



**“LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO
LABORAL: CASO DE LOS INGENIEROS
COMERCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE”**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL

Alumna: Fernanda Sáez
Profesor Guía: Pedro Leiva

Santiago, agosto 2019

Agradecimientos

A través de estas líneas quiero expresar mi más sincero agradecimiento al equipo cuantitativo del FONDECYT 1161717 “Movilidad social, Inequidad y Segregación laboral en Chile: El rol de las Organizaciones y la Gestión de Personas” financiado por CONICYT, con quienes trabajé arreglando la base de datos que fue utilizada en el presente trabajo.

A mis padres y hermanos, quienes me dijeron que no abandonara la tesis. A mis amistades, especialmente quienes me ayudaron a corregir la redacción cuando ya no podía volver a leer los mismos párrafos una y otra vez. A todos quienes me enviaron un meme de la eterna tesis para recordarme que debía seguir trabajando.

Sin ustedes, no lo hubiera logrado.

Tabla de contenido

Agradecimientos.....	2
Resumen.....	4
Introducción.....	5
Marco Teórico.....	8
Concepto de Género vs Sexo.....	8
Teorías de Segregación Ocupacional de Género.....	9
Segregación de Género en el Ámbito Laboral.....	10
Discriminación por Cuestión de Sexo.....	11
Segregación horizontal.....	13
Segregación vertical.....	17
Metodología.....	23
Participantes.....	23
Instrumento.....	24
Procedimiento.....	26
Resultados.....	27
Segregación Horizontal de Género Laboral.....	29
Segregación Vertical de Género Laboral.....	45
Discusión y Conclusiones.....	56
Propuesta de Intervención.....	63
Referencias.....	67
Anexos.....	72

Resumen

El presente estudio analiza las diferencias en el desarrollo de carrera por sexo de los ingenieros comerciales de la Universidad de Chile a través de la segregación horizontal y vertical. Para eso, se utilizó la base de datos del proyecto FONDECYT 1161717 “Movilidad social, Inequidad y Segregación laboral en Chile: El rol de las Organizaciones y la Gestión de Personas” financiado por CONICYT, contando con una muestra de 439 egresados. Los participantes contestaron una encuesta online voluntaria con una serie de preguntas sociodemográficas y organizacionales que se analizaron. Los resultados sugieren que existe segregación horizontal en las industrias masculinizadas y mixtas, no así para las áreas funcionales. Sin embargo, se encontró que el efecto del sexo en la probabilidad de pertenecer a un sector, varía en forma diferencial para egresadas y egresados según algunas variables socioeconómicas y organizacionales. Además, se confirma la devaluación del trabajo de la mujer por industria y áreas funcionales. Por el lado de la segregación de género ocupacional, los ingenieros comerciales presentan un menor nivel que el país. Respecto de la segregación vertical, se encontró evidencia de la presencia del techo de cristal y efectos del sexo sobre el nivel jerárquico diferenciales para egresadas y egresados según algunas variables organizacionales. Además, se encontró evidencia de diferencias en el avance de carrera de los ingenieros comerciales y que el efecto del sexo sobre el avance de carrera, varía en forma diferencial para egresadas y egresados según características sociodemográficas y variables organizacionales, presentando una ventaja para los egresados.

Palabras clave: discriminación de género, segregación vertical, segregación horizontal.

Introducción

En los últimos años ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, registrando un promedio de 61% en los países de la OCDE, 55% en los países de América Latina y 48,5% en Chile (Martínez, 2018), razón por la cual se ha despertado el interés por conocer las condiciones de trabajo en las que las mujeres se han incorporado y las oportunidades de desarrollo de carrera que se le otorgan.

Gómez, Huesca y Horbath (2017) plantean que existe un mercado de trabajo dividido por género. Esta división se expresa en la diferencia de oportunidades laborales que tienen las mujeres y los hombres para acceder a las mismas industrias, áreas funcionales, ocupaciones y jerarquías. Estas divisiones en el mercado de trabajo derivan de discriminaciones que sufre la mujer en el entorno laboral que impiden pueda incorporarse y desarrollarse completamente en su puesto. Una manifestación de discriminación de género es la segregación horizontal y vertical en el lugar de trabajo (Kacprzak, 2014).

Por un lado, las segregaciones horizontales explicarían las diferencias existentes entre sexos en diferentes campos, disciplinas o áreas de trabajo (Agut y Martín, 2007; Miqueo et al., 2003). Los sectores económicos y ocupaciones donde las mujeres se concentran predominantemente, se clasifican como feminizadas, donde lo hacen los hombres, como masculinizadas y donde existe una participación más equitativa de mujeres y hombres, se conocen como mixtas (Gómez, Huesca y Horbath, 2017).

Por otro lado, las segregaciones verticales se manifiestan en las organizaciones con niveles jerárquicos, donde la mujer se encuentra escasamente representada en los puestos altos de responsabilidad y salarios (Fleta-Asín y Pan, 2017). En base a esto, Morrison, White, White y Van (1987) plantean la teoría del techo de cristal, como una barrera que impide a las mujeres moverse dentro de los

niveles jerárquicos en las organizaciones y ascender a puestos tales como jefaturas y gerencias.

Esta diferenciación prolongada, histórica y cultural, ha mantenido a mujeres y hombres en diferentes estatus sociales generando asimetrías de poder, siendo el grupo de mujeres posicionado como el vulnerable y el grupo de hombres como el privilegiado (Conde, 2016). Esto representa un problema para la sociedad, porque esta segregación laboral por género afecta negativamente los ingresos y los retornos esperados de la inversión en educación y capacitaciones de las mujeres, perpetuando la desigualdad de género en las generaciones futuras quienes no tendrían incentivos para invertir en su educación (Anker, 1997).

Para los análisis de segregación se utilizó la base de datos del proyecto FONDECYT 1161717 “Movilidad social, Inequidad y Segregación laboral en Chile: El rol de las Organizaciones y la Gestión de Personas” financiado por CONICYT la cual entrega información de los ingenieros comerciales de la Universidad de Chile egresados entre 1987 y 2016. Dada que este proyecto se desarrolló con una base de datos secundaria, no se cuenta con datos para comprobar empíricamente varias de las fundamentaciones teóricas de las hipótesis. Dado lo anterior, este estudio pretende ser un caso de estudio para explorar como una carrera de alta educación y competencia puede presentar segregación de género en el trabajo.

Según datos del portal Mi Futuro¹ del Ministerio de Educación, la carrera de Ingeniería Comercial es una de las que más se titularon mujeres el 2016 (46,1%), presentando una proporción similar entre ambos sexos. Lo anterior permitiría analizar las segregaciones laborales por género al tener una distribución más paritaria. Además, sus profesionales son capaces de insertarse en cualquier ámbito productivo (El Mercurio, 2016), lo que permitiría explorar la segregación horizontal. Y la formación de las habilidades blandas como trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación efectiva, les permite ocupar cargos de distintos niveles jerárquicos, lo que permitiría explorar la segregación vertical.

1 <https://www.mifuturo.cl/>

Dado lo anterior, esta tesis tiene por objetivo general analizar el desarrollo de carrera, tanto a nivel horizontal como vertical, de las ingenieras comerciales de la Universidad de Chile en el mercado laboral chileno. Basados en los planteamientos expuestos en el marco teórico, los objetivos específicos son:

- a) Identificar industrias y áreas funcionales masculinizadas, mixtas y feminizadas
- b) Identificar la probabilidad de las egresadas de pertenecer a una determinada industria y área funcional
- c) Identificar características sociodemográficas y variables organizacionales que, en conjunto con el sexo, influyan en la probabilidad de las egresadas de pertenecer a una industria y área funcional
- d) Reconocer diferencias de nivel jerárquico y avance de carrera entre egresadas y egresados
- e) Examinar la intensidad del techo de cristal para las egresadas
- f) Identificar características sociodemográficas y variables organizacionales que, en conjunto con el sexo, influyan el nivel jerárquico y avance de carrera alcanzado por los egresadas y egresados

La segregación laboral de género para una profesión de alto nivel de calificación, nos muestran si al día de hoy se siguen perpetuando las desigualdades en el trabajo, dejando a las mujeres en una situación de vulnerabilidad social a pesar de tener mayor educación que sus generaciones pasadas. Estos análisis se insertan en el contexto de la importancia que ha tomado, tanto a nivel nacional como internacional, la necesidad de incorporar el enfoque de género en las políticas públicas, con la intención de reconocer el espacio que ocupan las mujeres y, destacando las brechas y desigualdades de género detectadas para promover una mayor igualdad entre los sexos (INE Chile, mayo 2016).

Marco Teórico

Concepto de Género vs Sexo

Se define el concepto de sexo en función de las características biológicas de las personas, a partir de lo cual se construye la noción de género, como el conjunto de características psicológicas, sociales o culturales asignadas al sexo (Eagly y Wood, 2016). Las atribuciones de características de personalidad a la mujer y al hombre, resulta en un estereotipo de género (Agut y Martín, 2007). Por ejemplo, cuando a la mujer se le cree más pasiva, emocional y mejor en relaciones sociales, mientras que al hombre se le supone más asertivo, racional y mejor en campos como las matemáticas (Caprile et al., 2012; Fleta-Asín y Pan, 2017).

La teoría del rol social cuestiona el determinismo biológico, defendiendo que la atribución de capacidades o características por sexo, son presunciones que se cumplen porque la sociedad impone y espera unas pautas de conducta acordes si se es mujer u hombre (Eagly et al., 2000; Eagly & Wood, 2016; Fleta-Asín y Pan, 2017). Así, el género hace que las mujeres y hombres que difieren mínimamente en términos biológicos, difieran notablemente en oportunidades sociales, dado el modo en que las sociedades lo configuran (Bonet, 2004).

Aunque las mujeres han cambiado la percepción de sus propios roles como madres y trabajadoras, y se han incorporado al trabajo remunerado en busca de una valoración social e independencia económica, el cambio del rol del hombre es mucho más limitado, no incrementando su ocupación en el rol doméstico (Biernat & Wortman, 1991). Además, el mercado de trabajo sigue estructurado bajo la pauta masculina de trabajo a tiempo completo, funcionando con el supuesto de que hay alguien en casa que cuida a los niños, ancianos y enfermos. Esto se ha traducido en una continua presión sobre el tiempo de las mujeres, implicando para ellas una doble o triple jornada de trabajo (Eagly & Kite, 1987; Pleck, 1985).

Teorías de Segregación Ocupacional de Género

La segregación ocupacional se refiere a la participación diferencial de género en el mercado laboral. Según Anker (1997), las teorías que explican la segregación ocupacional entre los sexos se clasifican en tres categorías: (1) la teoría del capital humano, (2) teoría de la segmentación del mercado laboral y (3) teorías feministas.

La teoría del capital humano parte del supuesto de que los trabajadores y los empleadores son racionales, y que los mercados laborales funcionan con eficiencia. Según esta teoría, los trabajadores tratan de conseguir los empleos más rentables luego de evaluar sus características sociodemográficas (estudios, experiencia, etc.), sus circunstancias condicionantes (tales como estar a cargo del cuidado de un niño, etc.) y sus preferencias (tener un ambiente de trabajo agradable, una jornada parcial, etc.). Los trabajadores son remunerados de acuerdo a su productividad marginal (Anker, 1997; López, 2006).

Las diferencias salariales observadas tienen su origen, por el lado de la oferta de mano de obra, en que las mujeres alcanzaban un menor nivel de educación y buscaban trabajos compatibles con sus responsabilidades domésticas. Por el lado de la demanda de mano de obra, se plantea que los empleadores consideran que las mujeres resultan más caras debido a los costos asociados a la maternidad, por lo que no las prefieren (Anker, 1997; López, 2006). Según esta teoría, el aumento de la escolaridad, la capacitación y la experiencia en el trabajo por parte de las mujeres, debería tener un impacto positivo en la calidad de su posición en el mercado laboral y mejorar la igualdad de género.

El enfoque de la teoría de la segmentación del mercado laboral sostiene que éste se encuentra dividido en dos sectores, primario y secundario. El sector primario se caracteriza por tener puestos de trabajo con mejores condiciones laborales, salarios superiores y menores niveles de competencia. En cambio, en el secundario los empleos son más precarios en todos los aspectos y poseen altos niveles de inestabilidad (López, 2006). Al ser los empleos del segmento primario

más estables, los empleadores conceden valor a la experiencia dentro de la organización, lo que beneficia a los hombres sobre las mujeres, dado que suelen tener menos interrupciones en su carrera laboral.

Por último, las teorías feministas hacen hincapié en las condicionantes culturales como fuente de segregación de género, en la medida que existen fuertes y extendidos estereotipos sexuales que afectan, no sólo a las presuntas aptitudes y preferencias de las mujeres y hombres, sino a la misma conformación de los empleos y de sus presuntas características. La mayoría de hombres son confinados en empleos denominados “masculinos” y, sobre todo, las mujeres, en empleos denominados “femeninos” (Escarrer, Navarro, Bosch y Ferrer, 2007).

Segregación de Género en el Ámbito Laboral

La segregación de género en el mercado laboral, trata de la distribución de mujeres y hombres en diferentes trabajos que son característicos para uno de los dos sexos, trabajos típicamente femeninos y trabajos típicamente masculinos (Reskin, 1984). Estos estereotipos de género derivan en una división sexual del trabajo, es decir, una diferenciación en las actividades asignadas a mujeres y hombres adjudicándoles diferentes espacios en función del sexo al que pertenecen. A partir de esta división, se establecen dos principios organizadores: el principio de separación, que trata sobre la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores y el principio jerárquico, que trata sobre el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (Bonet, 2004; Conde, 2016).

Esta división genera ineficiencia y rigidez en el mercado del trabajo, dado que implica una subutilización de personas calificadas. Quedan excluidas de una ocupación a causa de su género, personas que potencialmente pueden tener una mayor productividad y estar mejor capacitadas para desempeñar ese puesto de trabajo. Además, se perpetúan los estereotipos y las diferencias de ingreso por razón del género (INE Chile, enero 2016), precarizando las condiciones de los empleos asociados a lo femenino, lo que deriva a que la creciente participación de

las mujeres en el mercado del trabajo chileno ocurra en un contexto de condiciones de trabajo precarias (Cárdenas, Link y Stillerman, 2012). Lo anterior lleva a pensar en la existencia y persistencia de un problema de discriminación (López, 2006).

Discriminación por Cuestión de Sexo

La Organización Internacional del Trabajo (2003: p 25) define discriminar en el empleo como *“tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”*. Lo anterior puede afectar tanto a personas individuales como a colectivos enteros.

La discriminación de género en el mercado laboral, es una manifestación de comportamiento no ético por parte de los empleadores, que afecta a un colectivo de personas (Maas & Torres-González, 2011). Ejemplos de manifestaciones de discriminación de género en el empleo son, priorizar el reclutamiento de candidatos hombres en lugar de mujeres, con calificaciones y características profesionales similares. Limitar el acceso de las mujeres a la capacitación para mejorar sus calificaciones profesionales. Y las diferencias en los beneficios salariales y no salariales que existen entre mujeres y hombres que trabajan en la misma profesión y en las mismas condiciones (Ngo et al., 2003).

La discriminación de género puede ser intencional o el resultado de sesgos y estereotipos inconscientes (Ridgeway 2011). Caamaño (2001) establece que existen diferentes tipos de discriminación por razón de sexo: directa e indirecta. La discriminación directa es definida como la situación en que una persona es tratada de manera menos favorable por su sexo (Bonet, 2004). Por ejemplo: salarios diferentes, despidos por embarazo, etc., Esta discriminación pone en duda los méritos propios de las mujeres (Conde, 2016).

Por otro lado, la discriminación indirecta es definida como la situación en que un criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en

desventaja con respecto a personas del otro, salvo que dicho criterio o práctica pueda justificarse objetivamente (Bonet, 2004; Marín, 2017). Por ejemplo: solicitar una carga horaria determinada para otorgar un ascenso, en principio, está a disposición de mujeres y hombres por igual, pero en la práctica, por la asignación de roles de género, la menor disponibilidad horaria de las mujeres disminuye sus posibilidades de ascenso. Otro ejemplo sería establecer como requisito una altura de 1,75 para un puesto en el que esta característica no tiene importancia, lo que eliminaría la posibilidad de presentarse a la mayoría de las mujeres (Conde, 2016).

Por otro lado, también se puede presentar una discriminación múltiple. Ésta hace referencia a situaciones donde la intersección de distintos factores como la edad, sexo, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a una situación de discriminación. Por ejemplo, cuando además de ser mujer, se pertenece a una minoría étnica (Torns y Recio, 2012). En el presente estudio se abordará principalmente la discriminación directa bajo la variable de sexo y se excluirá la indagación de discriminación indirecta o múltiple, dada la ausencia de registros de políticas organizacionales y pertenencia a minorías no declaradas como lo es la orientación sexual o religión.

Las discriminaciones que sufre la mujer en el entorno laboral impiden que pueda incorporarse y desarrollarse completamente en su puesto. Una importante manifestación de discriminación de género es la segregación horizontal y vertical en mercado laboral (Kacprzak, 2014). Por un lado, las segregaciones horizontales explicarían las diferencias existentes entre sexos en diferentes campos, disciplinas o áreas funcionales de trabajo de forma longitudinal (Agut y Martín, 2007; Miqueo et al., 2003). Mientras que las segregaciones verticales se manifiestan transversalmente en las organizaciones con niveles jerárquicos, donde la mujer se encuentra escasamente representada en los puestos de alta responsabilidad y salarios (Fleta-Asín y Pan, 2017). Chile no estaría exento de tales segregaciones (Cárdenas, Correa y Prado, 2014; INE, mayo 2015).

Segregación horizontal

La segregación horizontal (Anker, 1997) se refiere a la distribución desigual de género en los sectores de actividad económica y ocupaciones (López, 2006). Si nos fijamos en el tipo de negocio, en la mayoría de los países la industria manufacturera emplea mayoritariamente hombres, mientras que las industrias de servicios y minoristas los índices son más equilibrados (Kacprzak, 2014). El 50% de las mujeres se desempeña como profesoras, secretarias, ayuda doméstica, cuidado personal y trabajadores textiles. En las ocupaciones anteriores la proporción de mujeres es particularmente elevada, representando más del 70% de los empleados (Krause, Castro y Herrera, 2007).

Las industrias, áreas funcionales y ocupaciones donde las mujeres se concentran predominantemente, se clasifican como feminizadas, donde lo hacen los hombres, como masculinizadas y donde existe una participación más equilibrada, se conocen como mixtas (Gómez, Huesca y Horbath, 2017). Para determinar la concentración predominante se utiliza el índice de feminización (Torns y Recio, 2012), que se calcula como el total de mujeres ocupadas en un sector/total de personas ocupadas en un sector por 100. En este estudio se consideran “feminizadas” a aquellas industrias y áreas funcionales en las que hay más de un 60% de mujeres y “masculinizadas” a aquellas industrias y áreas funcionales en las que hay menos de un 40% de mujeres. El resto de las industrias y áreas funcionales se consideran mixtas (Ibáñez, 2008).

Esta segregación horizontal de género puede generarse por las predisposiciones de la mujer hacia ciertos campos de estudio y trabajo, al renunciar voluntariamente a determinadas disciplinas en el proceso de construcción de su identidad de género (Caprile et al., 2012). Así, la mujer experimentaría una profecía auto cumplida, al compartir la creencia que existen campos para los que es más apta, por lo que evitaría dedicarse a los campos en los que no se cree capacitada (Agut y Martín, 2007; Fleita-Asín y Pan, 2017).

Esta predisposición proviene de los estereotipos culturales en que los hombres y las mujeres muestran diferentes preferencias por el sexo de los profesionales (Bettio, Verashchagina, Mairhuber, & Kanjuo-Mrčela, 2009). Por ejemplo, Kacprzak, (2014) encontró que los clientes en el sector financiero tenían más confianza en los hombres que en las mujeres. Lo anterior se debería a que, en el sector financiero, los hombres son considerados más serios. De lo anterior, sería posible esperar que, dado los estereotipos culturales, exista una distribución diferencial por sexo por las preferencias de la población en las distintas industrias y áreas funcionales.

H1a: La proporción de egresados difiere significativamente entre las industrias agrupadas por el índice de feminización. *La proporción de egresadas de Ingeniería Comercial de la FEN en industrias masculinizadas es menor a la de los egresados y en industrias feminizadas es mayor a la de los egresados.*

H1b: La proporción de egresados difiere significativamente entre las áreas funcionales agrupadas por el índice de feminización. *La proporción de egresadas de ingeniería comercial de la FEN en áreas funcionales masculinizadas es menor a la de los egresados y en áreas funcionales feminizadas es mayor a la de los egresados.*

H2a: Los hombres tienen la predisposición de estar en industrias masculinizadas y las mujeres en industrias feminizadas. *El sexo de los ingenieros comerciales influye en la probabilidad de pertenecer a una industria masculinizada y feminizada referente a una mixta.*

H2b: Los hombres tienen la predisposición de estar en áreas funcionales masculinizadas y las mujeres en áreas funcionales feminizadas. *El sexo de los ingenieros comerciales influye en la probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada y feminizada referente a una mixta.*

El estudio de Iglesias y Llorente (2010) tenía por objetivo determinar las variables sociodemográficas o características de la organización que determinarían en mayor medida la asignación de mujeres y hombres en las distintas industrias masculinizadas, feminizadas o mixtas. Llegaron a dos conclusiones, la primera es que poseer estudios de nivel superior, se constituye como la variable más

relevante en la asignación de mujeres y hombres en las industrias de carácter mixto. La segunda es que la inserción en trabajo de tiempo parcial, se constituye como la variable más relevante en la asignación de mujeres y hombres en las industrias de carácter feminizado. A pesar de que la muestra del presente estudio posee un alto nivel educacional y se inserta mayoritariamente en jornada de tiempo completo, podrían existir otras variables hicieran diferir la asignación de mujeres y hombres. De lo anterior podemos plantear la siguiente hipótesis:

H3a: Las egresadas de ingeniería comercial experimentarán segregación por industria por variables sociodemográficas o características de trabajo. *La interacción del sexo de los ingenieros comerciales con variables sociodemográficas o características del trabajo, difiere en la probabilidad de pertenecer a una industria masculinizada y feminizada referente a una mixta.*

H3b: Las egresadas de ingeniería comercial experimentarán segregación por área funcional por variables sociodemográficas o características de trabajo. *La interacción del sexo de los ingenieros comerciales con variables sociodemográficas o características del trabajo, difiere en la probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada y feminizada referente a una mixta.*

Por otro lado, existe una tendencia a la devaluación de la mujer y sus actividades (Reskin & Padavic, 1994). La devaluación del trabajo no remunerado que realizan las mujeres conlleva la asignación de un estatus de segunda clase a cualquier trabajo realizado por ellas. Vivir en una cultura en la que se devalúa el trabajo de las mujeres, hace que se consideren dichas prácticas como naturales y que se asuma que los trabajos de las mujeres valen menos que los realizados por los hombres. Esto se manifiesta en que las mujeres tienen una menor remuneración en relación a la percibida por los hombres (Bonet, 2004) y que en las actividades feminizadas a su vez se encuentra en los niveles de remuneración más bajos (Marín, 2017). De lo anterior, podemos plantear las siguientes hipótesis:

H4a: Las industrias con mayor presencia de mujeres tienen niveles de remuneración más bajos. *La mediana de remuneración total es menor para las industrias feminizadas o mixtas (40% - 100% mujeres), que para las masculinizadas.*

H4b: Las áreas funcionales con mayor presencia de mujeres tienen niveles de remuneración más bajos. *La mediana de remuneración total es menor para las áreas funcionales feminizadas o mixtas (40% - 100% mujeres), que para las masculinizadas.*

Otra metodología común para medir la segregación horizontal, es el índice de disimilaridad (ID) propuesto por Duncan y Duncan (1955). El ID por sexo indica la proporción de hombres (mujeres) que deberían cambiar de ocupación para mantener una proporción de hombres y mujeres en la ocupación igual a la que se registra a nivel del total de ocupados. El ID se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Disimilitud (ID)} = \frac{\sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{h_i}{H} \right|}{2}, \quad 1 \geq ID \geq 0$$

Donde m_i es el número de mujeres en la ocupación i ; M es el total de mujeres ocupadas; h_i es el número de hombres en la ocupación i ; H es el total de hombres ocupados. El ID varía desde 0, cuando no existe segregación y la proporción de mujeres es igual en todas las ocupaciones, hasta un valor máximo de 1 cuando existen sólo ocupaciones que son 100% masculinas o 100% femeninas.

