

## Brecha de género en la academia: un análisis de ingresos y satisfacción laboral en la educación superior chilena

*Disparidade de gênero no campo acadêmico: uma análise da renda e da satisfação no trabalho no ensino superior chileno*

*Gender gap in academia: an analysis of income and job satisfaction in Chilean higher education*

Camila Leigh <sup>1,3</sup>  <https://orcid.org/0000-0003-0771-7584>

Cristian Céspedes <sup>1</sup>  <https://orcid.org/0000-0002-6547-3445>

Enrique Leigh <sup>2</sup>  <https://orcid.org/0000-0001-8214-8559>

Sergio Fuentealba <sup>1</sup>  <https://orcid.org/0000-0003-3679-7384>

Andrés Rubio <sup>1</sup>  <https://orcid.org/0000-0001-8806-0697>

Damarys Roy <sup>1</sup>  <https://orcid.org/0000-0003-1304-8313>

<sup>1</sup> Universidad Andrés Bello (UNAB), Chile; <sup>2</sup> Universidad del Desarrollo (UDD), Chile; <sup>3</sup> Centro de Investigación Urbana para el Desarrollo, el Hábitat y Descentralización (CIUDHAD), Chile.

**Resumen.** Este estudio analiza la brecha de género en ingresos y satisfacción laboral entre los graduados de un Máster en Docencia para la Educación Superior en Chile, utilizando una muestra de 337 egresados. En el contexto de reformas educativas orientadas a la equidad de género, se evaluó el impacto de estas iniciativas en la igualdad dentro del ámbito académico. A través de una encuesta, se investigaron diferencias en la percepción de la satisfacción y la movilidad laborales posgraduación, centradas en la disparidad salarial entre géneros. Los resultados muestran que, a pesar de no existir diferencias significativas en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, persiste una notable brecha salarial, subrayando los desafíos para alcanzar la equidad económica. El estudio sugiere la necesidad de intervenciones políticas continuas para abordar la equidad salarial y explora las implicancias de la transición a la educación en línea para la igualdad de género en la academia. Contribuye al debate sobre cómo las reformas educativas pueden impulsar la igualdad de género y el crecimiento económico.

**Palabras clave:** igualdad de género; brecha salarial; educación superior; calidad de vida laboral.

**Resumo.** Este estudo analisa a disparidade de gênero em termos de renda e satisfação no trabalho entre graduados de um Mestrado em Docência para o Ensino Superior no Chile, utilizando uma amostra de 337 graduados. No contexto das reformas de ensino que visam a igualdade de gênero, foi avaliado o impacto destas iniciativas na igualdade no campo acadêmico. Por meio de uma pesquisa, foram investigadas diferenças na percepção de satisfação e mobilidade profissionais dos pós-graduados, com foco na disparidade salarial entre os gêneros. Os resultados mostram que, apesar de não haver diferenças significativas na satisfação profissional entre homens e mulheres, persiste uma disparidade salarial notável, realçando os desafios de alcançar a equidade econômica. O estudo sugere a necessidade de intervenções políticas contínuas para resolver a questão da igualdade salarial e explora as implicações da transição para a educação online para a igualdade de gênero no meio acadêmico. Contribui para o debate sobre como as reformas no ensino podem impulsionar a igualdade de gênero e o crescimento econômico.

**Palavras-chave:** igualdade de gênero; disparidade salarial; ensino superior; qualidade de vida no trabalho.

**Abstract.** This study examines the gender gap in income and job satisfaction among graduates of a Master's in Teaching for Higher Education in Chile, utilizing a sample of 337 alumni. Against the backdrop of educational reforms aimed at gender equity, the impact of these measures on equality within the academic sphere was assessed. Through a survey, differences in the perception of job satisfaction and post-graduation career mobility were investigated, focusing on the salary disparity between genders. The findings reveal that, although there are no significant differences in job satisfaction between men and women, a substantial income gap persists, highlighting the challenges in achieving economic equity. The study underscores the need for ongoing policy interventions to address wage equity and explores the implications of the shift to online education for gender equality in academia. It contributes to the discourse on how educational reforms can promote gender equality and economic growth.

**Keywords:** gender equality; wage gap; higher education; quality of work life.

## 1. Introducción

La desigualdad de ingresos y la justicia en las condiciones laborales entre géneros son preocupaciones destacadas a nivel global, especialmente palpables en los esfuerzos latinoamericanos por mejorar la justicia social a través de la educación superior (Miranda-Molina, 2022). En Chile, las demandas de los movimientos estudiantiles de 2011 por una educación gratuita y de calidad, combinadas con un renovado énfasis en la igualdad de género, han catalizado reformas significativas en la financiación de la educación superior, las cuales han sido objeto de estudio detallado en la literatura académica (Cerdeira et al., 2017; Cooper, et al., 2019; Lira y Pérez-Salas, 2022). Estas reformas han impulsado un acceso más amplio y equitativo a la educación superior. La Universidad Andrés Bello, destacándose por ofrecer el Máster en Docencia para la Educación Superior más grande de Chile, se presenta como un escenario idóneo para explorar estas dinámicas, atrayendo a un cuerpo docente diverso tanto de Chile como de otros países de habla hispana.

Este estudio busca analizar cómo estas reformas educativas han impactado la paridad de género en el ámbito laboral académico, especialmente en términos de ingresos y satisfacción laboral entre los graduados. A través de una encuesta aplicada a 337 graduados, se examinan las percepciones de satisfacción laboral y movilidad laboral post-graduación, poniendo especial atención en la brecha salarial de género y cómo estos factores contribuyen o interfieren en la consecución de la igualdad de género dentro del sector educativo superior. Así, el estudio aborda la problemática de la persistente brecha salarial y desigualdad de condiciones laborales desde una perspectiva post-reforma educativa, evaluando el grado en que las reformas han fomentado un avance hacia la igualdad de género en la academia.

