el trabajo relacional y administrativo de académicas comprometidas con la igualdad de género, aunque frecuentemente con escasos recursos, poco reconocimiento y en condiciones laborales precarias (Simbürger et al., 2026).

Al mismo tiempo, el avance de políticas de género dentro de las universidades no eliminó necesariamente desigualdades estructurales relacionadas con la precarización laboral, las jerarquías académicas, la sobrecarga administrativa, la brecha salarial de género y la distribución desigual del trabajo de cuidado y gestión académica. Tampoco ha logrado erradicar los sesgos de género en la evaluación docente (Undurraga et al., 2025). Así, la institucionalización del género en las universidades chilenas aparece atravesada por una paradoja: mientras el feminismo alcanza mayor visibilidad institucional, muchas de las

ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

condiciones laborales bajo las cuales se sostiene ese trabajo continúan reproduciendo dinámicas propias de una universidad managerial y de una división sexual tradicional del trabajo.

Si bien hoy existen mayores marcos normativos, protocolos, leyes y legitimidad institucional para abordar desigualdades y violencias de género, varias de las prácticas discriminatorias observadas hace quince años continúan presentes, a veces camufladas o burocratizadas. Los dilemas sobre maternidad, disponibilidad, liderazgo, productividad, cuidado, reconocimiento y legitimidad profesional siguen atravesando las trayectorias laborales y académicas de la gran mayoría de las mujeres.

El Núcleo y otras formas de hacer academia

Un aspecto que me llama la atención del Núcleo es su forma de organización y, particularmente, el estilo de liderazgo impulsado por Silvia Lamadrid. En contraste con formas más jerárquicas, competitivas y estructuradas de funcionamiento académico y managerial (Fardella, 2021; Fardella y Corvalán, 2020; Martínez-Labrín y Castelao-Huerta, 2023), el Núcleo opera de una manera horizontal, colaborativa y flexible. Muchas veces me sorprende esa forma de conducción aparentemente poco directiva, donde las decisiones circulan colectivamente y los ritmos no siempre responden a la lógica tradicional de metas, plazos y resultados. Sin embargo, funciona.

Esa forma de organización también constituye una práctica y una impronta propia de quien lo lidera. No se trata sólo de investigar género o feminismo, sino también de construir formas distintas de habitar la academia, más centradas en la colaboración y la escucha. En espacios universitarios frecuentemente marcados por jerarquías, competencia individual y exigencias de productividad, el Núcleo ofrece otra manera de sostener el trabajo académico colectivo. Esa forma de liderazgo —menos jerárquica, más relacional y colaborativa— requiere

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

también un gran trabajo de articulación y constancia para mantener activa una comunidad académica en el tiempo.

En ese sentido, el próximo retiro de Silvia Lamadrid abre interrogantes sobre el futuro del Núcleo y sobre cómo sostener esta forma de trabajo y organización en su ausencia. Parte importante de su funcionamiento parece descansar precisamente en labores relacionales y formas de articulación entre sus integrantes que muchas veces son poco visibles, pero que resultan fundamentales para mantener un espacio colectivo como este. A su vez, uno de los desafíos vigentes es cómo sostener perspectivas feministas y colaborativas dentro de instituciones atravesadas por fuertes exigencias neoliberales y managerialistas (Brunner y Alarcón, 2024; Fardella, 2021; Labraña et al., 2025; Martínez-Labrín y Castelao-Huerta, 2023).

Otro aspecto que considero singular del Núcleo es su composición intergeneracional y la diversidad de trayectorias de quienes lo conforman. Participan estudiantes de pregrado, magíster y doctorado, recién egresadas/os, profesionales, académicas/os en formación, otras más consolidadas y algunas próximas a la jubilación. Esta diversidad permite intercambios y aprendizajes mutuos poco habituales en otros espacios académicos segmentados por funciones, edades o etapas de carrera. Lo que articula al grupo es el interés compartido por las temáticas de género desde distintas experiencias y perspectivas.

Para mí, que actualmente trabajo en una institución donde las temáticas de género muchas veces generan incomodidad o resistencia, el Núcleo ha sido un espacio de referencia y pertenencia. Encontrar allí colegas de distintas generaciones interesados en investigar y discutir el género ha permitido compartir inquietudes e intereses académicos.

Después de quince años sigo vinculada al Núcleo, participando en reuniones, invitando a nuevos integrantes e intercambiando opiniones y experiencias con académicas y estudiantes interesadas en temáticas de género. Esa continuidad releva algo importante: las formas de

Revista Punto Género Número Especial, 2026
ISSN 2735-7473 / 230-251
https://doi.org/10.5354/2735-7473.2026.87241

pertenencia académica no siempre pasan por la cercanía cotidiana, sino también por compartir ciertas preguntas, inquietudes y marcos críticos desde los cuales pensar nuestra sociedad y también a nosotras/os mismas/os.