En Chile se presenta un nivel relativamente alto de segregación, con una alta estabilidad del indicador entre 1970 y 1990. La evolución del ID para el período 2000-2006 realizado a 1 dígito de la Clasificación Internacional CIUO 88 arroja un valor de 0,34, valor que se mantiene prácticamente constante en el período. Se destaca que la segregación afecta más a las mujeres con menores niveles de escolaridad, lo que implica que la educación permite a las mujeres acceder a un mayor número de ocupaciones en donde el género se hace menos

relevante para desempeñarlas (Krause, Castro y Herrera, 2007). De lo anterior se puede establecer la siguiente hipótesis:

H5: Las egresadas y egresados, al tener una alta escolaridad, tendrán un menor nivel de segregación horizontal que el nivel país. *El ID realizado a 1 dígito de la Clasificación Internacional CIUO88 de los ingenieros comerciales será menor a 0,34.*

Los estereotipos asociados a la segregación horizontal no necesariamente resultan negativos para las mujeres en el mercado laboral. Por una parte, pueden ser producto de las propias preferencias de las mujeres. Por otro lado, pueden funcionar como nichos de empleo femenino en los que evitan la competencia con los hombres (Ibáñez, 2008). El problema surge cuando estos trabajos participan de un estereotipo negativo para las mujeres, asociadas a la creencia de una mayor aceptación de trabajos monótonos, repetitivos y de bajos salarios, derivados de la creencia de que las mujeres tienen una menor necesidad de ingresos (Anker, 1997; Ibáñez, 2008; Marín, 2017).

Segregación vertical

La segregación vertical por otro lado, alude a la distribución entre posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, es decir, la concentración de mujeres en niveles inferiores y a la de los hombres en niveles superiores de un mismo sector de actividad (García de Fanelli, Gogna y Jelín, 1990). Los hombres, por lo general, acceden en mayor medida que las mujeres a puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de las organizaciones, dejando en una condición más precaria en términos salariales a sus pares mujeres. De esto podemos plantear la siguiente hipótesis:

H6a: La proporción de egresados difiere significativamente entre los niveles jerárquicos según el género. De esta manera, *la proporción de mujeres en los cargos ejecutivos y gerenciales es menor que la de los hombres.*

Muchos estudios han demostrado que las mujeres tienen menos probabilidades de ser promovidas que sus colegas hombres que tienen las mismas calificaciones (Yap & Konrad, 2009), constituyendo así solo un pequeño porcentaje de CEOs en la mayoría de los países que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a pesar de tener el mismo nivel educacional que los hombres y haber participado activamente en el mercado laboral durante varias décadas (Kacprzak, 2014).

Al igual que en el caso de la segregación horizontal, el estereotipo de las mujeres como amas de casa aparece, debido a su participación en el cuidado infantil y las responsabilidades domésticas, no pueden dedicar tanto tiempo a su carrera como los hombres (Kacprzak, 2014). Compatibilizar el espacio doméstico y el laboral es otro factor que pesa en la dificultad de representación femenina en puestos de responsabilidad y afecta su desarrollo de carrera, debido a la disponibilidad para asumir cargos de mayor nivel jerárquico que demandan más tiempo (Roldá, Leyra y Contreras, 2012). De lo anterior podemos plantear la siguiente hipótesis:

H6b: Las egresadas de la FEN experimentarán segregación vertical en su desarrollo de carrera. De esta manera, *el promedio del avance de carrera (grado del primer cargo menos el grado del cargo reportado) es menor para las egresadas que para los egresados.*

La teoría del escalón de arriba expone que las personas que ocupan los órganos y puestos superiores en una organización son las que finalmente toman las decisiones (Dwyer et al., 2001), que en el caso de ser hombres podrían estar influidas por su visión androcéntrica (Agut y Martín, 2007). Precisamente, el hombre en general se encuentra mejor trabajando en grupos en los que hay más hombres por la similitud que presentan con ellos y la menor conflictividad que se deriva (Agut y Martín, 2007). Además, a las mujeres no se les considera adecuadas para determinadas tareas en las que se requiere autoridad y respeto (Martinez, Perez, Vela & de Luis, 2008). Estas circunstancias frenarían que la mujer ocupase puestos de responsabilidad en las organizaciones, lo que se

denomina la teoría del techo de cristal (Agut y Martín, 2007; Fleeta-Asín y Pan, 2017).

Morrison et al. (1987) plantearon el techo de cristal como una barrera que es *“tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. Los puestos más relevantes deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero en la realidad se mantenían muy lejos, realmente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección.”* De esto podemos plantear la siguiente hipótesis:

H7a: Los hombres tienen la predisposición de estar niveles jerárquicos más altos y las mujeres niveles jerárquicos más bajos. *El sexo de los ingenieros comerciales determina su nivel jerárquico.*

H7b: Los hombres tienen la predisposición de tener un mayor avance de carrera y las mujeres un menor avance de carrera. *El sexo de los ingenieros comerciales determina su avance de carrera.*

El techo de cristal describe diferentes tipos de barreras que estarían impidiendo a las mujeres llegar a los puestos de mayor responsabilidad, pero los principales factores que mantienen el techo de cristal son los relativos a aspectos externos como la cultura organizacional, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la perpetuación de los valores típicamente masculinos en los cargos de poder, así como los relacionados con las creencias sobre liderazgo y género (Estebaranz, Gallego, Ramírez y Rodríguez, 2004). Se cree que a las mujeres les falta ambición y cualidades para dirigir.

Schein (1973; 2001) mostró que se percibe a los gerentes intermedios exitosos más similares a los hombres que a las mujeres en un gran número de características. Si se considera la posición gerencial como "masculina", entonces, en igualdad de condiciones, un candidato hombre parece más calificado por la tipificación sexual de la posición en relación a la candidata mujer. El estereotipo de que las mujeres son primordialmente irracionales y sexuales antes que intelectuales, apoya la norma de que éstas no puedan supervisar a los hombres,

ya que es algo impropio de las mujeres acceder a posiciones que impliquen la toma de decisiones importantes (Bonet, 2004).

Según los estudios de Eagly y Karau (2002), la incongruencia entre el rol de género femenino y los roles de líder, es más extrema en los niveles ejecutivos de liderazgo y más baja para los gerentes intermedios y de primer nivel. En el nivel ejecutivo, los cargos requerían una mayor variedad de habilidades y actividades, incluida la información de monitoreo, manifestar capacidad empresarial y participar en la planificación a largo plazo. En el nivel intermedio, los cargos exigían mayores habilidades de relaciones humanas como fomentar el esfuerzo cooperativo y motivar y desarrollar subordinados. En el primer nivel, los cargos necesitaban habilidades como liderar, monitorear problemas potenciales y manejar conflictos.

En cuanto a las barreras internas, se encuentran las propias conductas y actitudes de las mujeres que dificultan el acceso a cargos de responsabilidad y al ejercicio del liderazgo. Los valores que se transmiten en los procesos de socialización, diferentes para niñas y niños, inculcan miedos sobre las mujeres para asumir el poder y mayor apoyo a la masculinización de las jerarquías (Roldá, Leyra y Contreras, 2012). Pese al aumento exponencial de los niveles de estudios de las mujeres, la segregación vertical no se modifica (Conde, 2016).

El nivel de estas barreras se puede medir a través del Índice del Techo de Cristal (ITC) (Fleta-Asín y Pan, 2017), el que permite cuantificar la proporción de mujeres que asciende a la máxima categoría de su profesión, en proporción a los hombres que ascienden a la misma posición. Un ITC de 1 indica que no hay diferencia entre mujeres y hombres promovidos. Una puntuación de menos de 1 significa que las mujeres tienen una representación excesiva en el nivel y una puntuación de ITC de más de 1 puntos indica un efecto de techo de cristal. Cuanto más alto es el valor, más grueso es el techo de cristal y más difícil es para las mujeres moverse a una posición más alta. De lo anterior, podemos plantear las siguientes hipótesis:

H8: Las egresadas estarán subrepresentadas en los altos niveles jerárquicos. *Es decir, el índice de Techo de Cristal tendrá una puntuación mayor a 1 para los cargos ejecutivos/gerenciales.*

Por otro lado, hay ciertas variables sociodemográficas que pueden derivar a discriminación por parte de las organizaciones para acceder a cargos con niveles más altos, afectando el desarrollo de carrera de las mujeres. La investigación de Kacprzak, (2014) muestra que la discriminación contra las mujeres es más frecuentemente observada en trabajadoras de mayor edad. Las ganancias y las oportunidades de promoción de las mujeres mayores pueden verse afectadas por más interrupciones de la carrera relacionadas con la crianza de los hijos y una menor disposición a trabajar horas extras debido al cuidado infantil y las responsabilidades domésticas. Los resultados también revelan discriminación relacionada con la cantidad de hijos. Tener hijos solo afecta negativamente las carreras de las mujeres, no las de los hombres. La investigación sobre los CEOs daneses ha demostrado que el 13% de las CEOs femeninas tienen tres o más hijos, mientras que para los hombres la cifra es del 30% (Smith, Smith & Verner, 2013). De lo anterior podemos plantear las siguientes hipótesis:

H9a: Las egresadas de ingeniería comercial experimentarán segregación por nivel jerárquico por variables sociodemográficas. *El efecto del sexo en el nivel jerárquico, difiere por las características sociodemográficas.*

H9b: Las egresadas de ingeniería comercial experimentarán desventaja en su avance de carrera por variables sociodemográficas. *El efecto del sexo en el avance de carrera, difiere por las características sociodemográficas.*

Kacprzak (2014) también encontró que el nivel de discriminación de género depende de características organizacionales como el tamaño de la empresa. Cuanta más pequeña es la organización, mayor es la desigualdad de género. Esto se debe al hecho de que las empresas más grandes suelen tener procedimientos burocráticos asociados con un mayor nivel de formalismo ético. También es posible asumir la existencia de una relación entre la permanencia en la organización y el nivel de discriminación de género percibido por el empleado.

Cuanto más larga es la experiencia organizacional, más se nota la desigualdad de género, porque los empleados con más experiencia laboral han recopilado más datos (Ngo et al., 2003).

Asimismo, según distintas investigaciones, los estereotipos son especialmente evidentes en los sectores masculinizados (por ejemplo, empresas manufactureras). Se cree que una mujer no puede manejar un equipo de trabajadores hombres, ya que no podría mantener la disciplina en el lugar de trabajo (Kacprzak, 2014). De lo anterior, podemos plantear las siguientes hipótesis:

H10a: Las egresadas de ingeniería comercial experimentarán segregación por nivel jerárquico por características organizacionales. *El efecto del sexo en el nivel jerárquico, difiere por las características de la organización.*

H10b: Las egresadas de ingeniería comercial experimentarán desventaja en su avance de carrera por características organizacionales. *El efecto del sexo en el avance de carrera, difiere por las características de la organización.*

Para Chinchilla, Poelmans y León (2005), más que un techo de cristal, existe un “techo de cemento” que se puede visibilizar desde una doble vertiente: el rechazo de algunas mujeres a la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes, en previsión de las dificultades que puedan encontrar para conciliar su vida personal y laboral; y, por otro lado, una segunda vertiente, que indica el prematuro abandono de las mujeres de los cargos directivos, la presión que se ejerce sobre las mujeres en este tipo de puestos es mucho mayor que la ejercida sobre los hombres (Barberá, Dema y Devece, 2011).

Ya sea techo de cristal o techo de cemento, en la actualidad encontramos que hay más hombres en puestos de dirección o altos cargos, mientras que las mujeres ocupan puestos de categorías más bajas. La existencia y perpetuación de estas barreras para acceder a puestos de trabajo que implican mejores condiciones, hacen que las mujeres, al ingresar al mercado laboral, aceptan

jornadas de trabajo más parciales con ingresos menores, por el solo hecho de que son los únicos o los más accesibles (Selamé, 2004).

Metodología

Esta tesis forma parte de la investigación desarrollada en el marco del proyecto FONDECYT 1161717 “Movilidad social, Inequidad y Segregación laboral en Chile: El rol de las Organizaciones y la Gestión de Personas” financiado por CONICYT. En dicho proyecto se realizaron dos estudios cuantitativos y uno cualitativo. En esta tesis se utilizará el primer estudio cuantitativo que se realizó con los egresados de Ingeniería Comercial de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Se escogió dicha carrera dado que tiene una distribución más pareja de sexo y dicha universidad dado que es una de las que tiene mayor variedad de clase socioeconómica con un índice de diversidad entre 65% – 75% (Observatorio Económico, 2017). El instrumento de medición fue validado a través de aplicaciones pilotos para probar la claridad de las preguntas y el lenguaje y un comité de jueces expertos para determinar la correcta medición de los constructos que se querían estudiar.

Participantes

Se realizó un muestreo aleatorio simple de 2000 ingenieros comerciales de la Universidad de Chile egresados entre 1987 y 2016. Sin embargo, dada la baja tasa de respuesta, se envió la invitación al resto de egresados (5520 personas en total).

Participaron 848 egresados en el estudio, de las cuales solamente 740 trabajaban o habían trabajado anteriormente de forma dependiente en los últimos 10 años. El estudio fue de carácter voluntario, por lo que podía ser abandonado en cualquier momento sin consecuencias de ningún tipo para el participante, así como ejercer su derecho a no contestar alguna pregunta. Se utilizaron solamente las respuestas de quienes contestaron todas las preguntas de interés para poder

realizar regresiones, teniendo una muestra final de 439 personas (47% corresponden a la muestra aleatoria inicial).

La muestra final corresponde a 207 mujeres y 232 hombres entre 23 y 59 años de edad ($M=34$; $DS = 8,3$), con 18 a 25 años de educación ($M = 19$; $DS = 1,4$). Tienen entre 1 a 31 años de experiencia laboral ($M = 10$; $DS = 7,9$) y un promedio de remuneración total mensual entre \$525.000 y \$17.000.000 ($M = \$2.920.501$; $DS = \$2.329.713$). Están insertos en distintas industrias y áreas funcionales, un 47% desempeñaba cargos en los que tienen subordinados directos bajo su responsabilidad, en organizaciones de distintos rubros en la ciudad de Santiago de Chile.

La muestra no es representativa de la fuerza laboral del país, dado que los participantes tienen más años de escolaridad y remuneración que la población chilena. Un trabajador promedio tiene 11,5 años de educación y \$554.493 de remuneración total mensual, según el Instituto Nacional de Estadística de Chile (2018). La muestra, por lo tanto, nos da una mirada de las carreras de altas competencias y de mayores oportunidades de promoción dentro de las organizaciones (Marler et al., 2002).

Instrumento

Datos sociodemográficos

Se consultó por sexo, edad, estado de convivencia, número de hijos y comuna de residencia a los 14 años. Para la clasificación socioeconómica, se utilizó el documento de Gattini, Chávez, y Albers, (2014) del Observatorio Chileno de Salud Pública que presenta las comunas de Chile clasificadas según el índice de nivel de desarrollo socio-económico (IDSE), que considera el componente de la economía (ingreso per cápita mensual y pobreza), educación (años de escolaridad promedio) y vivienda y saneamiento (material bueno y aceptable de vivienda, y alcantarillado y fosa séptica). Se creó una variable con el IDSE de la comuna de

residencia de los 14 años del encuestado para tener una aproximación de la clasificación socio-económica de origen.

Datos educacionales

Se consultó por nivel de inglés y estudios de posgrado. A través de secretaria de estudios para aquellos que autorizaron a pedir información adicional, se obtuvo el desempeño académico el ranking ingreso, egreso y número de veces de rindió el grado y como desempeño extra académico el número de ayudantías, intercambio y número semestres matriculados.

Datos organizacionales

Se consultó por el nombre y descripción del cargo, el nombre de la organización en la que trabajan/trabajaban, tamaño de la organización, cantidad de cargos que han tenido en los últimos 10 años, percepción de evaluación de desempeño laboral 360 (jefe directo, autoevaluación, colegas y clientes), capacitaciones en el último año, horas de capacitación recibidas y remuneraciones mensuales (sueldo base líquido y remuneración variable). Además del nombre del cargo del primer trabajo, nombre de la organización del primer trabajo y si tenía subordinados a su cargo.

Con esta información se realizó una homologación de cargos (para el reportado y el primer trabajo) con la metodología MERCER con la Base de Mercado del 2018 (**anexo1**), para obtener el área funcional, nivel jerárquico y grado del cargo reportado que permitieran comparar entre las distintas organizaciones. Por ejemplo, el Gerente General de una organización pequeña y de menor complejidad, podría ser equivalente a un jefe de sucursal de una organización grande. El Nivel jerárquico se clasifican en Ejecutivo (3), Gerente (2) y Profesional (1) y el Grado Cargo es una subcategoría del nivel jerárquico que va desde Ejecutivo Presidente (11) hasta el Profesional Junior (23). Teniendo el Grado Cargo del trabajo reportado y del primer trabajo después de egresar, es posible tener el avance de carrera como la resta entre el grado cargo reportado menos el grado primer cargo.

Para poder medir la segregación horizontal por industria, se ocupó la clasificación del INE (abril 2016) para agrupar las industrias donde se desempeñan los participantes. La presente adaptación nacional mantiene la estructura de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas, CIIU Rev.4. Algunas se agruparon en base a su similitud (por ejemplo, actividades inmobiliarias se agrupó con construcción) y otras se eliminaron debido a no presentarse datos de estas en los encuestados (por ejemplo, actividades en órganos extraterritoriales o actividades de servicios dentro del hogar).

Procedimiento

La encuesta se aplicó de manera online por medio de la plataforma de Qualtrics. Aunque el muestreo tiende a ser más sesgado, presenta menos errores de medición y menos sesgos de respuesta para las encuestas en línea que con estos otros modos de encuesta (Yeager et al., 2011).

Se enviaron invitaciones para un estudio sobre el Desarrollo de Carrera de los egresados por mail en donde se incluía el link para acceder a la encuesta. Se presentaba primero el consentimiento informado en donde se explicaban los objetivos de investigación, el carácter voluntario y anónimo de la participación, y que las respuestas otorgadas no presentan ningún riesgo para su trabajo, siendo utilizadas exclusivamente para fines académicos.

La aplicación del cuestionario se realizó desde el mes de octubre 2017 hasta diciembre 2017. Se mandaban 2 recordatorios semanales vía mail y se sorteaba una caja de vinos a elección cada 50 participantes que terminaran la encuesta completa. La mediana del tiempo por encuesta fue de 32 minutos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de las variables utilizadas en el estudio. En las **tablas 1.1, 1.2 y 1.3**, se muestran las frecuencias de las variables categóricas y ordinales utilizadas en el estudio.

Tabla 1.1: Industrias

Industrias	Frecuencia	Porcentaje
Producción y de suministros	57	13,0
Construcción y actividades inmobiliarias	12	2,7
Comercio y entretenimiento	60	13,7
Transporte y comunicaciones	38	8,7
Actividades financieras y de seguros	118	26,9
Actividades profesionales, administrativas y de apoyo	44	10,0
Administración pública, servicios públicos y defensa	60	13,7
Enseñanza y salud	37	8,4
Otras actividades	13	3,0
Total	439	100,0

Tabla 1.2: Área Funcional

Área Funcional	Frecuencia	Porcentaje
Banca	91	20,7
Administración y finanzas	116	26,4
Comercial y marketing	140	31,9
Alta dirección	12	2,7
Áreas de soporte y otros	80	18,2
Total	439	100,0

Tabla 1.3: Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	Frecuencia	Porcentaje
Ejecutivo	16	3,6
Gerente	119	27,1
Profesional	304	69,2
Total	439	100,0

En la **tabla 2** se muestran las estadísticas descriptivas y las correlaciones de las variables continuas y dicotómicas.

Tabla 2: Estadísticos Descriptivos e Intercorrelaciones

	Promedio	Desv. Estándar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Sexo	,47	,50	--													
2. Edad	33,91	8,33	-0,08	--												
3. Estado de convivencia	,48	,50	-0,11*	0,47*	--											
4. Número de hijos	,84	1,26	-0,10*	0,72*	0,52**	--										
5. IDSE comuna de origen	,78	,14	-0,13**	0,10*	0,07	0,15**	--									
6. Nivel de inglés	7,55	2,07	-0,24**	-0,11*	-0,02	-0,05	0,17*	--								
7. Posgrado realizado	,41	,49	-0,05	0,24*	0,22**	0,17**	0,09	0,02	--							
8. Tamaño organización	,78	,41	-0,02	0,02	-0,01	0,02	-0,01	0,04	0,05	--						
9. Experiencia laboral	9,93	7,87	-0,05	0,97*	0,48**	0,73**	0,11*	-0,09	0,25**	0,02	--					
10. Antigüedad en la organización	4,37	4,95	0,01	0,58*	0,31**	0,45**	0,10	-0,14**	0,06	0,15**	0,57**	--				
11. Antigüedad en el cargo	2,52	2,71	-0,08	0,47*	0,25**	0,36**	0,09*	-0,15**	0,07	0,09	0,47**	0,64**	--			
12. Capacitaciones último año	,59	,49	0,08	-0,04	-0,03	-0,06	-0,04	0,02	-0,11*	0,12*	-0,05	0,09	0,03	--		
13. Horas totales de capacitación	39,39	91,63	0,08	0,07	-0,05	0,03	0,08	-0,08	0,00	0,01	0,06	0,16**	0,05	0,36*	--	
14. Avance de carrera de grado	3,00	3,33	-0,15**	0,64*	0,40**	0,57**	0,12*	0,00	0,13**	0,00	0,66**	0,43**	0,33**	-0,09	0,03	--
15. Remuneración total anual (MM\$)	2,92	2,33	-0,18**	0,64*	0,41**	0,62**	0,20*	0,11*	0,19**	0,07	0,67**	0,51**	0,42**	0,00	0,06	0,72**

N= 439. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

NOTA: Sexo: 0 = hombre 1 = mujer. Estado de Convivencia: 0 = sin conviviente 1= con conviviente. Posgrado realizado: 0= no tiene 1= si tiene. Tamaño Organización: 0 = menos de 200 trabajadores 1 = 200 trabajadores o más. Capacitaciones último año: 0 = tuvo 1 = no tuvo.