Este enfoque permite no solo comprender los efectos directos de las reformas educativas en la igualdad de género sino también explorar las implicancias más amplias de estas políticas en el desarrollo profesional y la calidad de vida laboral de los educadores en Chile. Al hacerlo, el estudio contribuye al diálogo sobre el papel de las reformas educativas como catalizadores de la igualdad de género y el desarrollo económico, ofreciendo insights valiosos para futuras políticas y prácticas en el sector educativo superior.

El objetivo principal de esta investigación es identificar y analizar las variaciones de género en ingresos y satisfacción laboral entre los graduados del Máster en Docencia para la Educación Superior, postulando que, a pesar de las reformas educativas orientadas a la igualdad, aún persisten desafíos significativos que impiden la plena realización de la equidad de género en el ámbito académico chileno. Al esclarecer estas dinámicas, aspiramos a aportar recomendaciones concretas para políticas y prácticas futuras que promuevan una mayor igualdad y justicia en la educación superior.

### 1.1 Educación superior y feminización

En las últimas décadas, se ha observado un crecimiento constante en el número de mujeres matriculadas en la educación superior, alcanzando un 52,9% del total de estudiantes de pregrado en Chile, según datos de Mineduc (2021). A pesar de este aumento, el ascenso de las mujeres dentro de los rangos académicos no ha seguido el mismo ritmo, un fenómeno no exclusivo de Chile, sino observado también

en otros contextos internacionales. Un estudio reciente de [Berríos et al. \(2022\)](#) señala que, aunque las mujeres dominan en términos de presencia docente con un 74,7%, solo ocupan el 36% de los puestos de dirección en la academia, como jefaturas de departamento, decanatos y rectorías.

Este desfase se ha visto acompañado por un creciente impulso feminista en las universidades, especialmente desde las protestas estudiantiles de 2018, que han propiciado una mayor inclusión de mujeres en roles directivos ([Jiménez-Yañez, 2020](#)). Sin embargo, la efectividad de estas iniciativas ha sido cuestionada, particularmente en el contexto de los desafíos sociales y económicos recientes, como la pandemia de Covid-19 y sus consecuencias ([Heiss, 2020](#)). La elección de varias mujeres como rectoras a principios de la década de 2020 marca un hito importante, aunque persiste el debate sobre si estos cambios representan avances sustantivos o simbólicos en la igualdad de género ([Severino-González et al., 2023](#)).

En respuesta a estas dinámicas, se están desarrollando políticas más robustas para combatir la desigualdad y la discriminación de género en el ámbito educativo. Este esfuerzo es particularmente relevante dada la proporción significativa de mujeres entre los graduados de programas específicos, como el Máster en Docencia para la Educación Superior ofrecido por la Universidad Andrés Bello, donde el 60% de los graduados son mujeres. La creciente presencia femenina en la docencia superior no solo refleja una expansión en las opciones de carrera para las mujeres, sino también una oportunidad para el avance personal y profesional ([Sanhueza et al., 2020](#)). Sin embargo, la falta de investigación exhaustiva sobre el impacto a largo plazo de estos cambios subraya la necesidad de un análisis más profundo que explore cómo la feminización de la fuerza laboral académica afecta la calidad de la educación, el desarrollo profesional de los docentes y las implicaciones más amplias para la igualdad de género en la sociedad ([Colther, 2022](#)).

## *1.2 Desafíos y Avances en la Igualdad de Género*

La lucha por la igualdad de género va más allá de las aulas, manifestándose en variados aspectos del bienestar como la educación, los ingresos y los salarios, donde las diferencias son notables y persistentes, especialmente en las naciones en desarrollo ([Busse y Spielmann, 2006](#)). En Chile, la brecha salarial de género supera incluso el promedio de América Latina, según indica la [CEPAL \(2016\)](#). La pandemia de Covid-19 ha exacerbado estas disparidades, con un alarmante 79.1% de las mujeres que han dejado de trabajar, retirándose de la fuerza laboral, y un 20.9% buscando activamente empleo ([INE Chile, 2020](#)). Curiosamente, mientras que un menor porcentaje de hombres ha salido de la fuerza laboral, un mayor número reporta estar desempleado (37.6%).

La desigualdad se extiende hasta el núcleo familiar, donde se evidencia una marcada diferencia en la distribución de responsabilidades de cuidado, siendo las mujeres menos propensas a abstenerse de estas actividades en comparación con los hombres ([CEPAL, 2020](#)). Esta dinámica sugiere una persistencia de roles de género tradicionales, incluso en una nación tan industrializada como Chile. La situación es

aún más desafiante en países dependientes de recursos naturales, donde los roles prescritos socialmente limitan severamente la participación femenina en sectores dominados por hombres (Ross, 2008).

Reconociendo la educación como un pilar fundamental para la superación de barreras de género, el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo de la UNESCO (2021) resalta su papel esencial en la promoción de la igualdad. Chile, con sus esfuerzos para incorporar a más mujeres en la educación superior, se convierte en un caso de estudio valioso que refleja tanto los avances como los retos pendientes en esta área. Estos esfuerzos son representativos de una tendencia global hacia la inclusividad, destacando la importancia crítica de reformas educativas y políticas sensibles al género para alcanzar una sociedad más equitativa.