Finalmente, no puedo dejar de mencionar el importante progreso de la Revista Punto Género, creada en 2011 al alero del Núcleo. Gracias al trabajo del equipo editorial —liderado por Silvia Lamadrid como editora, Felipx Allende como subeditore y Francisca Figueroa Vidal, subeditora—, junto al comité editorial, del cual participo, el consejo editorial y las/os evaluadoras/es externas/os, la revista ha logrado consolidarse como un espacio relevante de difusión y discusión académica sobre género en Chile y América Latina. A la fecha, ha publicado 25 números y actualmente cuenta con indexación en Latindex y el Emerging Sources Citation Index (ESCI) de Web of Science, reflejando un esfuerzo colectivo que ha permitido sostener un espacio editorial dedicado a los estudios de género dentro de las ciencias sociales, lo que adquiere especial relevancia considerando el reducido número de revistas latinoamericanas especializadas en género.

Palabras al cierre

Mirado en perspectiva, el concepto de *outsider within* permite comprender no solo mi llegada a la Universidad de Chile y las investigaciones que he desarrollado, sino también la posición que ocupaban el Núcleo y los estudios de género dentro de la sociología chilena. En ambos casos, la pertenencia institucional coexistía con una distancia crítica desde la cual fue posible cuestionar jerarquías, exclusiones y formas establecidas de producir conocimiento.

Este recorrido me ha permitido afirmar que las preguntas sobre género, trabajo y desigualdades sociales son fundamentales para comprender cómo se configuran las relaciones interpersonales, institucionales y la vida social. Pero también me ha permitido reconocer la importancia de los espacios desde donde esas preguntas pueden formularse, discutirse y

forjarse colectivamente. Mi participación en el Núcleo refleja precisamente eso: producir conocimiento sobre género no consiste únicamente en investigar, sino también en sostener comunidades académicas capaces de cuestionar lo que suele darse por sentado, acompañar nuevas generaciones y abrir formas de pensar y habitar la universidad.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society, 4*(2), 139–158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Brito Peña, A., y Casanova Cruz, D. (2024). Brechas de género en la carrera académica. Una propuesta de medición. *Calidad en la Educación, 61*, 93–118. https://doi.org/10.31619/caledu.n61.1502

Brumley, K. M. (2014). The Gendered Ideal Worker Narrative: Professional Women's and Men's Work Experiences in the New Economy at a Mexican Company. *Gender and Society, 28*(6), 799–823. http://www.jstor.org/stable/43669922

Brunner, J. J., y Alarcón, M. (2024). Academic management in Chilean universities: An analysis from academics' perspective. *European Journal of Education, 59*(4), e12798. https://doi.org/10.1111/ejed.12798

Coalición por la Libertad Académica en las Américas (CLAA) y Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). (2026). Prólogo. En *Libertad académica en las Américas: Tendencias, desafíos y horizontes críticos* (pp. 7–10). CLACSO; Coalición por la Libertad Académica en las Américas.

Cobb, H. R., Thomas, C. L., Billeaud, M. L., y Rauvola, R. S. (2026). Confronting the ideal worker myth to better support efforts towards gender equity: recommendations for a post-pandemic workforce. *Community, Work & Family, 29*(2), 280–294. https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2354832

Coelho, M., & Mandelli, T. (2026). Experiencias de cuidado: resistencias afectivas en la universidad. Revista Punto Género.

Collins, P. H. (1986). Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social Problems, 33*(6), s14–s32. https://doi.org/10.2307/800672

Congreso Nacional de Chile. (2019). *Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos*. Ley N.º 21.153. https://bcn.cl/2ffd3

Congreso Nacional de Chile. (2021). *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. Ley N.º 21.369. https://bcn.cl/2rhez

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review, 43*(6), 1241–1299. https://doi.org/10.2307/1229039

Fardella, C. (2021). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Izquierdas, 50*, 11. https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492021000100211

Fardella, C., y Corvalán, A. (2020). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas, 19*(3). https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue3-fulltext-2051

Ferrada, R., y Simbürger, E. (2025). Formas de institucionalizar el enfoque de género en universidades chilenas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 16*(47), 25–40. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2025.47.1817

Guizardi, M., Gonzálvez-Torralbo, H., y Stefoni, C. (2026). Desmesuras de la violencia: Experiencias de acoso verbal, laboral y sexual de cientistas sociales en Chile. *Dados, 69*(1), e20240037. https://doi.org/10.1590/dados.2026.69.1.380