Segregación Horizontal de Género Laboral

Para analizar la segregación horizontal de género de los ingenieros comerciales a nivel de industria y área funcional, se realizaron cuatro análisis, para lo cual primero se calculó el índice de feminización (Torns y Recio, 2012) por industria y área funcional que se presenta en la muestra. Para ello se consideró la participación de los encuestados del estudio en las distintas industrias y áreas funcionales codificadas en el estudio. Este índice permitió agrupar las industrias y áreas funcionales en tres categorías; masculinizada, feminizada o mixta, las cuales se utilizan en los análisis pertinentes.

Para probar las *hipótesis 1a y 1b* se calculó la diferencia de proporciones de participantes por sexo para las industrias y área funcionales. Asimismo, para probar las *hipótesis 2a y 2b*, se calculó la probabilidad de pertenecer a una industria o área funcional, dado el sexo de los participantes por medio del modelo econométrico de elección discreta del tipo logit multinomial. Para comprobar las *hipótesis 3a y 3b*, se determinó si la probabilidad de pertenecer a una industria o área funcional dado el sexo de los participantes variaba dada las características sociodemográficas de los participantes o variables vinculadas con la organización reportada. Por otro lado, se probó la *hipótesis 4a y 4b* realizando test de diferencias de medianas de remuneración total entre las industrias y áreas funcionales dado su índice de feminización.

Finalmente, para evaluar la existencia de segregación ocupacional de género en los egresados, se probó la *hipótesis 5* calculando el ID para la muestra del estudio según el primer dígito del CIUO88 de la ocupación en que se desempeñan. La diferencia entre el ID de los egresados y el ID de la población chilena, según los datos de la CASEN 2017, según el primer dígito del CIUO88, mostraría diferencias de segregación ocupacional dada las características específicas de los grupos.

Segregación horizontal de género por industria

La **tabla 3** recoge los resultados del índice de feminización por industria. Fue posible clasificar a tres industrias como masculinizadas: (1) construcción y actividades inmobiliarias, (2) actividades financieras y de seguros y (3) enseñanza y salud. Estas industrias presentan menos de un 40% de mujeres. La industria

codificada como otras actividades fue clasificada como feminizada, ya que presenta más de un 60% de mujeres. El resto de las industrias se considerarían mixtas, con un porcentaje mujeres entre un 40% - 60% de mujeres.

Tabla 3: Índice Feminización Industrias

	Hombre	Mujer	F (%)
	100%	100%	
Producción y de suministros	12%	14%	53%
Construcción y actividades inmobiliarias	3%	2%	33%
Comercio y entretenimiento	12%	16%	55%
Transporte y comunicaciones	9%	8%	42%
Actividades financieras y de seguros	32%	21%	37%
Actividades profesionales, administrativas y de apoyo	8%	12%	57%
Administración pública, servicios públicos y defensa	12%	16%	55%
Enseñanza y salud	10%	7%	38%
Otras actividades	2%	4%	62%

Los tests de diferencia de proporciones por sexo para cada uno de los distintos tipos de industria entregan evidencia empírica para aceptar la *hipótesis 1a*. La **figura 1** muestra la distribución por sexo de los egresados en las industrias agrupadas por índice de feminización y la **tabla 4** resume el resultado de los test de chi cuadrado que resulta de la comparación de la proporción de egresadas y egresados de un tipo de industria con la proporción de género en las demás industrias. A nivel de industria se encontraron diferencias en la proporción de egresadas y egresados, por lo que podemos decir que la distribución de género es distinta entre las industrias masculinizadas, feminizadas y mixtas. Por industria, se encontraron diferencias significativas en la industria masculinizada respecto de la demás industria, con un 30% de egresadas y un 45,3% de egresados. Este resultado confirma que en las industrias masculinizadas hay una proporción mayor de egresados.

Contrario a lo esperado, se encontraron diferencias significativas en las industrias mixtas respecto a las demás industrias, con un 66,2% de egresadas y un 52,6% de egresados, presentando una mayor proporción de egresadas que de egresados en esta industria.

Respecto de la industria cuyo índice de feminización resultó alto en proporción de egresadas, no hay evidencia empírica suficiente para afirmar que hay diferencia significativa en la distribución de género en la industria feminizada y el resto, con un 3,9% de egresadas y un 2,2% de egresados. Lo anterior se debería a problemas de poder estadístico dado el pequeño tamaño muestral (n=13) (**anexo 2**).

Figura 1: Industrias según Género

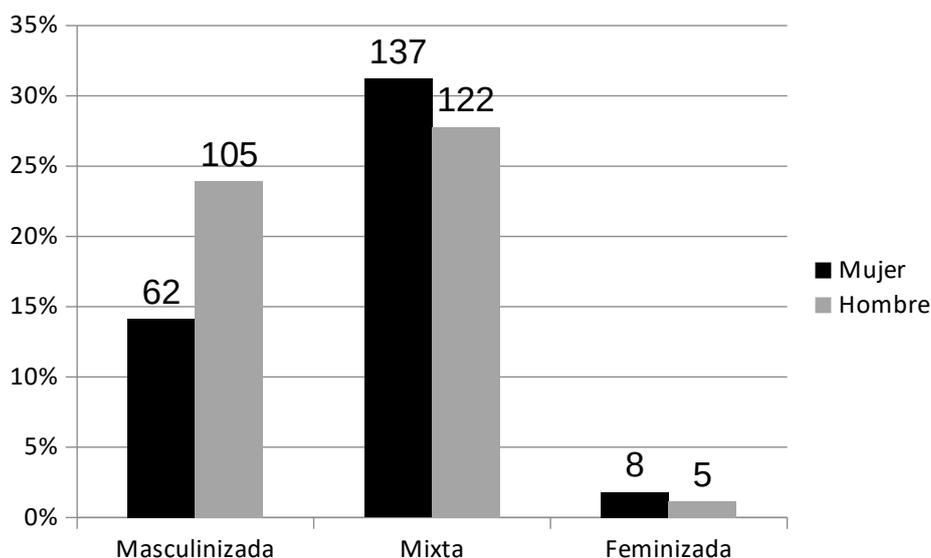


Tabla 4: Test de Proporciones para las Industrias

	χ^2	df
Industrias por índice de feminización	11,246**	2
Masculinizada	10,875**	1
Mixta	8,361**	1
Feminizada	1,113	1

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Respecto de la *hipótesis 2a*, el resultado del modelo econométrico de elección discreta del tipo logit multinomial entrega evidencia empírica parcial para esta hipótesis. Los predictores sociodemográficos probados con este modelo fueron sexo, estado de convivencia, IDSE comuna de origen, cantidad de hijos, nivel de inglés y posgrado realizado. Los predictores organizacionales incluidos en el modelo fueron tamaño de la organización, capacitaciones del último año, suma de las horas de capacitaciones del último año, experiencia laboral, antigüedad en la organización y desempeño laboral. Para corregir la distribución de los datos de antigüedad en la organización, suma de horas de capacitación del último año y número de hijos, cuya asimetría y curtosis resultó ser estadísticamente significativa, se realizaron

transformaciones estadísticas. Las transformaciones recomendadas con mayor frecuencia son la raíz cuadrada, el logaritmo o la raíz inversa (Osborne, 2010). Para el presente análisis de datos, se utilizó el logaritmo natural de la antigüedad en la organización, la raíz de la suma de las horas de capacitación y la raíz del número de hijos.

Los datos demostraron un buen ajuste general del modelo usando el criterio de desviación; $\chi^2(850, N=439) = 617,953$, $p= 1,00$, y respecto del índice Nagelkerke $R^2=0,186$. El sexo como predictor en el modelo, resultó explicar en forma significativa la probabilidad de pertenecer a una industria masculinizada y feminizada respecto a una mixta (industria de comparación del modelo) $\chi^2(2, N=439) = 9,085$, $p= 0,011$, luego de controlar por los demás predictores nombrados en el párrafo anterior. Como se muestra en la **tabla 5**, al revisar las estimaciones de los parámetros por tipo de industria, el sexo resultó ser solo significativo para la pertenencia a la industria masculinizada respecto de la mixta. La probabilidad de que los egresados en comparación con las egresadas estén en una industria masculinizada es 1,87 veces más alto respecto a estar en una industria mixta (**anexo 3**). La falta de evidencia para la industria feminizada podría deberse a problemas de poder estadístico dado el pequeño tamaño muestral de dicha industria.

Tabla 5: Probabilidad de Trabajar en una Industria Masculinizada, Feminizada o Mixta

	Feminizada					Masculinizada				
	B	Std. Error	Wald	d f	Exp(B)	B	Std. Error	Wald	d f	Exp(B)
Intercept	-12,08	3,898	9,61*	1		-0,8	0,92	0,758	1	
Experiencia Laboral	0,107	0,184	0,336	1	1,113	0,01	0,06	0,028	1	1,01
Experiencia Laboral 2	0,004	0,006	0,455	1	0,996	0	0,002	0,001	1	1
Antigüedad Organizacional LN	0,606	0,428	2,005	1	0,545	-0,1	0,134	0,544	1	0,906
Cantidad de hijos R	0,402	0,739	0,297	1	1,495	0,632	0,232	7,41*	1	1,882
Suma Hr Capacitaciones LN	0,763	0,405	3,548	1	2,145	0,054	0,113	0,224	1	1,055
Promedio desempeño Laboral	0,855	0,513	2,775	1	2,351	0,022	0,133	0,027	1	1,022
Nivel inglés	0,018	0,163	0,013	1	1,018	-0,06	0,054	1,051	1	0,946
IDSE comuna origen	1,555	2,281	0,465	1	4,737	-0,04	0,775	0,002	1	0,964
[Sexo=,00]	0,296	0,666	0,198	1	0,744	0,639	0,222	8,24*	1	1,894
[Estado convivencia=,00]	0,545	0,791	0,475	1	0,58	-0,27	0,264	1,072	1	0,761
[Tamaño organización=,00]	2,076	0,654	10,07*	1	7,973	-0,13	0,269	0,24	1	0,877
[Capacitación último año=,00]	3,425	1,863	3,379	1	30,72	0,117	0,452	0,067	1	1,124
[Posgrado realizado=,00]	1,096	0,732	2,242	1	2,991	0,049	0,225	0,047	1	1,05

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

En la *hipótesis 3a*, cada modelo logit multinomial que incluye la interacción entre sexo y cada uno de los predictores por modelo, entregan suficiente evidencia empírica para esta hipótesis. Tal como se recomienda, se analiza la interacción usando los log odds metric (Ai & Norton, 2003), con las variables centradas (Aiken & West, 1991) y se calculó la interacción entre los predictores mediante su multiplicación. Se corrió una regresión para cada interacción de modo de determinar su impacto en la pertenencia a una industria masculinizada y feminizada respecto a una mixta.

La interacción entre sexo y la suma de las horas de capacitación resultó estadísticamente significativa. Se obtuvo un buen ajuste general del modelo usando

el criterio de desviación; $\chi^2(848, N=439) = 609,198$, $p= 1,00$, y el índice de Nagelkerke $R^2=0,207$. Respecto a los predictores significativos en el modelo, se obtuvo que la interacción aporta significativamente a explicar la probabilidad de pertenecer a una industria de distinta concentración de mujeres $\chi^2(2, N=439) = 8,755$, $p= 0,013$.

Como se muestra en la **tabla 6**, la interacción es solo significativa para la industria feminizada en referencia a una industria mixta. La interpretación de la interacción se realiza a través de la **figura 2**. La probabilidad de estar en una industria feminizada es mayor para los egresados que reportan haber recibido una baja suma de horas de capacitación en el último año en comparación con las egresadas. Esta probabilidad va disminuyendo en el caso de los hombres y aumentando en el caso de las mujeres, hasta que alcanzan una misma probabilidad de pertenecer a una industria feminizada cuando tienen alta suma de horas de capacitación. Dada la naturaleza transversal del estudio, se puede interpretar que, en el caso de los hombres, en la medida que aumenta la probabilidad de pertenecer a una industria feminizada, reciben menos capacitación. Mientras que, en el caso de las mujeres, en la medida que aumenta la probabilidad de pertenecer a una industria feminizada, reciben más capacitación (**anexo 4**). Cabe recordar la presencia de problemas de poder por el tamaño muestral de dicha industria es muy bajo, por lo que los resultados deben ser tomados con precaución.

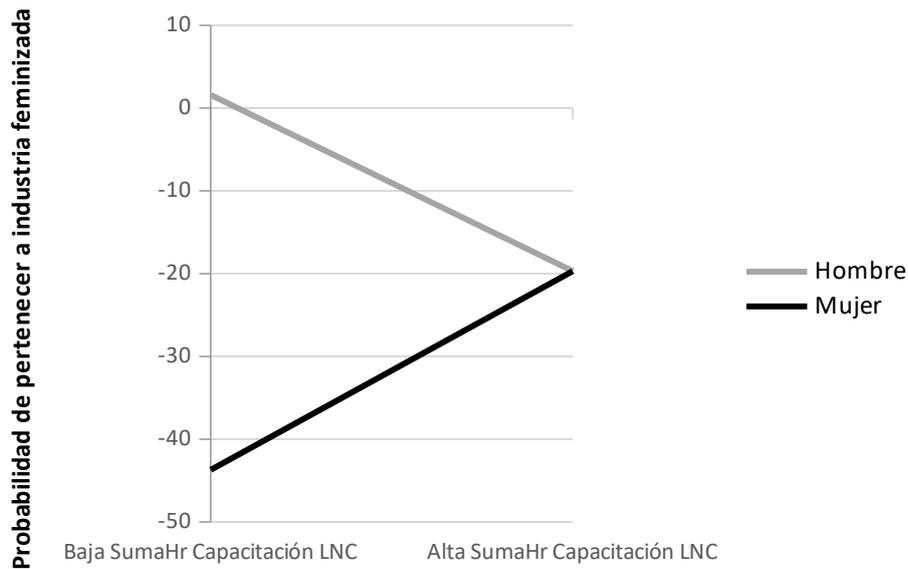
Tabla 6: Probabilidad Modelo Interacción Sexo x Suma Hr Capacitación Industria Feminizada

Índice de feminización por industria		B	Std. Error	Wald		df	Exp(B)
Feminizada	Intercepto	-9,046	2,626	11,871	**	1	
	Experiencia laboral C	,106	,189	,314		1	1,112
	Experiencia laboral 2C	-,003	,006	,282		1	,997
	Antigüedad org. LNC	-,500	,438	1,302		1	,607
	Cantidad de hijos C	,347	,763	,206		1	1,414
	Suma hr capacitación LNC	-5,442	,464	137,564	**	1	,004
	Promedio desempeño laboral	,962	,520	3,418		1	2,616
	Nivel de inglés C	,113	,178	,406		1	1,120
	IDSE comuna de origen C	1,685	2,277	,547		1	5,392
	Sexo C x Suma hr capacitación LNC	11,582	,455	648,441	**	1	107189,495

[SexoC=-,47]	-22,66	,000	.		1	1,437E-10
[Estado convivencia C=-,48]	-,762	,824	,855		1	,467
[Tamaño organización C=-,78]	2,324	,710	10,727	**	1	10,220
[Capacitación últ año C=-,59]	1,642	1,979	,688		1	5,163
[Posgrado realizado C=-,41]	1,396	,815	2,932		1	4,040

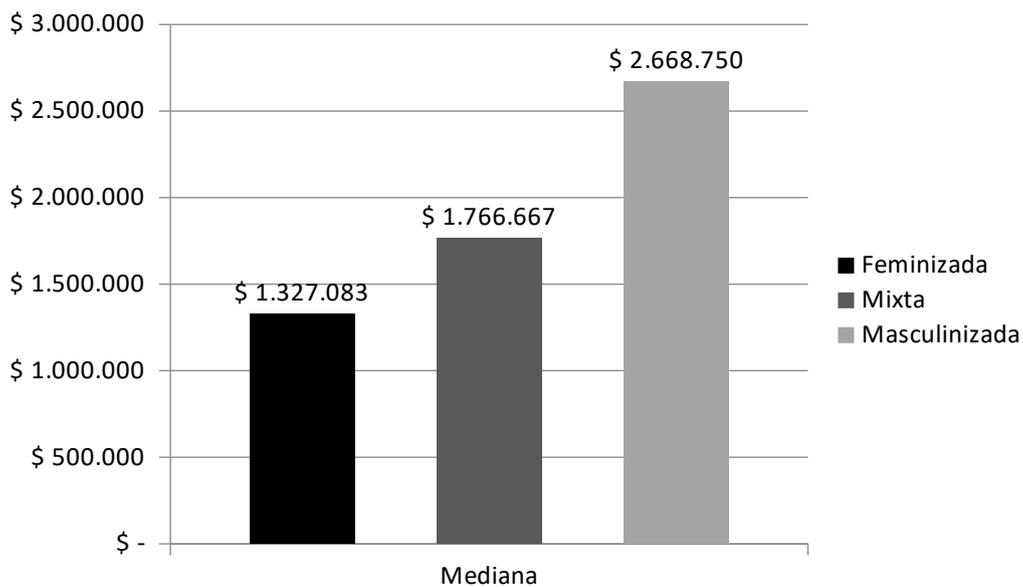
* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Figura 2: Interacción Sexo x Suma Hr Capacitación Industria Feminizada



En la *hipótesis 4a*, el test de la mediana para k grupos nos entrega evidencia empírica para esta hipótesis. La **figura 3** nos muestra la mediana de remuneración entre las industrias feminizadas, masculinizadas y mixtas. El test indica que la mediana de las remuneraciones es distinta por tipo de industria (χ^2 (2, N = 439) = 20,187, p=0,000). El test de Mann-Whitney indica que la mediana de remuneración total de los participantes es mayor para las industrias masculinizadas que para las mixtas (U=15284, p=0,000). Asimismo, la mediana de remuneración total es mayor para las industrias masculinizadas que para las feminizadas (U=699, p=0,033). No hay evidencia empírica suficiente para determinar que la mediana de remuneración total es mayor para las industrias mixtas que para las feminizadas (U=1481, p=0,464) (**anexo 5**).

Figura 3: Mediana Remuneración Total por Concentración de Género en Industrias



Considerando los resultados hasta aquí reportados, con los antecedentes de segregación horizontal de género por industria recabados para los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, tenemos que las industrias en que trabajan los participantes pueden ser clasificadas de masculinizadas, feminizadas o mixtas según la distribución por sexo de los participantes en ellas. Sin embargo, solamente las industrias masculinizadas y mixtas presentan una distribución de género con una diferencia estadísticamente significativa. La ausencia de evidencia empírica para confirmar que la industria feminizada posee una mayor proporción de egresadas puede deberse a problemas de poder en el tamaño de muestra de la industria feminizada.

Por otro lado, los egresados tienen una probabilidad mayor respecto a las egresadas de pertenecer a una industria masculinizada en referencia de una mixta una vez que se consideran las características sociodemográficas y organizacionales consideradas en este estudio. Finalmente, la probabilidad que el sexo del egresado influya en la pertenencia a una industria feminizada varía en forma diferencial para egresadas y egresados según por la suma de horas de capacitación del último año que reportan. Mientras que los egresados con una baja suma de horas de capacitación tienen mayor probabilidad de estar en una industria feminizada que las egresadas, cuando la suma de horas de capacitación reportadas es alta, las egresadas y egresados tienen menos probabilidades de estar en una industria feminizada por igual.

Por último, referente al tema de la devaluación del trabajo de la mujer en la segregación horizontal por industria, encontramos que las industrias con mayor proporción de egresados tienen una mediana de remuneración total mayor. Sin embargo, la diferencia de la mediana en remuneración entre las industrias categorizadas como mixtas y la feminizada no resultó estadísticamente significativa, posiblemente por problemas en el tamaño de la muestra.

Segregación horizontal de género por área funcional

Para analizar la segregación horizontal de género de las áreas funcionales, se replicaron los mismos análisis de la segregación industrial. La **tabla 7** recoge los resultados de clasificación por índice de feminización por área funcional. Fue posible clasificar a un área funcional como masculinizada: alta dirección, la cual presenta menos de un 40% de mujeres. El resto de las áreas funcionales se considerarían mixtas presentando entre un 40% - 60% de mujeres.

Tabla 7: Índice Feminización Áreas Funcionales

	Hombre	Mujer	F (%)
	100%	100%	
Comercial y marketing	29%	35%	51%
Administración y finanzas	25%	29%	51%
Alta dirección	4%	1%	25%
Áreas de soporte y otros	19%	17%	45%
Banca	23%	18%	41%

Los tests de diferencia de proporciones por sexo para cada una de las áreas funcionales no entregan evidencia empírica suficiente para la *hipótesis 1b*. La **figura 4** muestra la distribución de sexo de los egresados en las distintas áreas funcionales agrupadas por índice de feminización y la **tabla 8** resume el resultado del test de chi cuadrado que resulta de la comparación de la proporción de egresadas y egresados del tipo de área funcional con la proporción de género en las demás áreas funcionales.

Contrario a lo esperado, el área funcional masculinizada no presentó evidencia empírica suficiente para afirmar que hay una diferencia significativa en la distribución de género respecto a las áreas funcionales mixtas, presentando un 1,4%

de egresadas y un 3,9% de egresados (**anexo 6**). Lo anterior se debería a problemas de poder estadístico dado el pequeño tamaño muestral (n=12).

Figura 4: Área Funcional según Sexo

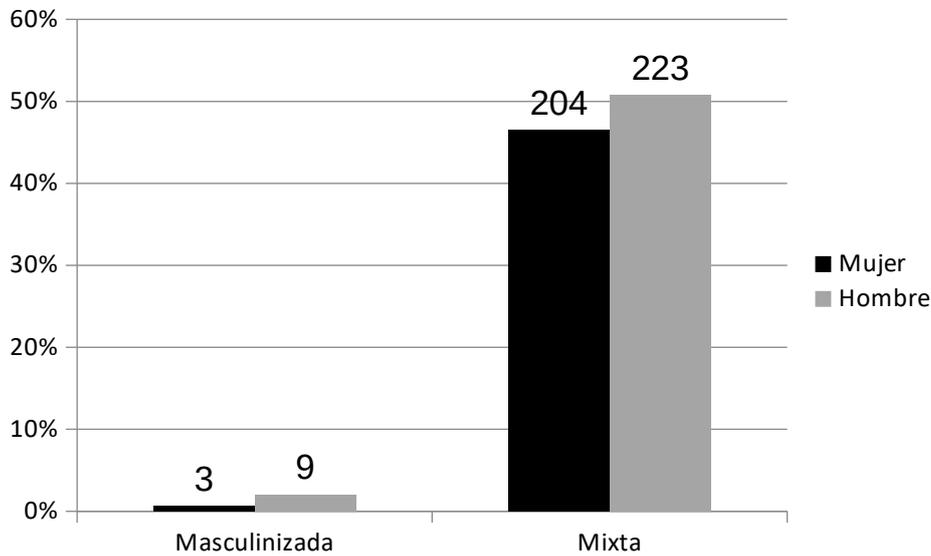


Tabla 8: Test de Proporciones para las Áreas Funcionales

	Value	df
Área funcional	2.470	2

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Respecto a la *hipótesis 2b*, el resultado del modelo econométrico de elección discreta del tipo logit multinomial², no entregó evidencia empírica para esta hipótesis. Se usaron los mismos predictores corregidos de la segregación horizontal de género industrial.