### *1.3 La brecha salarial de género: realidades y políticas*

La prevalencia de hogares liderados por mujeres en países en desarrollo y subdesarrollados ejerce una influencia significativa en las brechas salariales de género. En estos contextos, la dedicación de las mujeres a las labores domésticas y actividades de subsistencia limita su participación en el mercado laboral, particularmente en ocupaciones de alta remuneración (Frederiksen, 2007). En respuesta a estos desafíos, el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 en Chile enfatiza la necesidad de garantizar salarios justos y equitativos para las mujeres, abogando por la no discriminación en el empleo y las condiciones laborales, incluso durante el embarazo (Gobierno de Chile, 2018).

Durante el segundo mandato de Michelle Bachelet (2014-18), se lanzó una "Agenda de Género" que promovía activamente los derechos de las mujeres y abordaba las desigualdades de género, alineándose con las recomendaciones de convenciones internacionales como la CEDAW (1989) y Belén do Pará (1996). Continuando este legado, la administración del presidente Gabriel Boric ha buscado impulsar políticas en favor de las mujeres, aunque enfrenta desafíos para implementar efectivamente nuevas iniciativas debido a limitaciones fiscales y una histórica aversión a la deuda pública.

A pesar de estos esfuerzos políticos, persiste la disparidad de género en la compensación salarial, una realidad presente tanto en economías abiertas como cerradas. Este fenómeno cuestiona los fundamentos de los modelos de comercio neoclásicos y subraya la importancia de analizar cómo la desigualdad de género interfiere en las dinámicas del comercio global (Busse y Spielmann, 2006). La persistencia de estas brechas salariales resalta la necesidad continua de políticas más profundas y efectivas que promuevan no solo la igualdad de género en el acceso a oportunidades, sino también en la remuneración y el reconocimiento dentro del mercado laboral.

### *1.4 Satisfacción laboral: un pilar para la equidad de género*

La satisfacción con la vida, definida como la evaluación general que una persona hace de su situación de vida, es un componente esencial del bienestar subjetivo (Diener et al., 1985). Pavot y Diener (2008) señalan que la felicidad total de un individuo se ve influenciada por su grado de satisfacción en diversas áreas de la vida, incluido el ámbito laboral. Aunque la investigación de Jiménez-Figueroa et al. (2020) indica que no existen diferencias significativas de género en el equilibrio trabajo-familia, otros

estudios, como el de [Bilodeau et al. \(2020\)](#), sugieren que las discrepancias de género en la satisfacción laboral pueden surgir de las expectativas sociales sobre los roles de género, impactando desproporcionadamente a las mujeres.

Factores como la personalidad, la edad, el nivel educativo, las características del puesto y la percepción del apoyo organizacional son determinantes clave de la satisfacción laboral ([Patlán-Pérez et al., 2012](#); [Jiménez-Figueroa et al., 2020](#)). En Chile, se ha encontrado que las mujeres reportan una mayor satisfacción con aspectos como la supervisión, la equidad en el trato y las oportunidades de participación en comparación con sus colegas masculinos ([Ramírez y Lee, 2011](#)).

La relevancia de la satisfacción laboral en contextos educativos, especialmente entre las mujeres en roles de docencia superior, resalta la importancia de este factor en la promoción de la igualdad de género y el desarrollo sostenible. La creciente presencia de mujeres en estos roles sugiere un avance gradual hacia la paridad de género en la academia, contribuyendo no solo a la reducción de la brecha salarial de género sino también al fortalecimiento del sistema educativo como un todo. Este enfoque en la satisfacción laboral de las educadoras refleja la necesidad de políticas y prácticas que respalden un ambiente de trabajo equitativo y satisfactorio, reconociendo su papel crucial en la conformación de futuras generaciones y en el avance hacia una sociedad más justa y equitativa.

## 2. Metodología

Este estudio se enmarca dentro del paradigma metodológico cuantitativo, caracterizado por la búsqueda de la objetividad y la generalización de los resultados a través de la cuantificación de variables y el uso de estadísticas para el análisis de los datos. El diseño de la investigación es transversal, ya que se recopilan datos en un único momento, lo que permite una “fotografía” de las actitudes y percepciones de los sujetos en un punto específico en el tiempo. Este enfoque es adecuado para estudiar y comparar diferentes variables y su interacción sin manipular el entorno de estudio, proporcionando una base sólida para la inferencia y la correlación entre las variables de interés.

### 2.1 Instrumento y validación

El estudio empleó una Escala de Satisfacción Laboral diseñada específicamente por el equipo de investigación para evaluar cómo los conocimientos y habilidades adquiridos en el programa de Máster en Docencia para la Educación Superior influyen en la percepción laboral de los graduados. Esta escala, compuesta por 6 ítems, fue sometida a un proceso de validación de constructo y contenido por expertos en el área, siguiendo metodologías establecidas por autores como [DeVellis \(2016\)](#) en la creación y validación de instrumentos de medición.

#### 2.1.1 Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral

Para establecer la Satisfacción Laboral (SL), se utilizó un cuestionario diseñado por el equipo de investigación, dirigido a estudiantes de programas de posgrado. Su validación de constructo y contenido fue realizada por expertos. El instrumento contiene un total de 6 ítems destinados a entender la transferencia de conocimientos

y habilidades adquiridas en estudios de posgrado al lugar de trabajo. Las preguntas incluían: "Los temas estudiados en el máster en docencia para la educación superior me ayudaron a ver mi trabajo y/o las situaciones que ocurren en mi trabajo desde un punto de vista diferente". Las respuestas iban desde "Totalmente de acuerdo" (5 puntos) a "Totalmente en desacuerdo" (1 punto). Para analizar la validez estructural del constructo formado por estos 6 ítems, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). El AFC mostró un ajuste aceptable para este modelo [ $\chi^2(6, N = 337) = 7,490, p = 0,586; CFI = 1,00, RMSEA = <0.01, SRMR = 0,01$ ] (Hooper et al., 2008). Además, esta parte de la puntuación de fiabilidad de la escala, Alpha de Cronbach, fue de 0,90, lo que se considera satisfactorio (George y Mallery, 2020).