Hiner, H., y López Dietz, A. (2021). ¡Nunca más solas! Acoso sexual, tsunami feminista, y nuevas coaliciones dentro y fuera de las universidades chilenas. *Polis (Santiago), 20*(59), 122–146. https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1590

Howcroft, D., Banister, E., Jarvis-King, L., Rubery, J., y Távora, I. (2025). Digitalisation and the Remaking of the Ideal Worker. *Work, Employment and Society, 39*(3), 703–726. https://doi.org/10.1177/09500170241301015

Kirkwood, J. (1986). *Ser política en Chile: Las feministas y los partidos*. FLACSO.

Labraña, J., Brunner, J. J., Puyol, F., Alarcón, M., y Fardella, C. (2025). Managerialism and academic resistance in Chilean higher education: a translation perspective. *Studies in Higher Education*, 1–18. https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2543441

Lamadrid, S., y Cabrera, J. (2026). Historia crítica del Núcleo de Investigación Género y Sociedad Julieta Kirkwood: construir conocimiento feminista desde la universidad pública. *Revista Punto Género.*

Martínez-Labrín, S., y Castelao-Huerta, I. (2023). Narrativas de subjetivación en académicas de Chile y Colombia: neoliberalismo y género en la universidad. *Quaderns de Psicologia, 25*(2), e1910. https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1910

McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs, 30*(3), 1771–1800. https://doi.org/10.1086/426800

Mora, C., Undurraga, R., y Simbürger, E. (2024). The multidimensionality of care in remote work: women academics in Chile during the COVID-19 pandemic. *Culture and Organization, 30*(5), 463–484. https://doi.org/10.1080/14759551.2023.2294999

Simbürger, E., Ferrada, R., y Undurraga, R. (2026). Entre sobrecarga laboral y agotamiento: las (olvidadas) condiciones laborales de las encargadas de género en universidades chilenas. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Educacional Latinoamericana, 63*(1), 1–9. https://doi.org/10.7764/PEL.63.1.2026.2

Simbürger, E., y Undurraga, R. (2013). Jerarquías epistemológicas: formas de invisibilizar el género en las carreras de sociología en Chile. En C. Mora (Ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género* (pp. 171–195). Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Sola-Morales, S., y Quiroz Carvajal, C. (2021). El Mayo feminista chileno de 2018, en la cresta de la cuarta ola. Uso y apropiación de las redes sociales. *Revista Punto Género*, (15), 201–232. https://doi.org/10.5354/2735-7473.2021.64413

Undurraga, R. (2015). Homofilia y reproducción de inequidades en la selección de personal. *Psicología Hoy, 21*, 3.

Undurraga, R. (2018). Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto? Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas y A. M. Yévenes (Eds.), *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s): un debate internacional* (pp. 123–161). Teseo.

Undurraga, R. (2019). Who will get the job? Hiring practices and inequalities in the Chilean labour market. *Bulletin of Latin American Research, 38*(5), 575–590. https://doi.org/10.1111/blar.12888

Undurraga, R., y Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées – le cas du Chili. *L'Ordinaire des Amériques, 219*. https://doi.org/10.4000/orda.2357

Undurraga, R., y López Hornickel, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, 75, 55–70. https://doi.org/10.7440/res75.2021.06

Undurraga, R., Montalva, J. T., y Guerrero Barrera, E. (2025). Profesores en evaluación: el impacto del género en los resultados de la evaluación docente universitaria. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 29*(2), 1–23. https://doi.org/10.30827/profesorado.v29i2.32229

Undurraga, R., Mora, C. y Simbürger, E. (2023). Académica, mamá, cuidadora y profesora: La invisibilización del género en la relación familia-escuela durante la pandemia. En V. Gubbins y A. Santana (Eds.), *Relación entre familias-escuelas en un mundo cambiante: enfoques y estrategias de intervención* (pp. 185–213). Ediciones Universidad Finis Terrae.

Undurraga, R., y Simbürger, E. (2018). Género y políticas institucionales en universidades chilenas: un desierto con incipientes oasis estatales. En C. Mora, A. Kottow, V. Osses y M. Ceballos (Eds.) *El género furtivo: la evidencia interdisciplinar del género* (pp. 239–257). LOM.

Undurraga, R., y Simbürger, E. (2025). Colapsada: ser madre y académica durante la pandemia. En M. Yopo (Ed.), *Maternidades: Desafíos actuales de género, familia y fertilidad* (pp. 183–197). Fondo de Cultura Económica.

Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Revista Polis Latinoamericana, 20*(59), 12–38. http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594