Los datos demostraron un buen ajuste general del modelo usando el criterio de desviación; $\chi^2(425, N=439) = 72,276$, $p = 1,00$, y respecto del índice Nagelkerke $R^2=0,372$. El sexo como predictor en el modelo, no aporta a explicar la probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada respecto a una mixta (industria de comparación del modelo) $\chi^2(1, N=439) = 1,311$, $p = 0,165$. Como se muestra en la **tabla 9**, la probabilidad de que los egresados en comparación con las egresadas estén en un área funcional masculinizada no es estadísticamente significativa (**anexo 7**). La falta de evidencia para dicha área funcional podría deberse a problemas de poder estadístico dado el pequeño tamaño muestral.

² A pesar de tener solo 2 clasificaciones, se usó el mismo modelo multinomial para tener los mismos estadísticos del análisis de segregación industrial

Tabla 9: Probabilidad de Trabajar en un Área Funcional Masculinizada o Mixta

	Masculinizada				
	B	Std. Error	Wald	df	Exp(B)
Intercepto	-9,68	4,378	4,88 *	1	
Experiencia laboral	0,52	0,39	1,78	1	1,681
Experiencia laboral 2	-0,01	0,009	1,04	1	0,99
Antigüedad organizacional LN	0,36	0,363	0,98	1	1,433
Cantidad de hijos R	0,62	0,736	0,71	1	1,859
Suma hr capacitaciones LN	-0,1	0,367	0,08	1	0,904
Promedio desempeño Laboral	-0,08	0,418	0,04	1	0,92
Nivel inglés	-0,16	0,153	1,05	1	0,855
IDSE comuna origen	-0,24	2,369	0,01	1	0,787
[Sexo=,00]	1,019	0,771	1,75	1	2,77
[Estado convivencia=,00]	0,513	0,936	0,3	1	1,671
[Tamaño organización=,00]	1,066	0,765	1,94	1	2,903
[Capacitación último año=,00]	0,331	1,513	0,05	1	1,392
[Posgrado realizado=,00]	-0,58	0,709	0,67	1	0,56

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

En la *hipótesis 3b*, los modelos logit multinomial que incluyen las interacciones entre sexo y cada uno de los predictores del modelo, entregan suficiente evidencia empírica para esta hipótesis. Se realizó el mismo procedimiento que para el análisis de industrias.

La interacción entre sexo y la suma de las horas de capacitación resultó estadísticamente significativa. Se obtuvo un buen ajuste general del modelo usando el criterio de desviación; $\chi^2(424, N=439) = 68,211$, $p = 1,00$, y el índice de Nagelkerke $R^2=0,410$. Respecto a los predictores significativos en el modelo, tenemos que la interacción aporta a explicar la probabilidad de pertenecer a un área funcional de distinta concentración de mujeres $\chi^2(1, N=439) = 4,065$, $p = 0,044$.

Como se muestra en la **tabla 10**, la interacción es significativa para el área funcional masculinizada en referencia a un área funcional mixta. La interpretación de la interacción se realiza a través de la **figura 5**. La probabilidad de estar en un área funcional masculinizada es mayor para los egresados que reportan haber recibido una baja suma de horas de capacitación en el último año en comparación con las egresadas. Esta probabilidad va disminuyendo en el caso de los hombres y mujeres,

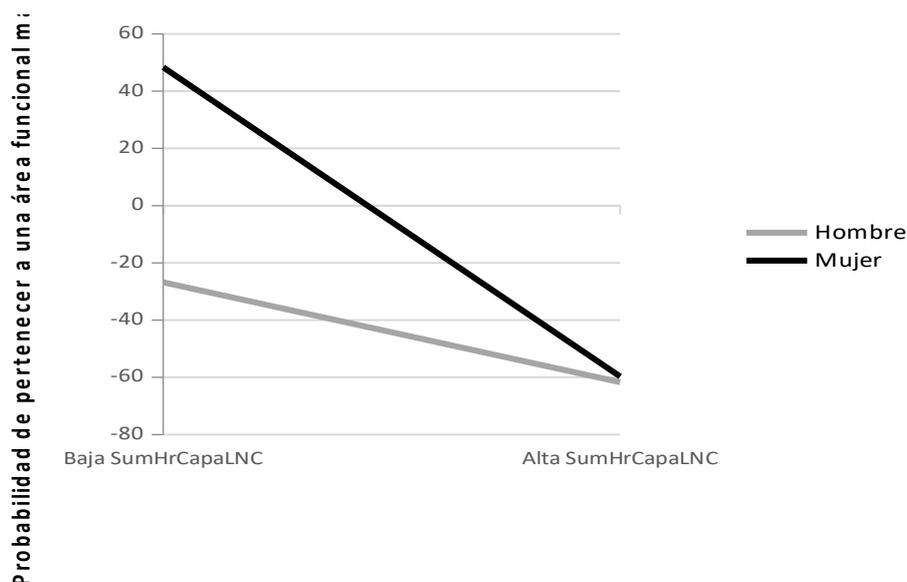
hasta que alcanzan una misma probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada cuando tienen alta suma de horas de capacitación. Dada la naturaleza transversal del estudio, se puede interpretar que, en el caso de los hombres y mujeres, en la medida que aumenta la probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada, reciben menos capacitación (**anexo 8**). Contra intuitivamente, las egresadas con baja suma de horas de capacitación poseen la mayor probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada. Cabe recordar que el tamaño muestral de dicha área es muy bajo, por lo que los resultados deben ser tomados con precaución.

Tabla 10: Probabilidad Modelo Interacción Sexo x Suma Hr Capacitación Área Funcional Masculinizada

Índice de Feminización por Área Funcional	B	Std. Error	Wald	d f	Exp(B)
Masculinizada					
Intercepto	-44,257	2,162	419,074 **	1	
Experiencia laboral C	,582	,408	2,036	1	1,790
Experiencia laboral 2C	-,011	,010	1,387	1	,989
Antigüedad organizacional LNC	,383	,365	1,101	1	1,466
Cantidad de hijos C	,610	,770	,628	1	1,840
Suma hr capacitación LNC	-8,925	,426	438,630 **	1	,000
Promedio desempeño laboral	-,049	,428	,013	1	,953
Nivel de inglés C	-,207	,162	1,641	1	,813
IDSE comuna de origen C	-,557	2,508	,049	1	,573
Sexo C x suma hr capacitación LNC	-18,707	,430	1889,229 **	1	,000
[SexoC=-,47]	38,558	,000	.	1	55632172801241400,000
[Estado convivencia C=-,48]	,305	,951	,103	1	1,356
[Tamaño organización C=-,78]	1,043	,786	1,759	1	2,838
[Capacitaciones último año C=-,59]	-,425	1,582	,072	1	,654
[Posgrado realizado C=-,41]	-,585	,706	,686	1	,557

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Figura 5: Interacción Sexo x Suma Hr Capacitación Área Funcional Masculinizada



Asimismo, la interacción entre sexo e IDSE comuna origen resultó estadísticamente significativa. Se obtuvo un buen ajuste general del modelo usando el criterio de desviación; $\chi^2(424, N=439) = 66,226, p= 1,00$, y el índice de Nagelkerke $R^2=0,429$. Respecto a los predictores significativos en el modelo, se obtuvo que la interacción aporta significativamente a explicar la probabilidad de pertenecer a un área funcional de distinta concentración de mujeres $\chi^2(1, N=439) = 6,050, p= 0,014$.

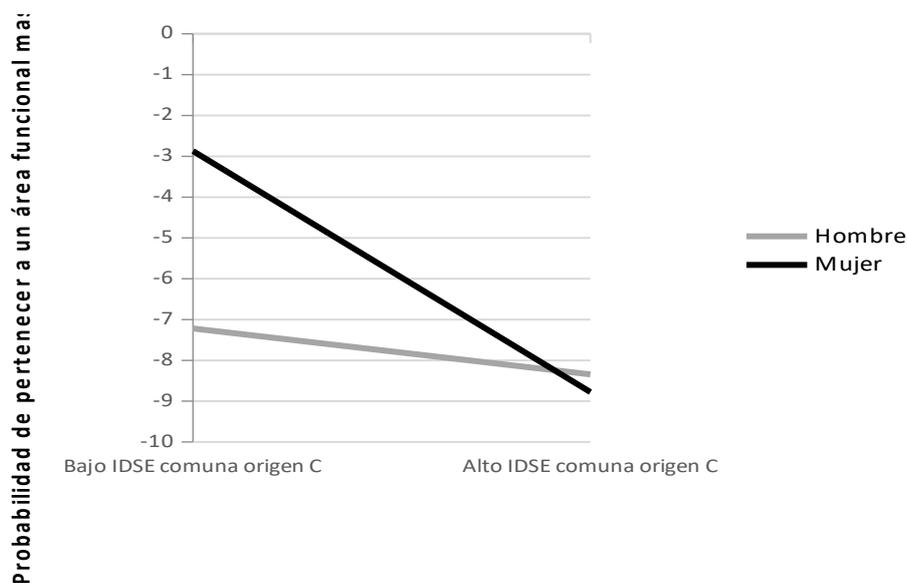
Como se muestra en la **tabla 11**, la interacción es significativa para el área funcional masculinizada en referencia a un área funcional mixta. La interpretación de la interacción se realiza a través de la **figura 6**. La probabilidad de estar en un área funcional masculinizada es mayor para los egresados que reportan un bajo IDSE de comuna origen en comparación con las egresadas. Esta probabilidad va disminuyendo en el caso de los hombres y mujeres, hasta que alcanzan una misma probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada cuando tienen un alto IDSE de comuna origen. Dada la naturaleza transversal del estudio, se puede interpretar que, en el caso de los hombres y mujeres, en la medida que aumenta la probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada, provienen de comunas de bajo IDSE (**anexo 9**). Cabe recordar que el tamaño muestral de dicha industria es muy bajo, por lo que los resultados deben ser tomados con precaución.

Tabla 11: Probabilidad Modelo Interacción Sexo x IDSE Comuna Origen Área Funcional Masculinizada

Índice de Feminización por Área Funcional		B	Std. Error	Wald	df	Exp(B)
Masculinizada	Intercepto	-7,781	2,388	10,617	*	1
	Experiencia laboral C	,526	,366	2,063		1
	Experiencia laboral 2C	-,010	,009	1,199		1
	Antigüedad organizacional LNC	,326	,379	,741		1
	Cantidad de hijos C	,672	,729	,850		1
	Suma hr capacitación LNC	-,223	,382	,341	*	1
	Promedio desempeño laboral	-,272	,448	,369		1
	Nivel de inglés C	-,120	,163	,543		1
	IDSE comuna de origen C	-3,979	3,738	1,133		1
	Sexo C x IDSE comuna origen C	-16,935	8,350	4,114	*	1
	[SexoC=-,47]	1,958	1,363	2,063		1
	[Estado convivencia C=-,48]	1,360	1,113	1,492		1
	[Tamaño organización C=-,78]	1,334	,833	2,562		1
	[Capacitaciones último año C=-,59]	,217	1,552	,020		1
	[Posgrado realizado C=-,41]	-,651	,777	,702		1

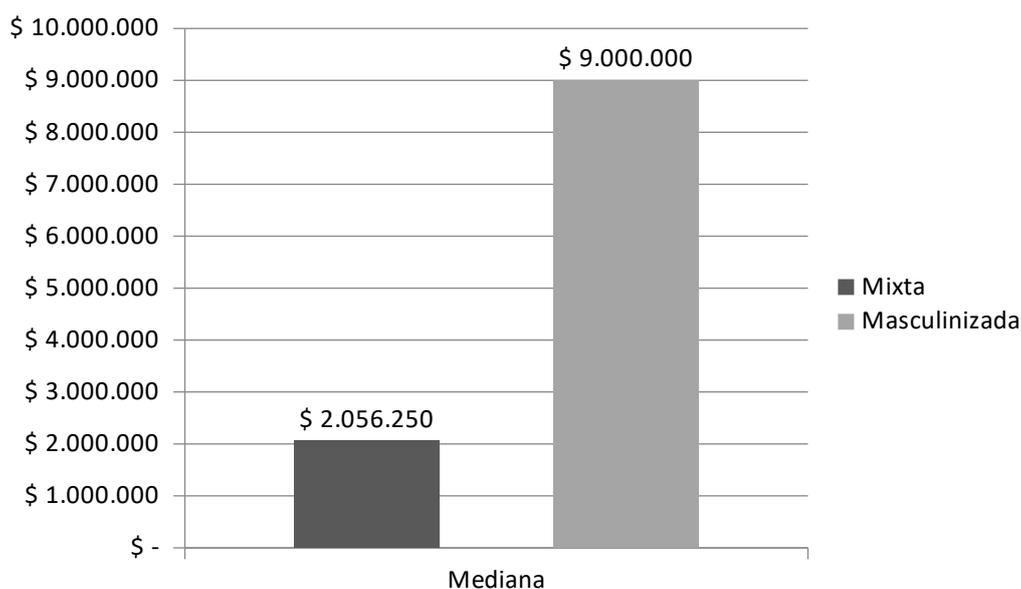
* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Figura 6: Interacción Sexo x IDSE Comuna Origen Área Funcional Masculinizada



En la *hipótesis 4b*, el test de la diferencia de medianas de remuneraciones nos entrega evidencia empírica para esta hipótesis. La **figura 7** muestra la mediana de remuneración por área funcional. El test de Mann-Whitney Test indica que la mediana de remuneración total es mayor para las áreas funcionales masculinizadas que para las mixtas ($U=454$, $p=0,000$) (**anexo 10**). Sin perjuicio del anterior, se pide precaución en la interpretación de los resultados dado el tamaño de la muestra del área funcional masculinizada.

Figura 7: Remuneración Total por Concentración de Género en Área Funcional



Considerando los resultados hasta aquí reportados, con los antecedentes de segregación horizontal de género por área funcional recabados para los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, tenemos que las áreas funcionales en que trabajan los participantes pueden ser clasificadas de masculinizadas o mixtas según la distribución por sexo de los participantes en ellas. Sin embargo, ninguna de las áreas funcionales presenta una distribución de género con una diferencia estadísticamente significativa. La ausencia de evidencia empírica para confirmar que el área funcional masculinizada posee una mayor proporción de egresados puede deberse a problemas de poder en el tamaño de muestra de dicha área funcional.

Por otro lado, tampoco se encontró evidencia empírica de que los egresados posean una probabilidad mayor que las egresadas de pertenecer a un área funcional masculinizada en referencia de una mixta. Sin embargo, dicha probabilidad varía en forma diferencial para egresadas y egresados según la suma de las horas de capacitación y el IDSE de la comuna de origen.

Por último, referente al tema de la devaluación del trabajo de la mujer en la segregación horizontal por área funcional, encontramos que las áreas funcionales con mayor proporción de egresados tienen una mediana de remuneración total mayor.

Segregación horizontal de género ocupacional

El ID de Duncan y Duncan nos entrega evidencia suficiente que nos permite aceptar la *hipótesis 5*. La segregación ocupacional por género en Chile a 1 dígito de la CIUO88 al 2006 era de 0,34 (Krause, Castro y Herrera, 2007). Utilizando la base de datos de CASEN 2017³, se obtuvo un ID a 1 dígito de la CIUO88 de 0,26 (n= 7.858.334), lo que indicaría un menor nivel de segregación ocupacional de género a la fecha.

Filtrando la base de CASEN 2017 por nivel educacional y dejando solo aquellos que tengan una carrera profesional completa, un posgrado incompleto y un posgrado completo, el cálculo del ID a 1 dígito de la CIUO88 resulta en 0,13 (n= 1.398.800), confirmando el estudio de Krause, Castro y Herrera (2007) que indicaba que mayores niveles de educación disminuirían la segregación ocupacional reflejándose en un menor ID.

Finalmente, la **tabla 12** considera una sub-muestra de CASEN más parecida a la muestra del estudio, en la cual filtró por personas de carreras pertenecientes al área de “*educación comercial y administración*” de nivel universitario y oficios de “*miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo*”, “*profesionales, científicos e intelectuales*” y “*técnicos profesionales de nivel medio*”. La **tabla 13** por otro lado, muestra la distribución de la muestra del presente estudio de acuerdo al CIUO88.

Tabla 12: Distribución CIUO 88 sub-muestra CASEN 2017

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo	17853	5251	23104
Profesionales, científicos e intelectuales	32402	24742	57144
Técnicos profesionales de nivel medio	13667	11703	25370
Total	63922	41696	105618

3 <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/basedatos.php>

Tabla 13: Distribución CIUO 88 estudio FONDECYT

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo	80	51	131
Profesionales, científicos e intelectuales	117	124	241
Técnicos profesionales de nivel medio	32	32	64
Total	229	207	436

El ID de la sub-muestra de CASEN es de 0,15 (n= 105.618), mientras que el ID de la muestra de egresados es de 0,10 (n=436). La diferencia anterior puede corresponder a que, al ser los ingenieros comerciales una carrera profesional, una menor proporción queda trabajando en ocupaciones que se consideran técnicas profesionales, lo que afecta la sensibilidad del índice.

Los índices anteriores corresponden a lo esperado, dado que una mayor educación permite tener acceso a un mayor número de ocupaciones, como sería el caso de los ingenieros comerciales, lo que disminuye la segregación por ocupación. Las diferencias entre el ID de la muestra de egresados del estudio y el de la sub-muestra de CASEN, puede deberse a problemas de ajustes por los filtros de la encuesta, haciendo que los grupos sean parecidos en área, pero no tanto así en las características, dado que hay personas de nivel técnico que trabajan en ocupaciones profesionales, y personas profesionales que trabajan en ocupaciones más técnicas.

Segregación Vertical de Género Laboral

Para analizar la segregación vertical de género de los ingenieros comerciales se realizaron análisis de las diferencias en el nivel jerárquico, agrupado en tres niveles, y diferencias en el avance de carrera, operacionalizada como la diferencia entre el grado jerárquico del cargo reportado y del primer trabajo.

En relación con el nivel jerárquico, para probar la *hipótesis 6a* se calculó la diferencia de proporciones de egresadas y egresados por nivel jerárquico. Asimismo, para probar la *hipótesis 7a*, se calculó el efecto del sexo del egresado en su nivel jerárquico por medio de una regresión múltiple. Para la *hipótesis 8* se calculó el ITC (Fleta-Asín y Pan, 2017) con la intención de evaluar la presencia del techo de cristal. Por último, para probar la *hipótesis 9a* y *10a*, se determinó si el efecto del sexo en el

nivel jerárquico variaba dadas las características sociodemográficas de los participantes o variables vinculadas con la organización a la que pertenece.

Por otro lado, en relación al avance de carrera, para probar la *hipótesis 6b* se realizó un test de diferencia de medias del avance de carrera de egresadas y egresados. Asimismo, para probar la *hipótesis 7b*, se calculó el efecto del sexo del egresado en su avance de carrera por medio de una regresión múltiple. Por último, para probar la *hipótesis 9b* y *10b*, por medio de análisis de interacciones, se determinó si el efecto del sexo en el avance de carrera variaba dada las características sociodemográficas de los participantes o variables vinculadas con la organización a la que pertenece.

Segregación vertical de género por nivel jerárquico

Los tests de diferencia de proporciones por sexo para cada uno de los tres niveles jerárquicos entregan evidencia empírica para la *hipótesis 6a*. La **figura 8** muestra la distribución por sexo de los egresados en los niveles jerárquicos y la **tabla 14** resume el resultado de los test de chi cuadrado que resulta de la comparación de la proporción de egresadas y egresados de un nivel jerárquico con la proporción de género en los otros dos niveles jerárquicos. A nivel general se encontraron diferencias en la proporción de egresadas y egresados entre los tres niveles, por lo que podemos decir que la distribución de género es distinta en los niveles jerárquicos profesionales, gerentes y ejecutivos.

El nivel jerárquico de ejecutivos no obtuvo evidencia empírica suficiente para afirmar que hay diferencia significativa en la distribución de género, con un 1,9% de egresadas y un 5,2% de egresados. Lo anterior se debería a problemas de poder estadístico dado el pequeño tamaño muestral de los ejecutivos. Así mismo, el nivel jerárquico de los gerentes tampoco obtuvo evidencia empírica suficiente para afirmar que hay diferencia significativa en la distribución de género, con un 23,2% de egresadas y un 30,6% de egresados.

Solamente en el nivel jerárquico de profesionales se encontró una diferencia estadísticamente significativa respecto a los otros dos niveles (ejecutivos y gerentes), siendo mayor proporción de egresadas (74,9%) respecto a los egresados (64,2%) ya que la proporción esperada era mayor para los egresados dado que participaron más hombres que mujeres en el estudio (**anexo 11**).