### 2.1.2 Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Para examinar la estructura del constructo, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), utilizando la metodología sugerida por Hooper et al. (2008), que confirmó un ajuste aceptable del modelo con un CFI de 1,00 y valores de RMSEA y SRMR menores a 0.01, indicativos de un excelente ajuste del modelo. La fiabilidad de la escala, determinada por el coeficiente Alpha de Cronbach, alcanzó un valor de 0.90, considerado satisfactorio y en línea con los criterios de George y Mallery (2019) para la evaluación de la consistencia interna de los instrumentos de medición.

## 2.2 Muestra

La muestra consistió en 337 graduados del Máster en Docencia para la Educación Superior de una universidad chilena, seleccionados a través de un muestreo de conveniencia no probabilístico. Este método se escogió debido a su eficacia en estudios exploratorios y su frecuente uso en investigaciones educativas, como lo señalan Etikan et al. (2016). La distribución de género de la muestra fue de un 60,4% de mujeres y un 39,6% de hombres, reflejando la composición demográfica del programa.

## 2.3 Análisis Estadístico

El análisis estadístico se llevó a cabo mediante SPSS® versión 21.0 y AMOS v.23. Se utilizó el AFC para evaluar el ajuste del instrumento, siguiendo las recomendaciones de Byrne (2010) para el uso de AMOS en este tipo de análisis. Para explorar diferencias en la satisfacción laboral según género y categorías de ingreso económico, se emplearon pruebas estadísticas no paramétricas: la prueba U de Mann-Whitney y la prueba H de Kruskal-Wallis, dado el nivel de medición de las variables y la distribución de los datos, acorde con lo propuesto por Field (2013). Los cálculos principales consideraron un nivel de significancia de  $p < 0,05$ . El tamaño del efecto se examinó según las directrices de Cohen (1992), proporcionando una medida de la magnitud de las diferencias observadas:

El ajuste del instrumento JS se verificó a través de un análisis factorial confirmatorio (AFC). Los resultados, ya descritos en la sección de Instrumentos, utilizaron  $\chi^2$ , CFI (Índice de Ajuste Comparativo), RMSEA (Error Cuadrático Medio de Aproximación) y SRMR (Residual Cuadrático Medio Estandarizado) como índices de ajuste. Asumimos que resultados por encima de 0,9 para el CFI y resultados por debajo de 0,05 para el RMSEA y SRMR como excelentes, en línea con Batista-Foguet y Coenders (2000) hasta Arbuckle (2010).

Las variables examinadas se describieron en términos de media, desviación estándar y porcentajes. Las diferencias en la distribución por género y por ingreso económico se establecieron utilizando la prueba  $\chi^2$  y la z de proporciones para variables categóricas. Las diferencias por género y por ingreso económico se establecieron utilizando la prueba U de Mann-Whitney y la prueba H de Kruskal-Wallis. Adicionalmente, se consideraron análisis post hoc para comparaciones múltiples. El tamaño del efecto se analizó siguiendo las recomendaciones de Cohen (1992).

Este enfoque metodológico, que combina el diseño cuidadoso de instrumentos con técnicas estadísticas avanzadas, busca proporcionar una comprensión profunda de la relación entre la educación de posgrado y la satisfacción laboral, contribuyendo así al cuerpo de conocimiento en el campo de la educación superior y la psicología laboral.

### 3. Resultados

La Tabla 1 describe las características de la muestra e incluye la descripción de la distribución de ingresos de los participantes antes y después del curso de posgrado. Al respecto, un análisis comparativo posterior permitió observar diferencias significativas en la distribución de ingresos antes y después del curso de posgrado ( $\chi^2= 32,39$ ;  $p < 0,001$ ). Los resultados revelan que el 18,4% de los participantes experimentó un aumento significativo en sus ingresos (movilidad a al menos el siguiente nivel de ingresos). La proporción de ingresos medios a moderados aumentó del 61,7% al 76,6%, mientras que los participantes con ingresos altos aumentaron del 5,3% al 8,9%. El grupo de bajos ingresos fue el más frecuente antes del curso de posgrado. Después del curso de posgrado, el grupo de ingresos modestos es el más frecuente.

El análisis comparativo de cada uno de los indicadores de labor y satisfacción laboral de los participantes, por género, muestra diferencias en la distribución de frecuencias para el ingreso económico antes y después de la capacitación posgrado. A pesar de la movilidad salarial descrita anteriormente, se observa que el grupo de ingreso económico alto es menor en proporción en mujeres.

Tabla 1. Análisis descriptivo y comparativo, por género.

	Total (N=337)	Mujer (n=203)	Hombre (n=134)	p-valor
<b>Ingreso Económico anterior (n,%)</b>				
Bajo	111 (32,9)	75 <sup>a</sup> (36,9)	36 <sup>a</sup> (26,9)	0,005*
Medio bajo	93 (27,6)	62 <sup>a</sup> (30,5)	31 <sup>a</sup> (23,1)	
Modesto	85 (25,2)	44 <sup>a</sup> (21,7)	41 <sup>a</sup> (30,6)	
Moderado	30 (8,9)	17 <sup>a</sup> (8,4)	13 <sup>a</sup> (9,7)	
Alto	18 (5,3)	5 <sup>a</sup> (2,5)	13 <sup>b</sup> (9,7)	
<b>Ingreso Económico Actual (n,%)</b>				
Bajo	49 (14,5)	34 <sup>a</sup> (16,7)	15 <sup>a</sup> (11,2)	0,099
Medio bajo	72 (21,4)	45 <sup>a</sup> (22,2)	27 <sup>a</sup> (20,1)	
Modesto	108 (32,0)	68 <sup>a</sup> (33,5)	40 <sup>a</sup> (29,9)	
Moderado	78 (23,1)	44 <sup>a</sup> (21,7)	34 <sup>a</sup> (25,4)	
Alto	30 (8,9)	12 <sup>a</sup> (5,9)	18 <sup>b</sup> (13,4)	

	Total (N=337)	Mujer (n=203)	Hombre (n=134)	p-valor
<b>Cambio Ingreso Económico (n,%)</b>				
Disminuyeron luego del postgrado	23 (6,8)	17 <sup>a</sup> (8,4)	6 <sup>a</sup> (4,5)	0,071
Se mantuvieron luego del postgrado	128 (38,0)	68 <sup>a</sup> (33,5)	60 <sup>a</sup> (44,8)	
Aumentaron luego del postgrado	186 (55,2)	118 <sup>a</sup> (58,1)	68 <sup>a</sup> (50,7)	
<b>Tipo de contrato</b>				
Ninguno	12 (3,6)	8 <sup>a</sup> (3,9)	4 <sup>a</sup> (3,0)	0,897
Por obra, faena, servicio u Honorarios	108 (32,0)	65 <sup>a</sup> (32,0)	43 <sup>a</sup> (32,1)	
Indefinido	214 (64,4)	130 <sup>a</sup> (64,0)	87 <sup>a</sup> (64,9)	
<b>Si hubo alza de sueldo, ¿hasta qué punto lo atribuyes a la obtención del grado de magister en docencia para la educación superior?</b>				
No tuvo ninguna relevancia, no aplica	173 (51,3)	105 <sup>a</sup> (51,7)	68 <sup>a</sup> (50,7)	0,572
Fue relativamente relevante	104 (30,9)	59 <sup>a</sup> (29,1)	45 <sup>a</sup> (33,6)	
Fue altamente relevante	60 (17,8)	39 <sup>a</sup> (19,2)	21 <sup>a</sup> (15,7)	
<b>Señala tu grado de satisfacción con tu situación laboral actual</b>				
Nada, poco	12 (3,6)	10 <sup>a</sup> (4,9)	2 <sup>a</sup> (1,14)	0,398
Regular	117 (34,7)	69 <sup>a</sup> (34,0)	48 <sup>a</sup> (35,8)	
Mucha	208 (61,7)	124 <sup>a</sup> (61,4)	84 <sup>a</sup> (62,7)	
<b>Antigüedad Laboral</b>				
Menos de tres meses	17 (5,0)	12 <sup>a</sup> (5,9)	5 <sup>a</sup> (3,7)	0,804
Menos de un año	30 (8,9)	19 <sup>a</sup> (9,4)	11 <sup>a</sup> (8,2)	
Entre uno y tres años	39 (11,6)	23 <sup>a</sup> (11,3)	16 <sup>a</sup> (11,9)	
Más de tres años	251 (74,5)	149 <sup>a</sup> (73,4)	102 <sup>a</sup> (76,1)	

SL6=Satisfacción laboral promedio 6 ítems, \*  $p < 0,05$ . a,b,c Prueba z de proporciones.  
Fuente: elaboración propia.

La Tabla 2 contiene el análisis comparativo de la satisfacción laboral y sus ítems basado en género, ingreso económico y cambios en este después de la educación posgrado. Los resultados muestran que no hay diferencias significativas basadas en género para los varios aspectos de la satisfacción laboral, ni con respecto a la satisfacción laboral general.

Al examinar las diferencias en la satisfacción laboral según el nivel de ingreso de los participantes, se observan diferencias significativas para los ítems relacionados con "Rutina" y "Responsabilidades". En el caso del aspecto asociado con "Rutina", se ven diferencias entre los grupos de ingreso "Moderado" y alto. Aquí, el grupo de ingreso "Moderado" presenta una puntuación media más alta. Para el aspecto relacionado con "Responsabilidades", las diferencias son principalmente entre los grupos de ingreso "Medio-bajo" y "Moderado". Nuevamente, el grupo de ingreso "Moderado" presenta una puntuación media más alta. Pese a lo anterior debe señalarse que la magnitud de las diferencias encontradas fue de pequeño tamaño.

Por otro lado, al examinar el cambio en ingresos, se observan diferencias significativas en relación a “Responsabilidades”, “Comprensión” y satisfacción laboral general. En todos los casos, los grupos que mantuvieron o aumentaron sus ingresos difieren en satisfacción parcial y general. El grupo que aumentó sus ingresos después de su educación posgrado presenta un promedio más alto que el grupo que mantuvo sus ingresos. Aquellos que experimentaron una disminución en sus ingresos no muestran diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral general y sus componentes. La magnitud de las diferencias encontradas fue pequeña en términos de tamaño.