Figura 8: Nivel Jerárquico según Sexo

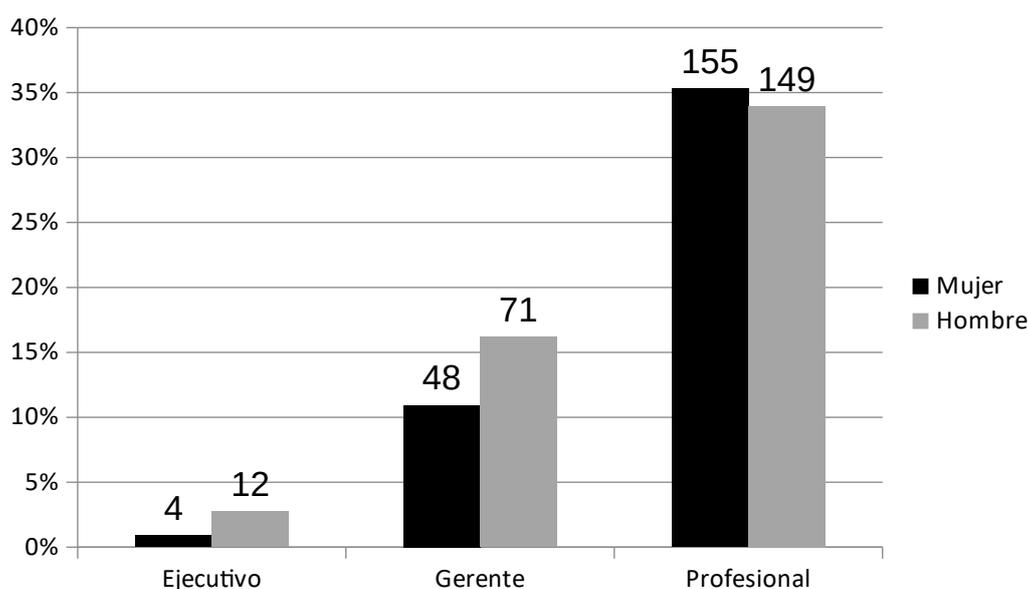


Tabla 14: Test de Proporciones para Nivel Jerárquico

	N	Value	df
Nivel jerárquico	439	7.163*	2
Ejecutivo	439	3.270	1
Gerente	439	3.044	1
Profesional	439	5.832*	1

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Respecto a la *hipótesis 7a*, el resultado de la regresión múltiple sobre nivel jerárquico no entrega evidencia empírica para esta hipótesis. Se consideró sexo como variable independiente y se controló por: experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado, antigüedad en la organización, tamaño de la organización, sector industrial, área funcional, posgrado realizado, estado de convivencia, cantidad de hijos, IDSE comuna de origen, nivel de inglés, percepción de evaluación de desempeño laboral 360, capacitaciones recibidas el último año y la suma de horas de capacitaciones. Además, dado el supuesto del estadígrafo de normalidad de los datos, se usan las variables corregidas del modelo multinomial.

Como se muestra en la **tabla 15**, el sexo no explicó un porcentaje de la varianza del nivel jerárquico en forma estadísticamente significativa. Mientras que el modelo completo explicó el 51,4% de la varianza ($r^2 = 0,514$; $F(438) = 27,889$, $p =$

0,000), el modelo sin considerar sexo explicó 51,1% de la varianza ($r^2 = 0,511$; $F(438) = 29,516$, $p = 0,000$) y el incremento de un 0,03% de la varianza del modelo no resultó estadísticamente significativo ($F \text{ change} = p > 0,05$).

Tabla 15: Regresión Nivel Jerárquico

Variable dependiente: Nivel Jerárquico (NJ)	Coef. no estandarizados		Coef. Estand.	
	B	Desv. Error	Beta	T
(Constante)	1,094 **	0,151		7,252
Experiencia laboral	0,029 **	0,011	0,421	2,760
(Experiencia laboral) ²	0,000	0,000	-0,069	-0,509
Antigüedad organización (LN)	0,029	0,024	0,051	1,216
Tamaño organización	-0,023	0,047	-0,018	-0,500
Industria masculinizada	-0,021	0,041	-0,019	-0,526
Industria feminizada	-0,176	0,114	-0,054	-1,538
Área funcional masculinizada	1,255 **	0,120	0,374	10,427
Posgrado realizado	-0,063	0,040	-0,057	-1,578
Estado de convivencia	0,037	0,047	0,034	0,777
Cantidad de hijos R	0,117 **	0,042	0,157	2,768
IDSE comuna de origen	-0,117	0,137	-0,030	-0,848
Nivel inglés	0,011	0,010	0,042	1,154
Promedio evaluación de desempeño laboral	-0,010	0,024	-0,015	-0,440
Capacitaciones último año	-0,020	0,079	-0,018	-0,250
Suma horas capacitaciones (LN)	-0,010	0,020	-0,035	-0,496
Sexo	-0,059	0,040	-0,054	-1,487

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Nota: Se muestra el resultado del modelo de regresión con todas las variables

Para la *hipótesis 8* se calculó el ITC de la muestra de egresados, el cual entrega evidencia empírica para apoyar esta hipótesis. La **tabla 16** reporta el cálculo del ITC por nivel jerárquico, el cual muestra que las egresadas presentarían una dificultad para alcanzar un mayor nivel jerárquico en su carrera. Tenemos que para los Ejecutivos y Gerentes el índice es mayor a 1, lo que indica una subrepresentación de las egresadas en dichos niveles. Por otro lado, las egresadas están más subrepresentadas a medida que se sube de nivel, lo que condice la teoría del techo de cristal (Morrison et al. 1987).

Tabla 16: ITC por Nivel Jerárquico

	Hombre	Mujer	ITC
	100%	100%	
Ejecutivo	5%	2%	2,7
Gerente	31%	23%	1,3
Profesional	64%	75%	0,9

En la *hipótesis 9a*, los resultados de las regresiones múltiples con interacciones no entregaron evidencia empírica para esta hipótesis. Por lo que el efecto del sexo en el nivel jerárquico no variaría por ninguno de los determinantes sociodemográficos estudiados. Al igual que en el estudio de la segregación horizontal, se usan las variables centradas (Aiken & West, 1991) y se calculó la interacción entre los predictores mediante su multiplicación. Se corrió una regresión para cada interacción de modo de determinar su impacto en el nivel jerárquico.

Sin embargo, para la *hipótesis 10a*, los resultados de las regresiones múltiples con interacciones entregaron evidencia empírica que apoya esta hipótesis. Se encontraron dos interacciones que influyen en el nivel jerárquico de los egresados. La primera es la interacción entre sexo y la industria de transporte y comunicaciones (**anexo 12**).

La **figura 9**, muestra la diferencia de nivel jerárquico que se obtiene en la industria de transporte y comunicaciones para hombre y mujeres en comparación con las otras industrias. Como se desprende de la **tabla 17**, el nivel jerárquico en que se encuentran los egresados es significativamente mayor si se encuentran en la industria de transporte y comunicaciones respecto de las demás industrias, pero no para las egresadas. Asimismo, en la industria y transporte y comunicaciones, la diferencia en el nivel jerárquico de los egresados es significativamente mayor que el de las egresadas, no así en los egresados y egresadas que pertenecen a otras industrias.

Figura 9: Interacción Sexo x Industria Transporte y Comunicaciones (NJ)

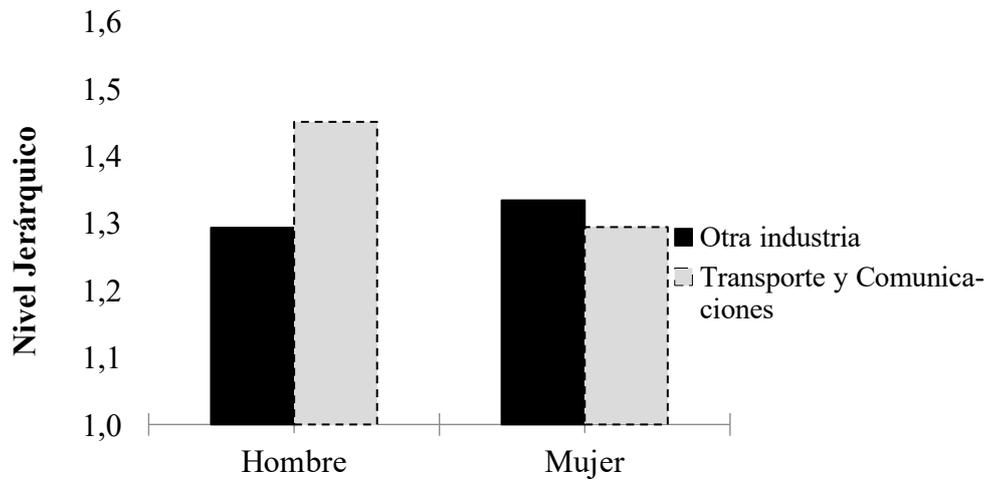


Tabla 17: Test de Pendiente Simple para Interacción Sexo x Transporte y Comunicaciones (NJ)

	Simple Slope	SE	t	p
Hombre	0,2797	0,0917	3,05	0,0024
Mujer	-0,0704	0,1001	-0,70	0,4821
Otra industria	0,0407	0,0548	0,74	0,4581
Transporte y comunicaciones	-0,1565	0,0540	-2,90	0,0040

La segunda interacción estadísticamente significativa fue entre sexo y el área funcional de comercio y marketing (**anexo 13**). La **figura 10**, muestra la diferencia de nivel jerárquico que se obtiene en las otras áreas funcionales de para hombre y mujeres en comparación con el área funcional comercio y marketing. Como se desprende de la **tabla 18**, el nivel jerárquico en que se encuentran los egresados es significativamente mayor si no se encuentran en el área funcional de comercio y marketing respecto de los que sí están en esa área funcional, pero no para las egresadas. Asimismo, en el área funcional de comercio y marketing, no hay diferencias en el nivel jerárquico de los egresados y egresadas, no así en los egresados y egresadas que pertenecen a otras áreas funcionales, los cuales si presentan una diferencia estadísticamente significativa.

Figura 10: Interacción Sexo x Área Funcional de Comercio y Marketing (NJ)

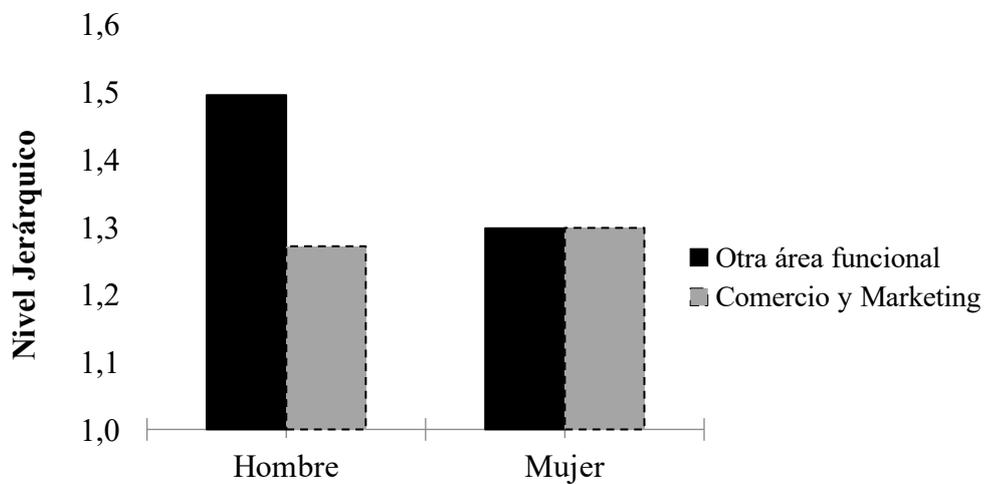


Tabla 18: Test de Pendiente Simple para Interacción Sexo x Área Funcional Comercio y Marketing (NJ)

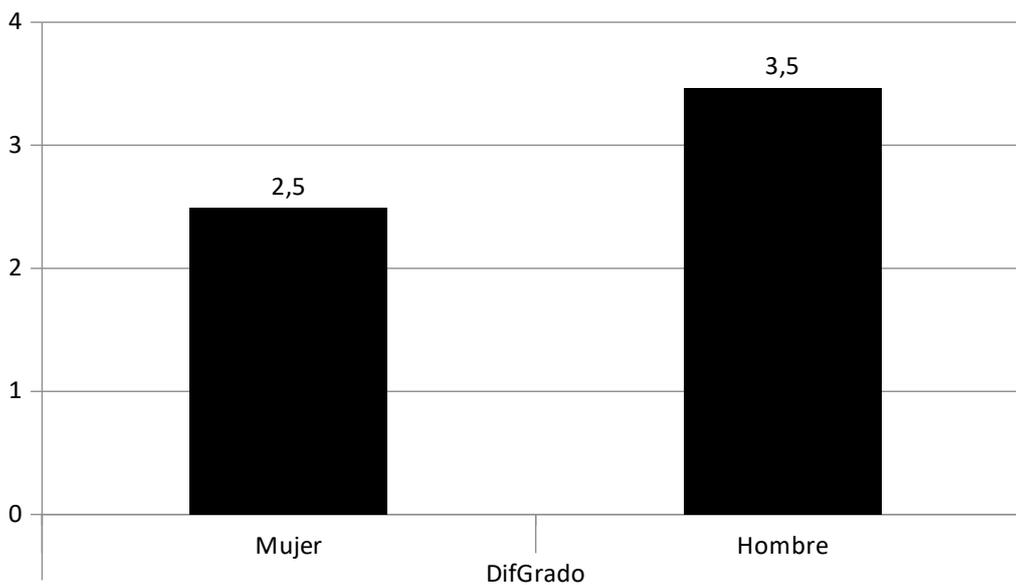
	Simple Slope	SE	t	p
Hombre	-0,2400	0,0676	-3,55	0,0004
Mujer	0,0009	0,0640	0,01	0,9890
Otra área funcional	-0,197500018	0,061386	-3,21737	0,0014
Comercio y marketing	0,027389476	0,059324	0,461696	0,6445

Considerando los resultados hasta aquí reportados, con los antecedentes de segregación vertical de género por nivel jerárquicos recabados para los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, tenemos que, a pesar de que hay evidencia de la presencia del techo de cristal, el tamaño de la muestra del estudio en los niveles jerárquicos superiores es insuficiente para determinar una diferencia estadísticamente significativa en la distribución de género de los egresados en los niveles jerárquicos superiores. Por otro lado, no hay evidencia suficiente para inferir que el sexo del egresado es determinante en su nivel jerárquico, ni que éste varía por características sociodemográficas. Sin embargo, el efecto del sexo sobre el nivel jerárquico si variaría en forma diferencial para egresadas y egresados según algunas variables organizacionales.

Segregación vertical de género avance de carrera

Para la *hipótesis 6b*, el test de diferencias de media entrega evidencia empírica para esta hipótesis. La **figura 11** muestra las medias de avance de carrera para egresadas y egresados. La diferencia en el avance de carrera observada en la figura resulta estadísticamente significativa ($t(437) = -3.105, p=0.002$). Por lo que se observaría un menor avance de carrera para las egresadas en comparación con los egresados (**anexo 14**).

Figura 11: Promedio Avance de Carrera



Respecto a la *hipótesis 7b*, el resultado de la regresión múltiple sobre el avance de carrera entrega evidencia empírica para esta hipótesis. El sexo explicó significativamente el 0,5% ($F \text{ change} = p < 0,05$) adicional de la varianza de la movilidad del grado jerárquico sobre la varianza explicada por las variables sociodemográficas y organizacional. El modelo completo explicó 53,9% de la varianza ($r^2 = 0,539; F(438) = 30,863, p = 0,000$). Como muestra la **tabla 19**, las egresadas, en promedio, tienen 0,491 de avance de carrera menos que los egresados.

Tabla 19: Regresión Avance de Carrera

Variable dependiente: Avance de carrera (AC)	Coef. no estandarizados		Coef. Estand.	t
	B	Desv. Error	Beta	
(Constante)	-,320	,893		-,358
Experiencia laboral	,326 **	,063	,771	5,192
(Experiencia laboral)^2	-,005 *	,002	-,335	-2,536
Antigüedad organización (LN)	,323 *	,143	,093	2,258
Tamaño organización	-,134	,278	-,017	-,483
Industria masculinizada	-,119	,240	-,017	-,496
Industria feminizada	-1,160	,676	-,059	-1,717
Área funcional masculinizada	5,052 **	,712	,248	7,092
Posgrado realizado	-,508 *	,238	-,075	-2,136
Estado de convivencia	,326	,281	,049	1,161
Cantidad de hijos R	,568 *	,251	,125	2,264
IDSE comuna de origen	,240	,813	,010	,295
Nivel Inglés	,098	,057	,061	1,712
Promedio evaluación de desempeño laboral	-,039	,140	-,010	-,281
Capacitaciones último año	-,231	,468	-,034	-,493
Suma horas capacitaciones (LN)	-,032	,117	-,019	-,272
Sexo	-,491 *	,235	-,074	-2,084

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Nota: Se muestra el resultado del modelo de regresión con todas las variables

En la *hipótesis 9a*, los resultados de las regresiones múltiples con interacciones entregaron evidencia empírica para esta hipótesis. Se encontró que la interacción entre sexo e IDSE de la comuna de origen (**anexo 15**) influye en el avance de carrera de los egresados.

La **figura 12**, muestra la diferencia de avance de carrera que se obtiene según el nivel de IDSE de comuna de origen para hombre y mujeres. Como se desprende de la **tabla 20**, el avance de carrera de los egresados es significativamente mayor cuanto tienen un alto IDSE de comuna de origen respecto de los con bajo, pero no para las egresadas. Asimismo, con un alto IDSE de comuna de origen, la diferencia en el avance de carrera de los egresados es significativamente mayor que el de las egresadas, no así en los egresados y egresadas con un bajo IDSE de comuna de origen.

Figura 12: Interacción Sexo x IDSE Comuna de Origen (AC)

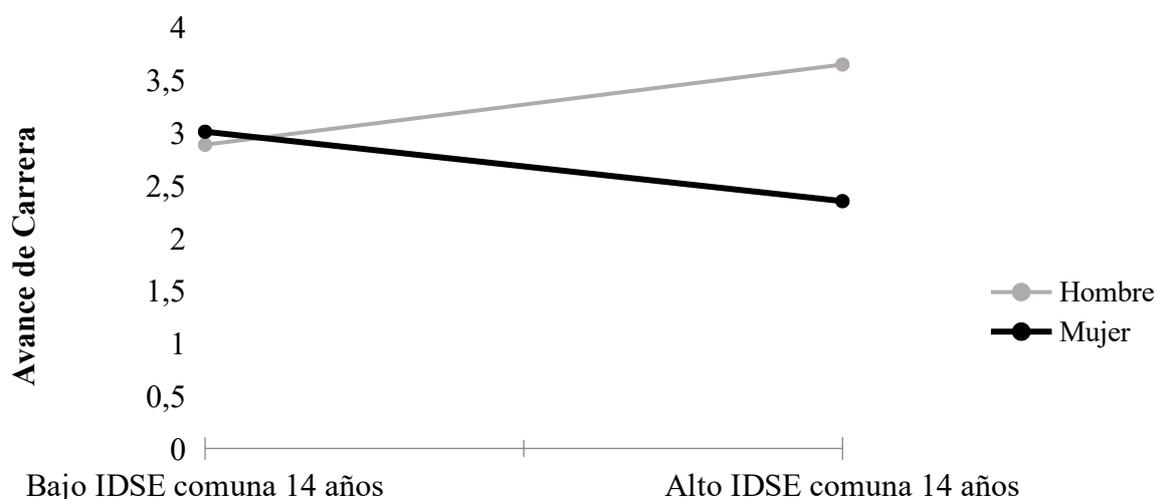


Tabla 20: Test de Pendiente Simple para Interacción Sexo x IDSE Comuna Origen (AC)

	Simple Slope	SE	t	p
Hombre	2,3628	1,1996	1,97	0,0499
Mujer	-2,0478	1,2514	1,64	0,1025
Bajo IDSE comuna de origen	0,0295	0,3192	0,09	0,9263
Alto IDSE comuna de origen	-1,0544	0,3319	3,18	0,0016

Para la *hipótesis 10b*, los resultados de las regresiones múltiples con interacciones, también entregaron evidencia empírica para esta hipótesis. Se encontraron tres interacciones que influyen en el avance de carrera de los egresados. La primera interacción estadísticamente significativa es la de sexo y la industria de transporte y comunicaciones (**anexo 16**).

La **figura 13** muestra la diferencia del avance de carrera que se obtiene en la industria de transporte y comunicaciones para hombre y mujeres en comparación con las otras industrias. Como se desprende de la **tabla 21**, el avance de carrera que tienen los egresados es significativamente mayor si se encuentran en la industria de transporte y comunicaciones respecto de las demás industrias, pero no para las egresadas. Asimismo, en la industria y transporte y comunicaciones, la diferencia en el avance de carrera de los egresados es significativamente mayor que el de las egresadas, no así en los egresados y egresadas que pertenecen a otras industrias.

Figura 13: Interacción Sexo x Industria de Transporte y Comunicaciones (AC)

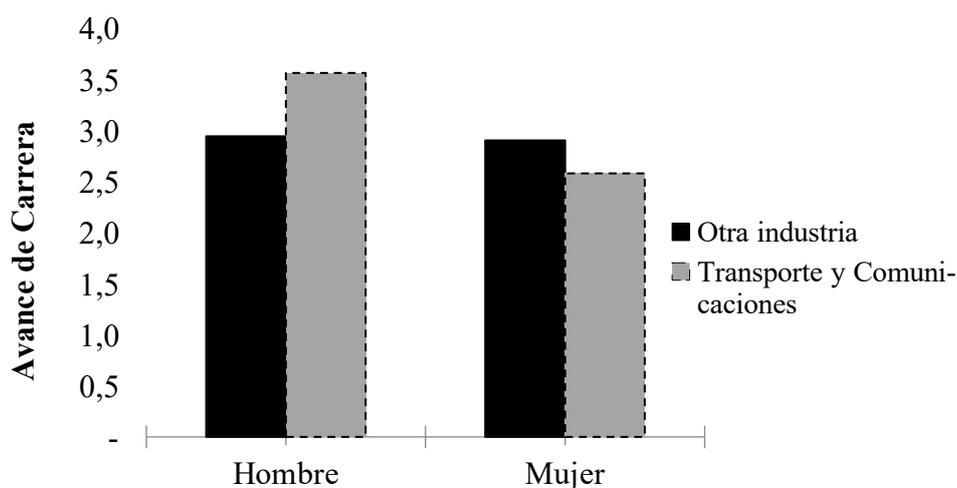


Tabla 21: Test de Pendiente Simple para Interacción Sexo x Industria Transporte y Comunicaciones (AC)

	Simple Slope	SE	t	p
Hombre	1,1020	0,3813	2,89	0,0041
Mujer	-0,5746	0,4188	-1,37	0,1708
Otra industria	-0,0398	0,3269	-0,12	0,9032
Transporte y comunicaciones	-0,9842	0,3220	-3,06	0,0024

La segunda fue la interacción estadísticamente significativa fue la de sexo y el área funcional de administración y finanzas (**anexo 17**). La **figura 14**, muestra la diferencia en el avance de carrera que se obtiene en el área funcional de administración y finanzas para hombre y mujeres en comparación con las otras áreas funcionales. Como se desprende de la **tabla 22**, el avance de carrera de los egresados es significativamente mayor si se encuentran en el área funcional de administración y finanzas respecto de los que no están en esa área funcional, pero no para las egresadas. Asimismo, en el área funcional de administración y finanzas, la diferencia en el avance de carrera de los egresados es significativamente mayor que el de las egresadas, no así en los egresados y egresadas que pertenecen a otras áreas funcionales.