**Tabla 2.** Análisis comparativo de la satisfacción laboral en función del género y los ingresos económicos (N=337)

	Total (n=337)	Mujer (n=203)	Hombre (n=134)	p-valor	d		
P,35 ...rutina	4,23 (0,86)	4,24 (0,87)	4,23 (0,87)	0,970	0,01		
P, 36 ...responsabilidades	3,36 (1,36)	3,30 (1,38)	3,45 (1,32)	0,337	0,04		
P,40 ...temas estudiados	4,35 (0,84)	4,36 (0,81)	4,34 (0,89)	0,873	0,02		
P,42 ...comprender	4,29 (0,82)	4,28 (0,79)	4,31 (0,85)	0,465	0,04		
P,43...,ampliar	4,33 (0,81)	4,30 (0,75)	4,37 (0,91)	0,105	0,08		
P,44 ...,base	4,26 (0,85)	4,24 (0,84)	4,29 (0,87)	0,484	0,06		
SL6	4,14 (0,75)	4,12 (0,72)	4,17 (0,79)	0,294	0,07		
Cambio en el ingreso económico	Disminución (n=23)	Mantuvieron (n=128)	Aumentaron (n=186)	p-valor	d		
P,35 ...rutina	3,83 (1,34)	4,22 (0,71)	4,30 (0,88)	0,117	0,14		
P, 36 ...responsabilidades	3,35 (1,30)	2,91 (1,36) <sup>c</sup>	3,66 (1,28) <sup>b</sup>	<0,001*	0,26		
P,40 ...temas estudiados	4,13 (1,10)	4,33 (0,82)	4,40 (0,81)	0,447	0,08		
P,42 ...comprender	4,22 (1,09)	4,18 (0,78) <sup>c</sup>	4,38 (0,79) <sup>b</sup>	0,037*	0,12		
P,43...,ampliar	4,17 (1,11)	4,27 (0,75)	4,38 (0,81)	0,230	0,08		
P,44 ...,base	4,00 (1,23)	4,26 (0,77)	4,30 (0,84)	0,634	0,09		
SL6	3,95 (1,04)	4,03 (0,67) <sup>c</sup>	4,24 (0,75) <sup>b</sup>	0,004*	0,15		
Ingreso económico actual	Bajo (n=49)	Medio bajo (n=72)	Modesto (n=108)	Moderado (n=78)	Alto (n=30)	p-valor	d
P,35 ...rutina	4,22 (0,87)	4,26 (0,89)	4,18 (0,82)	4,42 <sup>e</sup> (0,77)	3,87 <sup>d</sup> (1,07)	0,047*	0,17
P, 36 ...responsabilidades	3,27 (1,41)	2,93 <sup>d</sup> (1,49)	3,42 (1,30)	3,65 <sup>b</sup> (1,22)	3,53 (1,33)	0,018*	0,19
P,40 ...temas estudiados	4,45 (0,74)	4,31 (0,80)	4,29 (0,88)	4,51 (0,75)	4,13 (1,11)	0,170	0,14
P,42 ...comprender	4,39 (0,76)	4,19 (0,83)	4,25 (0,88)	4,41 (0,67)	4,20 (0,96)	0,406	0,11
P,43...,ampliar	4,41 (0,71)	4,25 (0,87)	4,31 (0,81)	4,40 (0,80)	4,23 (0,94)	0,712	0,08
P,44 ...,base	4,37 (0,81)	4,24 (0,88)	4,29 (0,86)	4,36 (0,82)	4,13 (0,90)	0,527	0,08
SL6	4,18 (0,66)	4,03 (0,75)	4,10 (0,76)	4,29 (0,68)	4,01 (0,94)	0,200	0,13

DE, desviación estándar,\* Diferencias significativas para la comparación de medias de grupos independientes (p < 0,05). a,b,c post hoc significativos (p < 0,05). d, tamaño del efecto,

Fuente: elaboración propia.

## 5. Discusión

Los resultados de este estudio ponen de relieve la compleja interacción entre género y avance económico en el contexto de la educación superior chilena. A pesar de los avances hacia la igualdad de género dentro de la esfera académica, nuestro análisis revela que los resultados económicos postgraduación siguen siendo dispares. El hecho de que las graduadas del programa de Máster en Docencia para la Educación Superior informen altos niveles de satisfacción laboral pero continúen enfrentando una brecha salarial indica un problema sistémico más profundo que trasciende los logros educativos solos. Esta dicotomía entre la satisfacción laboral y la paridad económica requiere una comprensión matizada de las barreras que enfrentan las mujeres para traducir el éxito académico en una remuneración financiera equitativa.

El hallazgo de que los niveles de satisfacción laboral no difieren significativamente entre géneros sugiere que los aspectos no monetarios del empleo, como el ambiente laboral, la autonomía en el trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional, pueden estar bien abordados dentro del sector. Sin embargo, también plantea preguntas sobre la valoración de estos beneficios no monetarios frente a las disparidades de ingresos. La satisfacción expresada por las mujeres en roles docentes podría estar influenciada por recompensas intrínsecas y un sentido de realización profesional, que, aunque vital, no mitiga la necesidad de un trato económico equitativo. La investigación de [Jiménez-Figueroa et al. \(2020\)](#) y el estudio chileno de [Ramírez y Lee \(2011\)](#) también sugieren que, si bien los factores como el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional pueden contribuir a una alta satisfacción laboral entre las mujeres, estos no compensan la necesidad de equidad económica.

La persistencia de la brecha salarial de género, incluso entre individuos altamente educados, subraya la influencia de las normas sociales y la subvaloración de los roles típicamente ocupados por mujeres. La brecha salarial no es simplemente un reflejo del logro educativo, sino también de las realidades económicas que afectan desproporcionadamente a las mujeres, como la mayor probabilidad de interrupciones en la carrera y el trabajo a tiempo parcial debido a responsabilidades de cuidado. En este marco, la brecha salarial de género supera el promedio latinoamericano en Chile según la [CEPAL \(2016\)](#), lo que es indicativo –como se mencionó– de una problemática más profunda que afecta a las mujeres en el mercado laboral, más allá de las fronteras de la educación superior. Estos hallazgos señalan la urgencia de abordar las normas sociales y las estructuras económicas, como discute [Ross \(2008\)](#), que limitan la participación femenina en sectores de alta remuneración y perpetúan roles de género tradicionales, incluso en sociedades industrializadas como Chile. Es posible colegir que las soluciones deben extenderse más allá de las reformas educativas y abordar las desigualdades económicas estructurales.