Figura 14: Interacción Sexo x Área Funcional de Administración y Finanzas (AC)

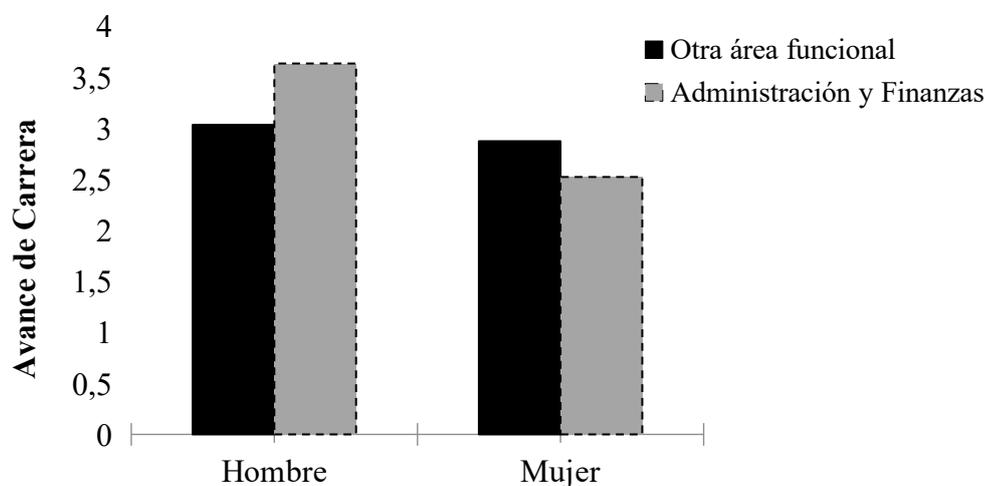


Tabla 22: Test de Pendiente Simple para Interacción Sexo x Área Funcional Administración y Finanzas (AC)

	Simple Slope	SE	t	p
Hombre	1,1231	0,5711	1,97	0,0499
Mujer	-0,8395	0,5412	-1,55	0,1216
Otra área funcional	-0,1599	0,3372	-0,47	0,6357
Administración y finanzas	-1,1124	0,3427	-3,25	0,0013

Y la tercera interacción estadísticamente significativa es la de sexo y el área funcional de comercio y marketing (**anexo 18**). La **figura 15**, muestra la diferencia en el avance de carrera que se obtiene en el área funcional de comercio y marketing para hombre y mujeres en comparación con las otras áreas funcionales. Como se desprende de la **tabla 23**, el avance de carrera de los egresados es significativamente mayor si se encuentran en otra área funcional respecto de los que están en el área funcional de comercio y marketing, pero no para las egresadas. Asimismo, en las otras áreas funcionales, la diferencia en el avance de carrera de los egresados es significativamente mayor que el de las egresadas, no así en los egresados y egresadas que pertenecen al área funcional de comercio y marketing.

Figura 15: Interacción entre Sexo x Área Funcional de Comercio y Marketing (AC)

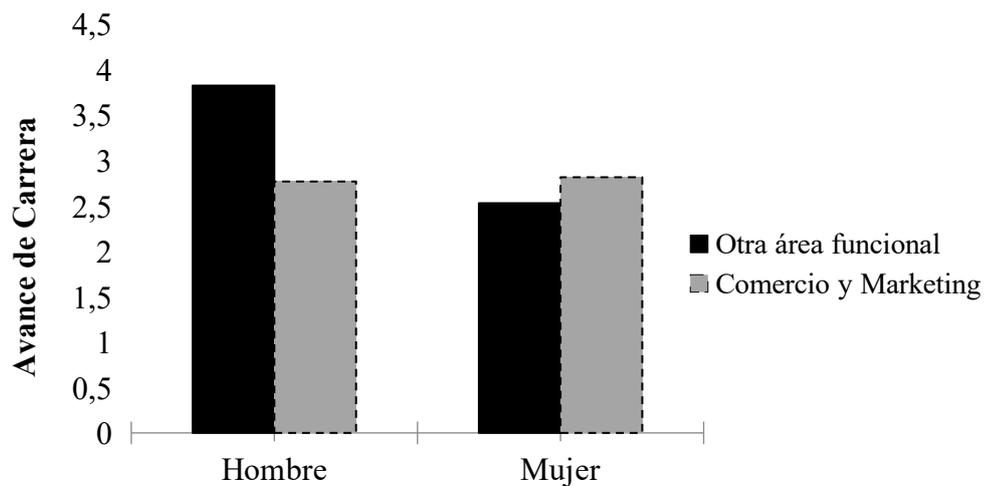


Tabla 23: Test de Pendiente Simple para Interacción Sexo x Área Funcional Comercio y Marketing (AC)

	Simple Slope	SE	t	p
Hombre	-1,1330	0,3784	-2,99	0,0029
Mujer	0,3063	0,3582	0,85	0,3931
Otra área funcional	-1,2965	0,3435	-3,77	0,0002
Comercio y marketing	0,0472	0,3320	0,14	0,8871

Considerando los resultados hasta aquí reportados, con los antecedentes de segregación vertical de género por avance de carrera recabados para los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, tenemos que se encontró evidencia empírica de diferencias en el avance de carrera de los ingenieros comerciales, teniendo las egresadas un menor avance promedio que los egresados. Por otro lado, el sexo resultó significativo en el avance de carrera, presentando una desventaja para las egresadas quienes tienen un menor avance que los hombres, sumando a la evidencia de la diferencia de medias. Finalmente, hay evidencia empírica de que el efecto del sexo sobre el avance de carrera, varía en forma diferencial para egresadas y egresados según características sociodemográficas y variables organizacionales, presentando una ventaja para los egresados.

Discusión y Conclusiones

Uno de los problemas que enfrentan las mujeres en el ingreso al mercado laboral es la segregación en industrias, áreas funcionales, niveles jerárquicos y un menor avance de carrera en comparación con los hombres. Dada la mayor paridad de género y la naturaleza de la carrera, que ofrece acceso a distintos sectores y cargos de nivel jerárquico superior en las empresas, el presente estudio se propuso analizar las diferencias de género en el desarrollo de carrera de los ingenieros comerciales de la Universidad de Chile. Se escogió dicha carrera dado que tiene una distribución más pareja de sexo y dicha universidad dado que es una de las que tiene mayor variedad de clase socioeconómica con un índice de diversidad entre 65% – 75% (Observatorio Económico, 2017). Estas diferencias se analizaron a nivel horizontal a través de la participación de mujeres en las distintas industrias y áreas funcionales (segregación horizontal), como a nivel vertical a través de la participación por género en los distintos niveles jerárquicos y avance de carrera logrado por las egresadas y egresados (segregación vertical).

Para la segregación horizontal, se calculó la diferencia de proporciones de los participantes por sexo para las industrias y áreas funcionales. Se calculó la probabilidad de pertenecer a una industria o área funcional, dado el sexo de los participantes. Se determinó si la probabilidad de pertenecer a una industria o área funcional dado el sexo de los participantes variaba dada las características sociodemográficas de los participantes o variables vinculadas con la organización reportada. Y se calculó la diferencia de medianas de remuneración total entre las industrias y áreas funcionales dado su índice de feminización.

Los resultados referidos a la segregación horizontal mostraron industrias y áreas funcionales de distinta concentración de mujeres dado el índice de feminización, confirmando los planteamientos de Torns y Recio (2012). Por lo mismo fue posible clasificar las industrias a las que pertenecen los ingenieros comerciales en masculinizadas, feminizadas o mixtas y las áreas funcionales en masculinizadas y mixtas.

Según García y Rendón (2004), la población de trabajadores que participa en los sectores feminizados, posee un bajo nivel de estudios y un alto porcentaje de

inserción a tiempo parcial. Contraria a esta la realidad del mercado laboral chileno, las ingenieras comerciales poseen un alto nivel de estudios y participan en un alto porcentaje en trabajos de tiempo completo. Lo anterior explicaría la baja participación en industrias feminizadas que reportaron trabajar y la nula presencia de áreas funcionales feminizadas.

Aunque en la muestra del estudio existe una segregación de género en ciertas industrias y áreas funcionales masculinizadas, estos resultados pueden interpretarse como un avance en la inserción de las ingenieras comerciales en el mercado laboral respecto de la población general, ya que las mujeres participan mayoritariamente en sectores mixtos. Podría plantearse que la carrera y el nivel de calificación se constituye en un factor protector.

Respecto a la preferencia de los ingenieros comerciales sobre industrias y áreas funcionales, Bettio et al., (2009) planteaban que las industrias masculinizadas serían preferidas por los hombres, dado posibles estereotipos culturales imperantes, y las mixtas preferidas por las mujeres, dado que obtendrían una mayor validez dada la distribución más equitativa de género. Los resultados entregan evidencia empírica que podría apoyar estos planteamientos. Se encontraron diferencias de distribución de género entre las industrias agrupadas. Las industrias masculinizadas mostrarían una mayor proporción de egresados respecto a las otras industrias y las industrias mixtas tendrían una mayor proporción de egresadas respecto a las otras industrias. Manteniendo coherencia con lo anterior, la probabilidad de pertenecer a una industria masculinizada siendo egresado, es mayor que siendo egresada, en comparación a una industria mixta.

Contrario a lo esperado, no se encontró diferencia estadísticamente significativa en la proporción de egresadas y egresados por área funcional. Tampoco se logró establecer diferencias en las probabilidades de las egresadas y egresados de pertenecer a áreas funcionales de masculinizada en relación a un área funcional mixta. Aun así, lo anterior, podría deberse a problemas de poder por el tamaño del área funcional masculinizada ($n=12$).

Esto deja ver que, a pesar de una distribución más paritaria de género en las diferentes industrias, hay sectores masculinizados en donde los estereotipos de

género podrían ser más fuertes, o las condiciones laborales podrían discriminar indirectamente a las mujeres y sus posibilidades para insertarse en aquellas áreas.

En relación con la distribución de género en las industrias y áreas funcionales agrupadas según nivel de masculinización/feminización, y su diferencia por características sociodemográficas o variables organizacionales, la investigación de Iglesias y Llorente (2010) presenta resultados con predictores diferentes al presente estudio, por lo que no tenemos precedentes comparables. Los resultados de este estudio indicarían que la probabilidad de pertenecer a una industria feminizada varía en forma diferencial para egresadas en comparación con los egresados respecto de la suma de horas de capacitación que reportan haber tenido en el último año. Asimismo, la probabilidad de pertenecer a un área funcional masculinizada varía en forma diferencial para egresadas y egresados según el IDSE de la comuna de origen y la suma de las horas de capacitación. Sin embargo, dado el bajo tamaño muestral de la industria feminizada y el área funcional masculinizada, hace que se deban tomar con precaución.

Finalmente, en relación a la devaluación de la mujer por industrias y áreas funcionales agrupadas, Marín (2017) indica que en los sectores feminizados se encuentran los niveles de remuneración más bajos. Lo que se confirma con los resultados de este estudio en donde la mediana de remuneración total de la muestra es mayor para las industrias masculinizadas respecto a las mixtas y feminizadas. Y es mayor para las áreas funcionales masculinizadas respecto a las mixtas. Esto deja ver la gran deuda que se tiene a nivel país con la valoración del trabajo de la mujer, en donde a pesar de tener un alto nivel educacional, los sectores en donde tienen mayor participación, presentan una menor remuneración.

Sobre la segregación ocupacional, Krause, Castro y Herrera (2007) calcularon el ID a nivel país en 0,34 e indicaron que la escolaridad permitiría a las mujeres acceder a un mayor número de ocupaciones, factor que bajaría el ID. En este estudio, los ingenieros comerciales presentan un menor ID que el nivel país, confirmando la creencia del beneficio de mayores estudios. Además, esto permitiría entender, en parte, los bajos niveles de segregación por industria y la ausencia de segregación por área funcional. Esto reforzaría la creencia de la escolaridad como un factor protector en la segregación de género.

Para la segregación vertical, se calculó la diferencia de proporciones de egresadas y egresados por nivel jerárquico. Se calculó la diferencia de avance de carrera de egresadas y egresados. Se calculó el efecto del sexo del egresado en su nivel jerárquico y avance de carrera. Se calculó el ITC por nivel jerárquico. Y se determinó si el efecto del sexo en el nivel jerárquico y avance de carrera, variaba dadas las características sociodemográficas de los participantes o variables vinculadas con la organización a la que pertenece.

Sobre la segregación vertical de género por nivel jerárquico, Yap & Konrad (2009) demostraron que las mujeres tienen menos probabilidades de ser promovidas que sus colegas hombres que tienen las mismas calificaciones. Los resultados apoyaron la diferencia de proporción de las egresadas y egresados en los niveles profesionales, gerenciales y ejecutivos. El nivel jerárquico de profesionales presentó una diferencia significativa en comparación con los ejecutivos y gerentes, presentando una mayor proporción de egresadas en dicho nivel.

Sumado a los resultados anteriores, la teoría del techo de cristal (Agut y Martín, 2007; Fleeta-Asín y Pan, 2017) plantearía la existencia de barreras que frenarían que la mujer ocupara puestos de responsabilidad en las organizaciones. Asimismo, Conde (2016) indicó que, pese al aumento exponencial de los niveles de estudios de las mujeres, estas barreras no se verían modificadas. El cálculo del ITC (Fleeta-Asín y Pan, 2017) para la muestra de ingenieros comerciales, deja en evidencia la existencia de este techo, habiendo una subrepresentación de las mujeres en los altos niveles jerárquicos a pesar de un alto nivel de estudios.

Eagly y Karau (2002) plantean que lo anterior se podría explicar por la incongruencia entre el rol de género femenino y los roles de líder, los cuales son más extremos en los niveles ejecutivos de liderazgo y más baja para los gerentes intermedios y de primer nivel. Esto plantea la persistencia de la deuda de género a nivel país de la presencia de mujeres en altos niveles jerárquicos, en donde los roles que se inculcan a los niños en su crianza tienen impacto a nivel organizacional, haciendo necesario el desarrollo de políticas públicas y organizacionales.

No se encontró evidencia empírica de que el sexo explicara el nivel jerárquico de los egresados. Sin embargo, Kacprzak (2014) encontró que el efecto del sexo en el nivel jerárquico variaría de forma diferencial por variables sociodemográficas y

características organizacionales. Si bien en la muestra del estudio no se encontró evidencia empírica por variables sociodemográficas, si se encontraron resultados para variables organizacionales. Anker (1997) planteó que segregación horizontal y la vertical no son fenómenos independientes entre sí, sino que estos tienden a estar interrelacionados, dando origen a estructuras de dominación entre hombres y mujeres. Esto ocurrió en la industria de transporte y comunicaciones, en donde los egresados presentan un mayor nivel jerárquico que las egresadas y el área funcional de comercio y marketing, en donde los egresados presentan un mayor nivel jerárquico que las egresadas en otras áreas funcionales. Esto deja en evidencia la complejidad del fenómeno de segregación de género y la necesidad de implementar acciones que se preocupen por la segregación horizontal y vertical en conjunto, a través de gestión del cambio.

Kacprzak (2014) también planteó que la existencia de estereotipos de las mujeres, debido a su participación en el cuidado infantil y las responsabilidades domésticas, harían creer que no pueden dedicar tanto tiempo a su carrera como un hombre. Los resultados de la segregación vertical de género por avance de carrera, mostrarían un avance de carrera menor para las egresadas en comparación con los egresados. Asimismo, el sexo es estadísticamente significativo en dicho avance, apoyando la existencia de una desventaja de las egresadas. Lo anterior hace necesario estudiar los estereotipos imperantes que merman el avance de carrera de las mujeres, para poder guiar las políticas necesarias para una paridad de género.

A pesar de que no hay literatura que hable sobre segregación de género por clase social en el mercado laboral, los análisis mostraron que el sexo en el avance de carrera, varía de forma diferencial para egresadas y egresados por el IDSE de la comuna de origen, presentando una ventaja para los egresados respecto de las egresadas que provienen de comunas de alto IDSE. Se hace necesario estudiar estos resultados en mayor detalle.

Del mismo modo, sumando evidencia a lo propuesto por Anker (1997) y los resultados encontrados para el nivel jerárquico, el efecto del sexo sobre el avance de carrera también varía de forma diferencial para egresadas y egresados por variables organizacionales. Esto ocurrió en la industria de transporte y comunicaciones, en donde los egresados tienen un mayor avance de carrera que las egresadas. En el área funcional de administración y finanzas, en donde los

egresados tienen un mayor avance de carrera que las egresadas. Y el área funcional de comercio y marketing, en donde los egresados tienen un mayor avance de carrera que las egresadas en otras áreas funcionales que no sean comercio y marketing. Lo anterior, aumenta la evidencia de la interrelación entre la segregación horizontal y vertical y suma más áreas funcionales a estudiar.

Los resultados de segregación encontrados, podría explicarse a través de la teoría de segmentación del mercado laboral (López, 2006), en donde la mujer es excluida de algunos empleos por tener mayores interrupciones en su carrera, esto podría ocurrir para los sectores masculinizados en donde el hombre presenta una mayor probabilidad de participar, o en los sectores en donde el hombre presenta una ventaja en el nivel jerárquico y avance de carrera sobre la mujer.

Otra teoría que puede ayudar a explicar las segregaciones encontradas, es la teoría feminista (López, 2006), en donde son los estereotipos comunes los que dividen los sectores “femeninos” y masculinos”. Si bien este estereotipo parece ser más débil a nivel horizontal (solo se presenta a nivel industrial evidencias de segregación), a nivel vertical, los niveles jerárquicos superiores en donde se presenta el rol de liderazgo, sigue siendo fuertemente masculino (Eagly & Karau, 2002), acortando la carrera de las mujeres.

La teoría del capital humano (Anker, 1997; López, 2006) por su parte, no es suficiente para explicar las segregaciones encontradas, dado que la muestra del estudio presenta la misma escolaridad y experiencia de trabajo, lo cual no se ve reflejado en igualdad de género.

La evidencia recopilada en este estudio, refleja desafíos para el mercado laboral y para la producción estadística, en términos de la necesidad de mantener la realización periódica de este tipo de trabajos. Una de las limitaciones del presente estudio se refiere a la capacidad de generalización de los resultados a otras profesiones, debido a las características particulares de la muestra, la cual posee una alta escolaridad y amplio campo laboral. Otra limitación presente, es el bajo tamaño muestral en algunas industrias, áreas funcionales y niveles jerárquicos más altos, lo que trae problemas de poder por el tamaño de muestra y de generalización de los resultados.

En el marco de las futuras investigaciones, se sugiere ampliar los hallazgos de esta investigación replicándolos en muestras de otras profesiones para presentar las posibles diferencias o semejanzas. Asimismo, para solucionar el problema de la baja muestra por categorías y falta de representatividad, se sugiere realizar estudios de casos para industrias, áreas funcionales o niveles jerárquicos particulares. Y de un modo más amplio, la posibilidad de sobre la existencia de discriminación múltiple con una muestra de mujeres pertenecientes a otras minorías como la orientación sexual o religión.

Por otro lado, un ámbito relevante a investigar sería la percepción del rol de la mujer en distintas industrias, áreas funcionales y niveles jerárquicos, de modo de complementar los resultados encontrados y validar la posible existencia de estereotipos y devaluación del trabajo de la mujer. Asimismo, se hace interesante la investigación sobre el papel de las prácticas de gestión de personas formalizadas y la existencia de discriminación indirecta, especialmente en la contratación, y el rol de dichas prácticas en la disminución de segregación de género laboral.

Propuesta de Intervención

Como vimos a través de este estudio, a pesar de tener un alto nivel de estudios y tener la misma carrera, sigue persistiendo diferencias de género en el mercado laboral. Escarrer, Navarro, Bosch y Ferrer (2007) plantean que para acabar con la segregación tanto horizontal como vertical, es necesario eliminar o cambiar tanto los estereotipos femeninos como los masculinos, integrando a los hombres en los trabajos tradicionalmente “femeninos” y a las mujeres en los empleos comúnmente considerados “masculinos”. Sin embargo, es necesario afrontar los posibles prejuicios sexuales sobre las preferencias de mujeres y hombres. Por ejemplo, que las mujeres prefieren trabajos flexibles por sus responsabilidades domésticas.

Para las **industrias y áreas funcionales masculinizadas** a las que las mujeres tienen un menor acceso, es necesario realizar acciones sistemáticas para poder incorporarlas. Primero, es necesario crear una cultura organizacional amigable a través de la existencia de políticas organizacionales de conciliación trabajo familia para solucionar los problemas que enfrentan las mujeres en el trabajo en lograr

compatibilizar el espacio doméstico y el laboral. Por ejemplo, un proyecto de sala cuna permitiría que las madres que estén trabajando tengan una menor interrupción laboral en la época en que se necesita a alguien cuidando en casa. Realización de las capacitaciones dentro de la jornada laboral, permite que las mujeres no sean excluidas por responsabilidades familiares.

Para el desarrollo de políticas que respondan a las necesidades de los colaboradores de la organización, es necesario primero levantar información desde los mismos colaboradores. Lo anterior se puede realizar a través de la metodología del future conference (Ryan, s.f.), en donde varios grupos de personas crean propuestas en conjunto, lo que garantiza que haya una mayor aceptación de las políticas resultantes.

También hay que enfrentar los posibles estereotipos de género que pueden estar operando dentro de la cultura de dichos sectores masculinizados. Agut y Martín (2007) plantean que el hombre en general se encuentra mejor trabajando en grupos en los que hay más hombres por la similitud que presentan con ellos y la menor conflictividad que se deriva. Por lo que se hace necesario que se enseñe que no existen ocupaciones “femeninas” o “masculinas” y se integren aportes de mujeres importantes en la organización que inspiren a otras mujeres a preferir áreas para las se creen menos aptas.

Una vez que haya un ambiente amigable para las mujeres en la organización, se pueden establecer cuotas de género para las industrias y áreas funcionales masculinizadas. Para ello es necesario invertir en el proceso de reclutamiento, instando a las mujeres a postular, es necesario en esta parte en tener ojo en el lenguaje que se usa al describir el trabajo ofrecido, es distinto poner “se busca ingeniero” que poner “se busca ingeniero o ingeniera”. En caso de recibir postulantes menos calificadas, se debe evaluar si es algo que puede nivelar la organización invirtiendo en su educación y/o dando facilidades para que logre los requerimientos necesarios.

Sobre la devaluación del trabajo de la mujer, es necesario realizar un diagnóstico de las compensaciones de la organización. El ramo de compensaciones del magister enseña la estructura de una política clara de compensaciones y bandas salariales deriva en una mayor percepción de justicia organizacional. Primero hay

que partir realizando un estudio de los requerimientos y pagos por cargos ocupacionales, luego se deben establecer posibles brechas salariales de género en la organización. A través de las bandas salariales y el establecimiento de niveles de los cargos, es posible realizar ajustes que permitan disminuir las posibles brechas salariales. Lo importante de tener una política clara de remuneraciones, es que se pague por factores ajenos al género de la persona que ocupa dicho cargo.

Referente al **acceso de las mujeres a cargos de mayor nivel jerárquico**, Roldá, Leyra y Contreras (2012) proponen que las propias conductas y actitudes de las mujeres dificultan el acceso a cargos de responsabilidad y al ejercicio del liderazgo, derivan de los valores que se transmiten en los procesos de socialización, diferentes para niñas y niños, perpetuando el miedo de las mujeres a asumir el poder y apoyando la masculinización de las jerarquías.

A nivel organizacional, podemos integrar varios de los planteamientos del marco teórico y aprendizajes del Magister de Gestión de Personas y Dinámica Organizacional de la Universidad de Chile. Uno de los problemas que podrían estar enfrentando las mujeres en el trabajo, es la cultura de la organización en la que ejercen estereotipos y prejuicios. Según Gamarnik (2009), los estereotipos son conceptos de un grupo, lo que un grupo piensa de otro o de otros. Lleva necesariamente implícito en su existencia un consenso. La perpetuación de los valores típicamente masculinos en los cargos de poder, así como los relacionados con las creencias sobre liderazgo y género, que parten de la falta de ambición de las mujeres, cualidades para dirigir o de la falta de interés para ejercer poder (Estebaranz, Gallego, Ramírez y Rodríguez, 2004), han mantenido a las mujeres alejadas de los altos cargos.

Para desmembrar la cultura y estereotipos imperantes de la organización, se pueden utilizar los aprendizajes del ramo de investigación acción I del magister. Se plantea que se realice un proceso de investigación, en donde se identifique un problema, en este caso la posible existencia de estereotipos de género. Recopilada la información necesaria, se diseña un plan de acción y se evalúen las acciones ejecutadas. Es necesario estudiar la cultura dominante de la organización, así como las posibles subculturas por áreas funcionales y niveles jerárquicos, para identificar

distintos valores presentes en la organización y si son asociados con algún género en particular.

Adicionalmente, se debe trabajar el liderazgo femenino dentro de la organización. Schein (1973) mostró que se percibe a los gerentes intermedios exitosos más similares a los hombres que a las mujeres en un gran número de características. Chinchilla, Poelmans y León (2005), planteó que existe una doble vertiente: el rechazo de algunas mujeres a la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes, en previsión de las dificultades que puedan encontrar para conciliar su vida personal y laboral; y, por otro lado, una segunda vertiente, que indica el prematuro abandono de las mujeres de los cargos directivos, la presión que se ejerce sobre las mujeres en este tipo de puestos es mucho mayor que la ejercida sobre los hombres (Barberá, Dema y Devece, 2011).

Para enfrentar la situación anterior, en la organización se puede crear un programa de desarrollo de liderazgo femenino en distintas áreas. Esto es, entregar las competencias, herramientas y apoyo a las mujeres que enfrentan cargos de jefatura. Tal como se enseñó en el ramo de comportamiento organizacional, hay distintas teorías de liderazgo, de las cuales se puede buscar la más efectiva acorde al equipo de trabajo y la líder. La efectividad del programa se puede medir a través del índice del techo de cristal (ITC) en distintos años por área funcional (Fleta-Asín y Pan, 2017).

Finalmente, se propone a nivel de persona, que cada uno sea un agente de cambio. Que estemos alerta a la presencia de estereotipos o prejuicios dentro del lugar de trabajo y de nuestras familias. Dentro de nosotros mismos. Para ello es importante mantener una mirada crítica de los procesos y preguntarnos constantemente si estamos siendo afectados por algún estereotipo de género o si nosotros estamos imponiendo un estereotipo de género sobre alguien más.

Referencias

- Agut, S., y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 201-214.
- Ai, C. & Norton E. (2003). Interaction terms in logit and probit models. *Economics Letters* 80(1): 123-129.
- Aiken, L., West, S. & Reno, R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S., y Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In *V international conference on industrial engineering and industrial management*
- Bettio, F., Verashchagina, A., Mairhuber, I., & Kanjuo-Mrčela, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Biernat, M. & Wortman, C. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Journal of personality and social psychology*, 60(6), 844.
- Bonet, M. (2004). Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: un Problema Actual. *Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears*.
- Caamaño, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. UACH. Revista de Derecho. Vol. XII. Diciembre 2001.
- Caprile, M., Addis, E., Castaño, C., Klinge, I., Larios, M., & Meulders, D. (2012). Meta-analysis of gender and science research. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- Cárdenas, A., Correa, N., y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, (38).
- Cárdenas, A., Link, F. y Stillerman, J. (2012). ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Catalonia, Santiago de Chile
- Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. En *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*. International Center of Work and Family
- Conde, I. (2016). Análisis y propuestas para la eliminación de las Desigualdades de Género en el Empleo desde los departamentos de Gestión de Personas y Recursos Humanos.

- Dwyer, S. Richard, O. & Chadwick, K. (2001). Gender diversity in management and firm performance: the influence of growth orientation and organizational culture. *Journal of Business Research*, 56, 1009-1019
- Duncan, O. & Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American sociological review*, 20(2), 210-217.
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. & Kite, M. (1987). Are stereotypes of nationalities applied to both women and men? *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 451.
- Eagly, A., & Wood, W. (2016). Social role theory of sex differences. *The Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies*, 1-3.
- Eagly, A., Wood, W., & Diekmann, A. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. *The developmental social psychology of gender*, 12, 174.
- El Mercurio (2016). El ingeniero comercial debe aportar sus competencias al desarrollo de empresas públicas y privadas, emprendiendo y generando valor para la sociedad (29 de noviembre de 2016). El Mercurio. Recuperado de <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=313004>
- Escarrer, C., Navarro, C., Bosch, E., y Ferrer, V. (2007). La segregación horizontal y vertical por género entre el PAS y el PDI de la Universitat de les Illes Balears. Recuperado de <http://ve.umh.es/sieg>, 1.
- Estebaranz, A., Gallego, B., Ramírez, L., y Rodríguez, A. (2004). Roles, valores y competencias de las mujeres que han roto el techo de cristal. *Córdoba: Diputación de Córdoba*.
- Fleta-Asín, J., y Pan, F. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado.
- Gamarnik, C. E. (2009). Estereotipos sociales y medios de comunicación: un círculo vicioso. *Question*, 1.
- García de Fanelli, A., Gogna, M., y Jelin, E. (1990). La división sexual del trabajo en educación: El caso del CONET.
- García, C., y Rendón, T. (2004). El empleo femenino en México y España: Un análisis comparativo de sus características actuales. *Revista de economía mundial*.
- Gattini, C., Chávez, C., y Albers, D. (2014). Comunas de Chile, según nivel socio-económico, de salud y desarrollo humano. Revisión 2013. *Santiago: Observatorio Chileno de Salud Pública y Facultad de Medicina, Universidad de Chile*.
- Gómez, D., Huesca, L., y Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El periplo sustentable*, (33), 159-191.
- Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las

ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista española de investigaciones sociológicas*, (123).

- Iglesias, C., y Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile) (mayo de 2015). Enfoque Estadístico de Género y Empleo. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/genero/pdf/enfoque_genero_empleo_14_05_2015.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile) (2016). Segmentación horizontal del mercado del trabajo Caracterización de la ocupación por sexo 2016. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile) (enero de 2016). Género e Ingresos, Documento de análisis. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/pdf/genero_e_ingresos.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile) (abril de 2016). Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES). Recuperado de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/metodologia/pdf/caenes.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile) (mayo de 2016). Enfoque Estadístico de Género y Empleo. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/pdf/enfoque_genero_2016.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile) (2018). INE Noticias. Ingreso Laboral Promedio Mensual en Chile. Recuperado de [http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2018/07/18/ingreso-laboral-promedio-mensual-en-chile-fue-de-\\$554.493-en-2017](http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2018/07/18/ingreso-laboral-promedio-mensual-en-chile-fue-de-$554.493-en-2017)
- Kacprzak, A. (2014). Determinants of Vertical and Horizontal Gender Segregation in the Workplace in Poland. *Argumenta Oeconomica Cracoviensia*, (11), 63-80.
- Krause, Á., Castro, P., y Herrera, R. (2007). Discriminación y Segregación Laboral: 2000-2006. *Santiago de Chile: Ministerio de planeación de Chile– Departamento de Sistemas de Información Social*
- López, G. (2006). Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 1998-2003. *CLACSO. Buenos Aires, Argentina*
- Maas, V., & Torres-González, R. (2011). Subjective performance evaluation and gender discrimination. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 667-681.
- Marín, K. (2017). La segregación y la discriminación de género en el mercado de trabajo en España.
- Marler, J., Barringer, M. & Milkovich, G. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior* 23 425-453

- Martínez, R. (9 de septiembre de 2018). Evolución de la participación laboral de las mujeres. *El Mercurio*. Recuperado de <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=503171>
- Martínez, A., Pérez, M., Vela, M., & de Luis, P. (2008). Telework adoption, change management, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 7-31.
- Miqueo, C., Barral, M., Delgado, I., Fernández, T. y Magallón, C. (2003). Del análisis crítico a la autoridad femenina en la ciencia. *Feminismo/s*, n. 1 (jun. 2003); pp. 195-216.
- Morrison, A., White, R., White, R. & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* Pearson Education.
- Ngo-Metzger, Q., Massagli, M., Clarridge, B., Manocchia, M., Davis, R., Iezzoni, L., & Phillips, R. (2003). Linguistic and cultural barriers to care. *Journal of general internal medicine*, 18(1), 44-52.
- Observatorio Económico, (2017). Existe diversidad en la educación superior en Chile. Recuperado de <http://fen.uahurtado.cl/2017/noticias/existe-diversidad-en-la-educacion-superior-en-chile/>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2003). "La hora de la igualdad en el trabajo". Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia internacional del trabajo 91ª reunión, 2003. Ginebra.
- Osborne, J. (2010). Improving your data transformations: Applying the Box-Cox transformation. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 15(12), 1-9.
- Pleck, J. (1985). Working wives/working husbands.
- Reskin, B. (1984). Sex Segregation in the Workplace: Trends. *Explanations, Remedies*.
- Reskin, B., & Padavic, I. (1994). *Women and men at work* (Vol. 8). Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Ridgeway, C. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Roldán, E., Leyra, B., y Contreras, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español.
- Ryan F. The future Conference
- Schein, V. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of applied psychology*, 57(2), 95.
- Schein, V. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social issues*, 57(4), 675-688.
- Selamé, T. (2004). Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. *Santiago, Chile: Organización Internacional de Trabajo*.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2013). Why are so few females promoted into CEO and vice president positions? Danish empirical evidence, 1997–2007. *ILR Review*, 66(2), 380-408.

- Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14(segundo semestre), 178-202.
- Yap, M., & Konrad, A. (2009). Gender and racial differentials in promotions: Is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(4), 593-619.
- Yeager, D., Krosnick, J. A., Chang, L., Javitz, H. S., Levendusky, M. S., Simpson, A., & Wang, R. (2011). Comparing the accuracy of RDD telephone surveys and internet surveys conducted with probability and non-probability samples. *Public opinion quarterly*, 75(4), 709-747.

Anexos

Anexo 1. Homologación MERCER

1. En base a la descripción de las actividades, tareas y responsabilidades del cargo y la organización, se identifica el área funcional del cargo.
2. Se clasificó el nivel de experiencia en base a los años que se tenían en la industria y en el cargo, ya sea Junior, Pleno o Senior.
3. Finalmente, el cargo se ajusta en base a los subordinados y superiores que tiene este, agregando el tamaño, nivel de internacionalización de la empresa y compensaciones anuales (Considera Sueldo Base + Remuneraciones variables).

Respecto a las áreas funcionales de MERCER, se realizaron las siguientes agrupaciones, llámense divisiones, gerencias o departamentos en una organización:

Área funcional	Área funcional no-agrupada
Banca	Bancas y Finanzas
	Banca de Negocios y Crédito Comercial
	Banca Minorista
	Gestión de Activos
Administración y finanzas	Finanzas
	Finanzas y Administración
	Análisis y Gestión de Datos
	Administración
Comercial y Marketing	Minorista
	Ventas
	Ventas y Mercadeo
	Mercadeo
Alta Dirección	Alta Dirección
Áreas de soportes y Otros	Asuntos Corporativos
	Investigación y Desarrollo (I&D)
	Manufactura
	Minería
	Suministros y Logística
	Recursos Humanos

	Consultoría
	Comercio de Energía
	Farmacéutica y Medicina
	Hotelería
	Propiedad / Gestión Inmobiliaria

Por otro lado, los Grado de los Cargos llevan el siguiente orden:

Cargo Ejecutivo	Definición
CEO/ Gerente General de Gran Empresa	Lidera una organización. Responsable por el crecimiento y diversificación de acuerdo con la visión general, misión y valores de la empresa. Define la dirección de la estrategia a largo plazo y monitorea los resultados generales de la corporación.
VP/ Director Ejecutivo	Lidera una área de negocios o varias sub-funciones. Responsable por la estrategia de negocio de la corporación con foco en el largo plazo. Ofrece dirección estratégica de medio plazo de las áreas funcionales. Integra y coordina líneas de negocio o equipos corporativos.
Director Ejecutivo Adjunto	Lidera una sub-función o un equipo corporativo. Provee dirección táctica y supervisión operacional de corto y medio plazo. Puede especificar nuevos productos, procesos y normas para apoyar estrategias corporativas, incluyendo la interpretación y aplicación de las mismas.

Cargo Gerencial	Definición
Gerente Senior	Gerencia una sub-función y/o relacionadas; típicamente es un gerente experto. Tendencia a decisiones más tácticas y operacionales; el ámbito geográfico de su operación tiene la tendencia de ser por país. Usualmente es responsable por el presupuesto.
Gerente	Gestión de equipos con foco en la política y implementación de la estrategia y control al revés del desarrollo; tiene responsabilidades operacionales/tácticas de corto plazo.
Supervisor - Nivel Superior	Lidera/Coordina un equipo de dos o más profesionales. Primer nivel de supervisión, incluye profesionales, técnicos e/o equipo administrativo. Usualmente sin presupuesto y autoridad de admitir/despedir. Se centra en

	la orientación, entrenamiento y coordinación.
Supervisor - Nivel Técnico	Lidera/Coordina un equipo de dos o más para- profesionales. Supervisión del equipo profesionales. Usualmente sin presupuesto y autoridad de admitir/despedir. Se centra en la orientación, entrenamiento y coordinación.

Cargo Profesional	Definición
Experto	Especialista dentro y fuera de la organización. Reconocido, participa de grupos de conocimiento avanzado de la industria. Dominio profundo de una disciplina especializada y comprensión de otras. Desarrollo de nuevas soluciones para proyectos complejos.
Especialista	Con amplio conocimiento en una área específica. Ejecutar proyectos altamente complejos o especializados; adapta procesos y realiza cambios significativos para desarrollar soluciones.
Senior	Alto dominio en la aplicación de estándares establecidos; conocimiento adquirido y basado en varios años de experiencia en una área. Trabaja de forma independiente; puede instruir o entrenar otros profesionales.
Pleno/Semi-Senior	Contribuidor individual que trabaja bajo supervisión limitada. Aplica conocimientos específicos; Capacidad de comprender necesidades específicas o requisitos para usar sus habilidades/conocimientos.
Junior	Contribuidor individual que representa el punto de entrada más común de este nivel de carrera; trabaja bajo supervisión directa.

Anexo 2. Test de Proporciones Industria

Industrias

Indice de Feminización por Industria * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Indice de Feminización por Industria	Masculinizada	Count	105	62	167
		% within Sexo	45,3%	30,0%	38,0%
	Mixta	Count	122	137	259
		% within Sexo	52,6%	66,2%	59,0%
	Feminizada	Count	5	8	13
		% within Sexo	2,2%	3,9%	3,0%
Total	Count	232	207	439	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,246 ^a	2	,004
Likelihood Ratio	11,341	2	,003
Linear-by-Linear Association	11,013	1	,001
N of Valid Cases	439		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,13.

Industria masculinizada

IndMasDM * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
IndMasDM	,00	Count	127	145	272
		% within Sexo	54,7%	70,0%	62,0%
	1,00	Count	105	62	167
		% within Sexo	45,3%	30,0%	38,0%
Total	Count	232	207	439	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8,361 ^a	1	,004		
Continuity Correction ^b	7,808	1	,005		
Likelihood Ratio	8,408	1	,004		
Fisher's Exact Test				,005	,003
Linear-by-Linear Association	8,342	1	,004		
N of Valid Cases	439				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 84,87.

b. Computed only for a 2x2 table

Industria mixta

IndMixDM * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
IndMixDM	,00	Count	110	70	180
		% within Sexo	47,4%	33,8%	41,0%
	1,00	Count	122	137	259
		% within Sexo	52,6%	66,2%	59,0%
Total		Count	232	207	439
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8,361 ^a	1	,004		
Continuity Correction ^b	7,808	1	,005		
Likelihood Ratio	8,408	1	,004		
Fisher's Exact Test				,005	,003
Linear-by-Linear Association	8,342	1	,004		
N of Valid Cases	439				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 84,87.

b. Computed only for a 2x2 table

Industria feminizada

IndFemDM * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
IndFemDM	,00	Count	227	199	426
		% within Sexo	97,8%	96,1%	97,0%
	1,00	Count	5	8	13
		% within Sexo	2,2%	3,9%	3,0%
Total		Count	232	207	439
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,113 ^a	1	,292		
Continuity Correction ^b	,597	1	,440		
Likelihood Ratio	1,116	1	,291		
Fisher's Exact Test				,399	,220
Linear-by-Linear Association	1,110	1	,292		
N of Valid Cases	439				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,13.

b. Computed only for a 2x2 table

Anexo 3. Logit Multinomial Industrias

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Indice de Feminización por Industria	Feminizada	13	3,0%
	Mixta	259	59,0%
	Masculinizada	167	38,0%
Sexo	Hombre	232	52,8%
	Mujer	207	47,2%
Estado Civil Recodificado	Vive Solo	230	52,4%
	Vive con Alguien	209	47,6%
Organización Tamaño Grande (más de 200 personas)	,00	95	21,6%
	1,00	344	78,4%
¿Recibió Capacitaciones gestionadas por su organización en los últimos 12 meses?	No	179	40,8%
	Si	260	59,2%
PregDUMMY	,00	261	59,5%
	1,00	178	40,5%
Valid		439	100,0%
Missing		0	
Total		439	
Subpopulation		439 ^a	

a. The dependent variable has only one value observed in 439 (100,0%) subpopulations.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	784,169	850	,948
Deviance	617,953	850	1,000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,147
Nagelkerke	,186
McFadden	,101

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting	Likelihood Ratio Tests		
	Criteria			
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	617,953 ^a	,000	0	.
ExpLab	618,301	,348	2	,840
ExpLab2	618,433	,481	2	,786
AntOrgLN	620,268	2,315	2	,314
RHijos_1_TEXTR	625,622	7,669	2	,022
SumHrCapaLN	621,919	3,967	2	,138
PromDesemLab	621,071	3,118	2	,210
InglesTot	619,061	1,109	2	,574
Res14AnosComunalDSE	618,439	,486	2	,784
Sexo	627,038	9,085	2	,011
EstadCivil	619,347	1,394	2	,498
OrgGrande	630,272	12,320	2	,002
Capac12mes	622,239	4,286	2	,117
PregDUMMY	620,457	2,504	2	,286

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

a. This reduced model is equivalent to the final model because omitting the effect does not increase the degrees of freedom.

Parameter Estimates

Indice de Feminización por Industria ^a	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
							Lower Bound	Upper Bound
							Feminizada	Intercept
	ExpLab	,107	,184	,336	1	,562	1,113	,776 1,596
	ExpLab2	-,004	,006	,455	1	,500	,996	,984 1,008
	AntOrgLN	-,606	,428	2,005	1	,157	,545	,236 1,262
	RHijos_1_TEXTR	,402	,739	,297	1	,586	1,495	,351 6,364

	SumHrCapaLN	,763	,405	3,548	1	,060	2,145	,970	4,744
	PromDesemLab	,855	,513	2,775	1	,096	2,351	,860	6,431
	InglesTot	,018	,163	,013	1	,911	1,018	,740	1,401
	Res14AnosComunalDSE	1,555	2,281	,465	1	,495	4,737	,054	413,849
	[Sexo=,00]	-,296	,666	,198	1	,656	,744	,202	2,743
	[Sexo=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[EstadCivil=,00]	-,545	,791	,475	1	,491	,580	,123	2,732
	[EstadCivil=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[OrgGrande=,00]	2,076	,654	10,070	1	,002	7,973	2,212	28,740
	[OrgGrande=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[Capac12mes=,00]	3,425	1,863	3,379	1	,066	30,716	,797	1183,701
	[Capac12mes=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[PregDUMMY=,00]	1,096	,732	2,242	1	,134	2,991	,713	12,550
	[PregDUMMY=1,00]	0 ^b	.	.	0
Masculinizada	Intercept	-,801	,920	,758	1	,384			
	ExpLab	,010	,060	,028	1	,866	1,010	,898	1,136
	ExpLab2	,000	,002	,001	1	,973	1,000	,996	1,004
	AntOrgLN	-,099	,134	,544	1	,461	,906	,697	1,178
	RHijos_1_TEXTR	,632	,232	7,411	1	,006	1,882	1,194	2,968
	SumHrCapaLN	,054	,113	,224	1	,636	1,055	,845	1,318
	PromDesemLab	,022	,133	,027	1	,869	1,022	,788	1,326
	InglesTot	-,056	,054	1,051	1	,305	,946	,851	1,052
	Res14AnosComunalDSE	-,037	,775	,002	1	,962	,964	,211	4,399
	[SexoRec=,00]	,639	,222	8,243	1	,004	1,894	1,225	2,928
	[SexoRec=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[REstadCivil=,00]	-,274	,264	1,072	1	,300	,761	,453	1,277
	[REstadCivil=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[ROrgGrande=,00]	-,132	,269	,240	1	,624	,877	,518	1,484
	[ROrgGrande=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[Capac12mes=,00]	,117	,452	,067	1	,796	1,124	,464	2,724
	[Capac12mes=1,00]	0 ^b	.	.	0
	[PregDUMMY=,00]	,049	,225	,047	1	,829	1,050	,676	1,631
	[PregDUMMY=1,00]	0 ^b	.	.	0

a. The reference category is: Mixta.

b. This parameter is set to zero because it is redundant.

Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Feminizada	Mixta	Masculinizada	
Feminizada	1	10	2	7,7%
Mixta	0	217	42	83,8%
Masculinizada	0	95	72	43,1%
Overall Percentage	,2%	73,3%	26,4%	66,1%

Anexo 4. Interacción sexo x suma hr capacitación industria

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	640,287	848	1,000
Deviance	609,198	848	1,000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,164
Nagelkerke	,207
McFadden	,114

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting	Likelihood Ratio Tests		
	Criteria	Chi-Square	df	Sig.
	-2 Log Likelihood of Reduced Model			
Intercept	609,198 ^a	,000	0	.
ExpLabC	609,521	,324	2	,851
ExpLab2C	609,496	,299	2	,861
AntOrgLNC	610,877	1,680	2	,432
RHijos_1_TEXTRC	617,035	7,838	2	,020
SumHrCapaLNC	609,693	,496	2	,781
PromDesemLab	613,081	3,884	2	,143
InglesTotC	610,776	1,578	2	,454
Res14AnosComunaIDSEC	609,785	,587	2	,746
SexoRECCxSumHrCapaLNC	617,953	8,755	2	,013
SexoRecC	621,414	12,217	2	,002
REstadCivilC	610,903	1,705	2	,426
ROrgGrandeC	622,924	13,727	2	,001
Capac12mesC	609,989	,791	2	,673
PregDUMMYC	612,551	3,354	2	,187

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

a. This reduced model is equivalent to the final model because omitting the effect does not increase the degrees of freedom.