Si bien la presencia de liderazgo femenino en las universidades y la implementación de políticas enfocadas en género representan importantes logros simbólicos, nuestro estudio insta a una evaluación crítica de su impacto sustantivo. El aumento de educadoras y líderes femeninas dentro del sector académico puede tener un efecto limitado en la igualdad salarial si no se acompaña de cambios sociales más amplios. Por lo tanto, el papel de las políticas gubernamentales e institucionales no es solo crear oportunidades de avance, sino asegurar que estos avances se reflejen en be-

neficios económicos tangibles. Recordemos que la presencia docente femenina es dominante con un 74,7% de mujeres, lo que contrasta con su limitada representación en posiciones de liderazgo, que solo alcanza el 36% según [Berríos et al. \(2022\)](#), lo que resalta una disonancia entre la participación educativa y el acceso a roles decisivos. Este desajuste refleja no solo desafíos locales sino también globales, como lo sugiere la investigación de [Busse y Spielmann \(2006\)](#), que aborda las persistentes desigualdades de género en los resultados de bienestar, incluyendo la educación y los ingresos, particularmente en contextos en desarrollo.

El programa de Máster donde se realizó el estudio, sirve como estudio de caso para apreciar el rol que la educación superior cumple en la promoción de la movilidad social. Si bien el programa ha hecho que la educación sea más accesible para una demografía más amplia, incluidas las mujeres de diversos orígenes socioeconómicos, la transición de la educación a condiciones de trabajo equitativas sigue siendo un obstáculo. Esto sugiere que, si bien la educación es una herramienta poderosa para la movilidad social, debe combinarse con políticas de empleo dirigidas que aborden directamente la desigualdad salarial.

Por último, la transición a entornos de aprendizaje en línea exclusivos, como lo exige la pandemia global, trae dimensiones adicionales a la discusión sobre la igualdad de género ([Zurita, 2020](#)). Si bien la educación en línea tiene el potencial de democratizar aún más el acceso, también desafía las normas tradicionales sobre el equilibrio entre trabajo, vida y estudio. Las implicaciones de este cambio para las mujeres, que a menudo equilibran múltiples roles, podrían ser profundas. Investigar los efectos a largo plazo de la educación superior en línea sobre la igualdad de género en el mercado laboral podría revelar nuevos caminos para abordar la persistente brecha salarial ([Orellana, 2020](#)).

Al participar en estos debates, las comunidades académicas y de formulación de políticas pueden idear mejores estrategias sobre cómo aprovechar las reformas educativas para la igualdad económica y social.

## 6. Conclusión

Este estudio arroja luz sobre la compleja interacción entre género, educación y economía en el ámbito de la educación superior en Chile. Aunque se han logrado avances significativos en términos de igualdad de género dentro de la esfera educativa, como evidencian las investigaciones de [Berríos et al. \(2022\)](#) y los informes de [Mineduc \(2021\)](#), los desafíos económicos, particularmente en lo que respecta a la brecha salarial de género, persisten. Los resultados indican que la satisfacción laboral entre las graduadas es alta, lo que sugiere que los aspectos cualitativos del empleo pueden estar siendo atendidos efectivamente. Sin embargo, la disparidad salarial subraya la necesidad de una acción más profunda y sistémica que vaya más allá de las reformas educativas.

La conclusión ineludible es que, mientras la educación superior puede ser un vehículo para la movilidad social y la igualdad de género, su eficacia está limitada por estructuras económicas y sociales más amplias que continúan valorando desigualmente el trabajo y la contribución de las mujeres. La implicación para los formuladores de políticas y las instituciones educativas es clara: deben esforzarse no solo por igualar

el acceso y la participación en la educación superior, sino también por garantizar que estos avances se traduzcan en igualdad económica y reconocimiento en el mercado laboral. Esto requerirá un compromiso continuo con la reforma tanto dentro como fuera del sector educativo, reconociendo que la educación es solo una parte de un sistema más amplio que necesita evolucionar para lograr una verdadera igualdad de género.

### 6.1 Limitaciones

Aunque las percepciones obtenidas de nuestra muestra proporcionan una visión significativa del estado de las variaciones de género en ingresos y satisfacción laboral, debemos reconocer ciertas limitaciones. El método de muestreo de conveniencia, aunque pragmático, puede no encapsular la diversidad completa de la población graduada, lo que podría llevar a sesgos en los datos. Además, la naturaleza transversal de nuestro estudio ofrece una instantánea en lugar de una perspectiva longitudinal, que podría revelar más sobre las tendencias a lo largo del tiempo. La naturaleza dinámica de los mercados laborales y las reformas educativas también significa que estos hallazgos sirven como un punto de referencia temporal en lugar de una conclusión perdurable.

### 6.2 Líneas futuras de investigación

Mirando hacia el futuro, es esencial ampliar esta investigación para incluir estudios longitudinales que puedan rastrear la evolución de la brecha salarial de género y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo, particularmente a medida que maduran los efectos de las reformas educativas. De igual modo, estudios posteriores podrían beneficiarse de un enfoque de métodos mixtos, incorporando datos cualitativos para profundizar la comprensión de las experiencias subjetivas detrás de las estadísticas. Otra vía prometedora es explorar el impacto de los entornos de aprendizaje remoto y en línea en la igualdad de género en el avance de la carrera académica, una tendencia acelerada por la pandemia global y que probablemente continúe en la era pos-COVID. Por último, estudios comparativos en diferentes regiones de Chile y América Latina podrían arrojar luz sobre los factores culturales y económicos que influyen en la dinámica de género en la educación superior y más allá.

Al abordar estas áreas, las investigaciones futuras pueden continuar informando las decisiones de políticas y las estrategias educativas dirigidas a cerrar la brecha de género, mejorar la satisfacción laboral y promover un crecimiento económico equitativo.

---

## Referencias

- Arbuckle, J. L. (2010). IBM SPSS® Amos™19 User's guide, Crawfordville (FL): Amos Development Corporation.
- Batista-Foguet, J. M. y Coenders, G. (2000). Modelos de ecuaciones estructurales [structural equation models], Madrid: La Muralla
- Berríos, P., Montiel, B., Aguilera, F., Gutiérrez, K., Álvarez, E., Robaldo, M., Pino, F., Fuentes, J., Olea, C. (2022). Academic profession and gender among academics in formative stages: International trends and successful public university strategies. *Higher Education Forum*, 19, 155-174. <https://go.oei.int/ddenf6sn>

- Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways, *Stress and Health*, 36, 75-87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Busse, M. & Spielmann, C. (2006). Gender Inequality and Trade. *Review of International Economics*, 14, 362-379. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9396.2006.00589.x>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge.
- CEPAL (2016). Women's participation in Chile's mining sector increases steadily: Technical report, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. <https://go.oei.int/jfwoepms>
- CEPAL (2020). *Ficha Chile Informe Especial No. 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. <https://go.oei.int/keeamit>
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Cooper, R., Guevara, J., Rivera, M., Sanhueza, A., y Tincani, M. (2019). Evaluación de impacto del programa PACE. *Report of the Chilean Ministry of Education*.
- Cerda, G., Pérez, C., Romera, E. M., Ortega-Ruiz, R., y Casas, J. A. (2017). Influencia de variables cognitivas y motivacionales en el rendimiento académico en matemáticas en estudiantes chilenos. *Educación XXI: revista de la Facultad de Educación*, 20(2), 365-385.
- Colther, C. (2022). Desigualdad de género en el sistema universitario chileno. *Multidisciplinary Business Review*, 15(1). <https://doi.org/10.35692/07183992.15.1.6>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- DeVellis, R.F. (2016). *Scale Development: Theory and Applications*. Vol. 26, Sage, Thousand Oaks.
- Etikan, I., Musa, S. A., y Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5, 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE.
- Frederiksen, E. (2007) "Labor Mobility, Household Production and the Dutch Disease." Working Paper, University of Copenhagen Economic Policy Research Unit, Copenhagen.
- George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*, London: Routledge, pp. 244,
- Gobierno de Chile (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2018-2030, Ministerio de la mujer y equidad de género. <https://go.oei.int/leru98tr>
- Heiss, C. (2020). Chile: Entre el estallido social y la pandemia. Análisis Carolina. [https://doi.org/10.33960/ac\\_18.2020](https://doi.org/10.33960/ac_18.2020)
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008), "Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature," in Proceedings of the 7th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies, Regent's College.
- INE Chile (2020). Nota Técnica N°8 Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 30 de octubre de 2020. <https://bit.ly/3VIVbia>
- Jiménez-Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, 23, 67-85. <https://doi.org/10.15381/rinrv.v23i2.19233>
- Jiménez-Yañez, C. (2020). #Chiledespertó: causas del estallido social en Chile. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(4).
- Lira, J., y Pérez-Salas, C. (2022). Compromiso académico en universitarios del Programa de Acceso a la Educación Superior (PACE). *Calidad en la Educación*, 56, 78-96

- Lobos-Rivera, M., Chacón-Andrade, E., Gómez-Gómez, N. & Calito-Palacios, R. (2023). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en una muestra de estudiantes universitarios de nuevo ingreso. *Veritas & Research*, 5(1), 28-37. <https://bit.ly/3PRAKMd>
- Miranda-Molina, R. (2022). Brechas y desniveles: el problema representado en las iniciativas de "nivelación" en la Educación Superior Latinoamericana. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(46), 292-311. <https://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n46.2022.016>
- Ministerio de Educación [MINEDUC] (2021). Informe Estadístico del Sistema Educativo con Análisis de Género 2021. Centro de Estudios Mineduc. <https://bit.ly/3TJp92S>
- Orellana, P. (2020). La construcción de sujetos en torno a la institucionalización de políticas públicas de género en Chile. *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 3. <https://doi.org/10.6018/igual.394251>
- Patlán-Pérez, J., Martínez Torres, E., & Hernández Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista internacional administración & finanzas*, 5(5), 1-19. <https://bit.ly/3JmQrar>
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152.
- Ramírez, M. & Lee, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis (Santiago)*, 10(30), 431-446. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682011000300020>
- Ross, M, L. (2008). Oil, islam, and women. *American Political Science Review*, 102(1), 107-123. <https://doi.org/10.1017/S0003055408080040>
- Sanhueza, L., Fernández, C., y Montero, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis (Santiago)*, 19(55). <https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2020-n55-1453>
- Severino-González, P., Sánchez-Limón, M., Rodríguez-Jasso, L., & Reyes-Cornejo, P. (2023). Percepción de estudiantes universitarios sobre responsabilidad social: entre el estallido social y la crisis sanitaria. *Formación Universitaria*, 16(1). <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000100067>
- UNESCO (2021). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2021/2: los actores no estatales en la educación: ¿quién elige? ¿quién pierde?*. Global Education Monitoring Report Team. <https://bit.ly/4aX8eAX>
- Zurita, F. A. (2020). Docencia universitaria durante la pandemia COVID-19: una mirada desde Chile. *Revista docencia do ensino superior*, 10, 1-9. <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.24777>

**Cómo citar en APA:**

Leigh, C., Céspedes, C., Leigh, E., Fuentealba, S., Rubio, A. y Roy, D. (2024). Brecha de género en la academia: un análisis de ingresos y satisfacción laboral en la educación superior chilena. *Revista Iberoamericana de Educación*, 95(1), 111-124. <https://doi.org/10.35362/rie9516196>