Parameter Estimates

Indice de Feminización por Industria ^a		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
								Feminizada	Intercept
	ExpLabC	,106	,189	,314	1	,575	1,112	,768 1,609	
	ExpLab2C	-,003	,006	,282	1	,595	,997	,984 1,009	
	AntOrgLNC	-,500	,438	1,302	1	,254	,607	,257 1,431	
	RHijos_1_TEXTRC	,347	,763	,206	1	,650	1,414	,317 6,314	
	SumHrCapaLNC	-5,442	,464	137,564	1	,000	,004	,002 ,011	
	PromDesemLab	,962	,520	3,418	1	,064	2,616	,944 7,253	
	InglesTotC	,113	,178	,406	1	,524	1,120	,790 1,587	
	Res14AnosComunalDSEC	1,685	2,277	,547	1	,459	5,392	,062 467,842	
	SexoRECCxSumHrCapaLNC	11,582	,455	648,441	1	,000	107189,495	43953,067 261405,830	
	[SexoRecC=,47]	-	,000	.	1	.	1,437E-10	1,437E-10 1,437E-10	
	[SexoRecC=,53]	0 ^p	.	.	0	.	.	.	
	[REstadCivilC=,48]	-,762	,824	,855	1	,355	,467	,093 2,348	
	[REstadCivilC=,52]	0 ^p	.	.	0	.	.	.	
	[ROrgGrandeC=,78]	2,324	,710	10,727	1	,001	10,220	2,543 41,072	
	[ROrgGrandeC=,22]	0 ^p	.	.	0	.	.	.	
	[Capac12mesC=,59]	1,642	1,979	,688	1	,407	5,163	,107 249,625	
	[Capac12mesC=,41]	0 ^p	.	.	0	.	.	.	
	[PregDUMMYC=,41]	1,396	,815	2,932	1	,087	4,040	,817 19,968	
	[PregDUMMYC=,59]	0 ^p	.	.	0	.	.	.	
Masculinizada	Intercept	-,797	,549	2,110	1	,146			
	ExpLabC	,009	,060	,021	1	,884	1,009	,897 1,135	
	ExpLab2C	,000	,002	,000	1	,999	1,000	,996 1,004	
	AntOrgLNC	-,101	,134	,566	1	,452	,904	,695 1,176	
	RHijos_1_TEXTRC	,641	,233	7,595	1	,006	1,899	1,203 2,997	
	SumHrCapaLNC	,043	,113	,144	1	,705	1,044	,836 1,303	
	PromDesemLab	,022	,133	,028	1	,866	1,023	,788 1,327	

InglesTotC	-,054	,054	,991	1	,320	,948	,852	1,054
Res14AnosComunalDSEC	-,071	,777	,008	1	,927	,931	,203	4,272
SexoRECCxSumHrCapaLNC	,084	,110	,581	1	,446	1,087	,877	1,348
[SexoRecC=-,47]	,640	,223	8,250	1	,004	1,896	1,225	2,934
[SexoRecC=,53]	0 ^p	.	.	0
[REstadCivilC=-,48]	-,271	,264	1,050	1	,306	,763	,454	1,281
[REstadCivilC=,52]	0 ^p	.	.	0
[ROrgGrandeC=-,78]	-,143	,269	,283	1	,595	,867	,512	1,468
[ROrgGrandeC=,22]	0 ^p	.	.	0
[Capac12mesC=-,59]	,088	,453	,037	1	,847	1,092	,449	2,654
[Capac12mesC=,41]	0 ^p	.	.	0
[PregDUMMYC=-,41]	,053	,225	,056	1	,813	1,055	,678	1,639
[PregDUMMYC=,59]	0 ^p	.	.	0

a. The reference category is: Mixta.

b. This parameter is set to zero because it is redundant.

Anexo 5. Test de Mediana, Remuneraciones Totales por Industria

Frecuencias

		Indice de Feminización por Industria		
		Masculinizada	Mixta	Feminizada
Ultimo sueldo base mensual +	> Median	105	106	5
Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12	<= Median	62	153	8

Test Statistics^b

	Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12
N	439
Median	2085416,67
Chi-Square	20,187 ^a
df	2
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 6,4.

b. Grouping Variable: Indice de Feminización por Industria

Masculinizada*Mixta

Ranks

	Indice de Feminización por Industria	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12	Masculinizada	167	251,48	41997,00
	Mixta	259	189,01	48954,00
	Total	426		

Test Statistics^a

	Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12
Mann-Whitney U	15284,000
Wilcoxon W	48954,000
Z	-5,115
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable: Indice de Feminización por Industria

Feminizada*Masculinizada

Ranks

	Indice de Feminización por Industria	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12	Masculinizada	167	92,81	15500,00
	Feminizada	13	60,77	790,00
	Total	180		

Test Statistics^a

	Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12
Mann-Whitney U	699,000
Wilcoxon W	790,000
Z	-2,136
Asymp. Sig. (2-tailed)	,033

a. Grouping Variable: Indice de Feminización por Industria

Feminizada*Mixta

Ranks

Indice de Feminización por Industria		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12	Mixta	259	137,28	35556,00
	Feminizada	13	120,92	1572,00
	Total	272		

Test Statistics^a

	Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12
Mann-Whitney U	1481,000
Wilcoxon W	1572,000
Z	-,733
Asymp. Sig. (2-tailed)	,464

a. Grouping Variable: Indice de Feminización por Industria

Anexo 6. Test de Proporciones Áreas Funcionales

Áreas Funcionales

Indice de Feminización por Área Funcional * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Indice de Feminización por Área Funcional	Masculinizada	Count	9	3	12
		% within Sexo	3,9%	1,4%	2,7%
	Mixta	Count	223	204	427
		% within Sexo	96,1%	98,6%	97,3%
Total	Count	232	207	439	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,430 ^a	1	,119		
Continuity Correction ^b	1,602	1	,206		
Likelihood Ratio	2,561	1	,110		
Fisher's Exact Test				,148	,101
Linear-by-Linear Association	2,424	1	,119		
N of Valid Cases	439				

Anexo 7. Logit Multinomial Área funcional

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Indice de Feminización por Área	Mixta	427	97,3%
Funcional	Masculinizada	12	2,7%
Sexo	Hombre	232	52,8%
	Mujer	207	47,2%
Estado Civil Recodificado	Vive Solo	230	52,4%
	Vive con Alguien	209	47,6%
Organización Tamaño Grande (más de 200 personas)	,00	95	21,6%
	1,00	344	78,4%
¿Recibió Capacitaciones gestionadas por su organización en los últimos 12 meses?	No	179	40,8%
	Si	260	59,2%
PregDUMMY	,00	261	59,5%
	1,00	178	40,5%
Valid		439	100,0%
Missing		0	
Total		439	
Subpopulation		439 ^a	

a. The dependent variable has only one value observed in 439 (100,0%) subpopulations.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	115,856	425	1,000
Deviance	72,276	425	1,000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,082
Nagelkerke	,372
McFadden	,343

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting		Likelihood Ratio Tests		
	Criteria		Chi-Square	df	Sig.
	-2 Log Likelihood of Reduced Model				
Intercept	72,276 ^a	,000	0	.	
ExpLab	74,865	2,589	1	,108	
ExpLab2	73,585	1,308	1	,253	
AntOrgLN	73,328	1,052	1	,305	
RHijos_1_TEXTR	73,038	,762	1	,383	
SumHrCapaLN	72,352	,076	1	,783	
PromDesemLab	72,316	,040	1	,842	
InglesTot	73,325	1,048	1	,306	
Res14AnosComunalDSE	72,287	,010	1	,919	
Sexo	74,202	1,925	1	,165	
EstadCivil	72,570	,294	1	,588	
OrgGrande	74,130	1,854	1	,173	
Capac12mes	72,325	,049	1	,826	
PregDUMMY	72,969	,692	1	,405	

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

a. This reduced model is equivalent to the final model because omitting the effect does not increase the degrees of freedom.

Parameter Estimates

Indice de Feminización por Área Funcional ^a	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
							Lower Bound	Upper Bound
							Masculinizada	Intercept
	ExpLab	,520	,390	1,775	1	,183	1,681	,783 3,611
	ExpLab2	-,010	,009	1,036	1	,309	,990	,972 1,009
	AntOrgLN	,360	,363	,983	1	,322	1,433	,703 2,920
	RHijos_1_TEXTR	,620	,736	,709	1	,400	1,859	,439 7,875
	SumHrCapaLN	-,101	,367	,075	1	,784	,904	,440 1,857
	PromDesemLab	-,084	,418	,040	1	,841	,920	,406 2,085
	InglesTot	-,156	,153	1,046	1	,306	,855	,634 1,154
	Res14AnosComunalDSE	-,240	2,369	,010	1	,919	,787	,008 81,715
	[Sexo=,00]	1,019	,771	1,745	1	,187	2,770	,611 12,565

[Sexo=1,00]	0 ^b			0				
[EstadCivil=,00]	,513	,936	,301	1	,583	1,671	,267	10,457
[EstadCivil=1,00]	0 ^b			0				
[OrgGrande=,00]	1,066	,765	1,940	1	,164	2,903	,648	13,007
[OrgGrande=1,00]	0 ^b			0				
[Capac12mes=,00]	,331	1,513	,048	1	,827	1,392	,072	27,006
[Capac12mes=1,00]	0 ^b			0				
[PregDUMMY=,00]	-,580	,709	,670	1	,413	,560	,140	2,246
[PregDUMMY=1,00]	0 ^b			0				

a. The reference category is: Mixta.

b. This parameter is set to zero because it is redundant.

Classification

Observed	Predicted		
	Mixta	Masculinizada	Percent Correct
Mixta	425	2	99,5%
Masculinizada	12	0	,0%
Overall Percentage	99,5%	,5%	96,8%

Anexo 8. Interacción sexo x suma hr capacitación área funcional

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	103,461	424	1,000
Deviance	68,211	424	1,000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,091
Nagelkerke	,410
McFadden	,380

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting	Likelihood Ratio Tests		
	Criteria			
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	68,211 ^a	,000	0	.
ExpLabC	71,272	3,061	1	,080
ExpLab2C	70,025	1,814	1	,178
AntOrgLNC	69,388	1,177	1	,278
RHijos_1_TEXTRC	68,881	,670	1	,413
SumHrCapaLNC	70,141	1,929	1	,165
PromDesemLab	68,224	,013	1	,909
InglesTotC	69,863	1,652	1	,199
Res14AnosComunalDSEC	68,261	,049	1	,824
SexoRECCxSumHrCapaLNC	72,276	4,065	1	,044
SexoRecC	73,260	5,048	1	,025
REstadCivilC	68,312	,101	1	,750
ROrgGrandeC	69,909	1,698	1	,193
Capac12mesC	68,282	,071	1	,790
PregDUMMYC	68,921	,710	1	,400

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

a. This reduced model is equivalent to the final model because omitting the effect does not increase the degrees of freedom.

Indice de Feminización por Área Funcional ^a		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Masculinizada	Intercept	-44,257	2,162	419,074	1	,000	
	ExpLabC	,582	,408	2,036	1	,154	1,790
	ExpLab2C	-,011	,010	1,387	1	,239	,989
	AntOrgLNC	,383	,365	1,101	1	,294	1,466
	RHijos_1_TEXTRC	,610	,770	,628	1	,428	1,840
	SumHrCapaLNC	-8,925	,426	438,630	1	,000	,000
	PromDesemLab	-,049	,428	,013	1	,909	,953
	InglesTotC	-,207	,162	1,641	1	,200	,813
	Res14AnosComunalDSEC	-,557	2,508	,049	1	,824	,573
	SexoRECCxSumHrCapaLNC	-18,707	,430	1889,229	1	,000	7,511E-9
	[SexoRecC=-,47]	38,558	,000	.	1	.	5,563E16

[SexoRecC=,53]	0 ^b	.	.	0	.	.
[REstadCivilC=-,48]	,305	,951	,103	1	,749	1,356
[REstadCivilC=,52]	0 ^b	.	.	0	.	.
[ROrgGrandeC=-,78]	1,043	,786	1,759	1	,185	2,838
[ROrgGrandeC=,22]	0 ^b	.	.	0	.	.
[Capac12mesC=-,59]	-,425	1,582	,072	1	,788	,654
[Capac12mesC=,41]	0 ^b	.	.	0	.	.
[PregDUMMYC=-,41]	-,585	,706	,686	1	,408	,557
[PregDUMMYC=,59]	0 ^b	.	.	0	.	.

Classification

Observed	Predicted		
	Mixta	Masculinizada	Percent Correct
Mixta	426	1	99,8%
Masculinizada	12	0	,0%
Overall Percentage	99,8%	,2%	97,0%

Anexo 9. Interacción sexo x IDSE comuna origen área funcional

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	109,492	424	1,000
Deviance	66,226	424	1,000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,095
Nagelkerke	,429
McFadden	,398

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting	Likelihood Ratio Tests		
	Criteria			
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	66,226 ^a	,000	0	.
ExpLabC	69,213	2,987	1	,084
ExpLab2C	67,738	1,512	1	,219
AntOrgLNC	67,021	,795	1	,373
RHijos_1_TEXTRC	67,130	,904	1	,342

SumHrCapaLNC	66,568	,342	1	,559
PromDesemLab	66,593	,367	1	,545
InglesTotC	66,771	,545	1	,460
Res14AnosComunalDSEC	67,586	1,360	1	,244
SexoRECCxRes14AnosComunalDSEC	72,276	6,050	1	,014
SexoRecC	69,304	3,078	1	,079
REstadCivilC	67,734	1,508	1	,219
ROrgGrandeC	68,734	2,508	1	,113
Capac12mesC	66,246	,020	1	,888
PregDUMMYC	66,956	,730	1	,393

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

a. This reduced model is equivalent to the final model because omitting the effect does not increase the degrees of freedom.

Indice de Feminización por Área Funcional ^a		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Masculinizada	Intercept	-7,781	2,388	10,617	1	,001	
	ExpLabC	,526	,366	2,063	1	,151	1,692
	ExpLab2C	-,010	,009	1,199	1	,274	,990
	AntOrgLNC	,326	,379	,741	1	,389	1,386
	RHijos_1_TEXTRC	,672	,729	,850	1	,357	1,958
	SumHrCapaLNC	-,223	,382	,341	1	,559	,800
	PromDesemLab	-,272	,448	,369	1	,543	,762
	InglesTotC	-,120	,163	,543	1	,461	,887
	Res14AnosComunalDSEC	-3,979	3,738	1,133	1	,287	,019
	SexoRECCxRes14AnosComunalDSEC	-	8,350	4,114	1	,043	4,416E-8
	[SexoRecC=-,47]	1,958	1,363	2,063	1	,151	7,083
	[SexoRecC=,53]	0 ^b	.	.	0	.	.
	[REstadCivilC=-,48]	1,360	1,113	1,492	1	,222	3,895
	[REstadCivilC=,52]	0 ^b	.	.	0	.	.
	[ROrgGrandeC=-,78]	1,334	,833	2,562	1	,109	3,795

[ROrgGrandeC=,22]	0 ^b	.	.	0	.	.
[Capac12mesC=-,59]	,217	1,552	,020	1	,889	1,242
[Capac12mesC=,41]	0 ^b	.	.	0	.	.
[PregDUMMYC=-,41]	-,651	,777	,702	1	,402	,522
[PregDUMMYC=,59]	0 ^b	.	.	0	.	.

Classification

Observed	Predicted		
	Mixta	Masculinizada	Percent Correct
Mixta	426	1	99,8%
Masculinizada	12	0	,0%
Overall Percentage	99,8%	,2%	97,0%

Anexo 10. Test de Mediana, Remuneraciones totales por área funcional

Ranks

Indice de Feminización por Área Funcional	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12			
Masculinizada	12	395,67	4748,00
Mixta	427	215,06	91832,00
Total	439		

Test Statistics^a

	Ultimo sueldo base mensual + Remuneracion anual variable por desempeño y actividades adicionales/12
Mann-Whitney U	454,000
Wilcoxon W	91832,000
Z	-4,866
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable: Indice de Feminización por Área Funcional

Anexo 11. Test de Proporciones, Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico

Recodificacion de Nivel Jerárquico MERCER * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Recodificacion de Nivel Jerárquico MERCER	Ejecutivo	Count	12	4	16
		% within Sexo	5,2%	1,9%	3,6%
	Gerente	Count	71	48	119
		% within Sexo	30,6%	23,2%	27,1%
	Profesional	Count	149	155	304
		% within Sexo	64,2%	74,9%	69,2%
Total	Count	232	207	439	
	% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,163 ^a	2	,028
Likelihood Ratio	7,353	2	,025
Linear-by-Linear Association	7,059	1	,008
N of Valid Cases	439		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,54.

Ejecutivos

EjeDM * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
EjeDM	,00	Count	220	203	423
		% within Sexo	94,8%	98,1%	96,4%
	1,00	Count	12	4	16
		% within Sexo	5,2%	1,9%	3,6%
Total		Count	232	207	439
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,270 ^a	1	,071		
Corrección por continuidad ^b	2,413	1	,120		
Razón de verosimilitudes	3,445	1	,063		
Estadístico exacto de Fisher				,079	,058
Asociación lineal por lineal	3,263	1	,071		
N de casos válidos	439				

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,54.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Gerentes

GereDM * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
GereDM	,00	Count	161	159	320
		% within Sexo	69,4%	76,8%	72,9%
	1,00	Count	71	48	119
		% within Sexo	30,6%	23,2%	27,1%
Total		Count	232	207	439
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,044 ^a	1	,081		
Corrección por continuidad ^b	2,680	1	,102		
Razón de verosimilitudes	3,062	1	,080		
Estadístico exacto de Fisher				,086	,051
Asociación lineal por lineal	3,037	1	,081		
N de casos válidos	439				

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 56,11.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Profesionales

ProDM * Sexo Crosstabulation

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
ProDM	,00	Count	83	52	135
		% within Sexo	35,8%	25,1%	30,8%
	1,00	Count	149	155	304
		% within Sexo	64,2%	74,9%	69,2%
Total		Count	232	207	439
		% within Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,832 ^a	1	,016		
Corrección por continuidad ^b	5,343	1	,021		
Razón de verosimilitudes	5,876	1	,015		
Estadístico exacto de Fisher				,017	,010
Asociación lineal por lineal	5,819	1	,016		
N de casos válidos	439				

Anexo 12. Interacción Sexo x TranCom (Nivel Jerárquico)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
6	,721 ^f	,520	,499	,38710	,003	2,271	1	420	,133
7	,726 ^g	,527	,506	,38445	,008	6,802	1	419	,009

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxTraComDMC

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	68,128	18	3,785	25,259	,000 ^f
	Residual	62,934	420	,150		
	Total	131,062	438			
7	Regression	69,133	19	3,639	24,618	,000 ^g
	Residual	61,929	419	,148		
	Total	131,062	438			

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxTraComDMC

h. Dependent Variable: Nivel Jerárquico

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
							B	Std. Error
7	(Constant)	1,342	,018		73,125	,000	1,306	1,379
	ExpLabC	,028	,011	,396	2,606	,009	,007	,048
	ExpLab2C	,000	,000	-,060	-,442	,658	-,001	,001
	AntOrgLNC	,032	,024	,056	1,324	,186	-,016	,080
	ROrgGrandeC	-,003	,046	-,002	-,071	,943	-,094	,087
	TraComDMC	,105	,069	,054	1,525	,128	-,030	,240
	AdmFinDMC	,108	,056	,088	1,926	,055	-,002	,219
	ComMktDMC	,034	,055	,029	,626	,531	-,073	,142
	AltDirDMC	1,299	,126	,388	10,332	,000	1,052	1,546
	AreSopDMC	,050	,060	,035	,824	,410	-,069	,168
	PregDUMMYC	-,059	,040	-,053	-1,458	,146	-,138	,020
	REstadCivilC	,056	,048	,052	1,181	,238	-,038	,150
	RHijos_1_TEXTRC	,117	,042	,156	2,794	,005	,035	,199
	Res14AnosComunalDSEC	-,111	,136	-,029	-,813	,417	-,379	,157
	InglesTotC	,013	,010	,050	1,380	,168	-,006	,032
	PromDesemLabC	-,013	,023	-,020	-,562	,574	-,059	,033
	Capac12mesC	-,022	,078	-,020	-,284	,776	-,176	,132
	SumHrCapaLNC	-,008	,020	-,030	-,429	,668	-,047	,030

SexoRecC	-,058	,039	-,053	-1,478	,140	-,135	,019
SexoRECCxTraComDMC	-,350	,134	-,089	-2,608	,009	-,614	-,086

a. Dependent Variable: Nivel Jerárquico

Anexo 13. Interacción Sexo x ComMKT (Nivel Jerárquico)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
6	,643 ^f	,413	,384	,42947	,005	3,398	1	417	,066
7	,651 ^g	,423	,393	,42628	,010	7,276	1	416	,007

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxComMktDMC

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	54,147	21	2,578	13,979	,000 ^f
	Residual	76,915	417	,184		
	Total	131,062	438			
7	Regression	55,469	22	2,521	13,875	,000 ^g
	Residual	75,593	416	,182		
	Total	131,062	438			

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxComMktDMC

h. Dependent Variable: Nivel Jerárquico

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
7 (Constant)	1,341	,020		65,779	,000	1,301	1,381
ExpLabC	,031	,012	,448	2,656	,008	,008	,054
ExpLab2C	-2,226E-5	,000	-,009	-,060	,952	-,001	,001
AntOrgLNC	,034	,027	,060	1,270	,205	-,019	,088
ROrgGrandeC	-,044	,052	-,033	-,846	,398	-,147	,059
ProSumDMC	,174	,071	,107	2,469	,014	,036	,313
ConInmDMC	,114	,131	,034	,867	,387	-,144	,371
ComEntDMC	,143	,070	,090	2,055	,041	,006	,281
TraComDMC	,242	,083	,124	2,923	,004	,079	,405
ProApoDMC	-,020	,077	-,011	-,259	,796	-,171	,131
PubDefDMC	-,078	,070	-,049	-1,124	,262	-,215	,059
EnsSalDMC	,018	,082	,009	,225	,822	-,143	,179
ComMktDMC	-,120	,048	-,102	-2,471	,014	-,215	-,024
PregDUMMYC	-,018	,046	-,016	-,398	,691	-,108	,071
REstadCivilC	,011	,052	,010	,217	,828	-,092	,114
RHijos_1_TEXTRC	,131	,047	,175	2,802	,005	,039	,223
Res14AnosComunalDSEC	-,073	,152	-,019	-,479	,632	-,371	,225
InglesTotC	,003	,011	,012	,297	,766	-,018	,024
PromDesemLabC	-,016	,026	-,024	-,608	,543	-,067	,035
Capac12mesC	-,020	,087	-,018	-,234	,815	-,191	,150
SumHrCapaLNC	-,007	,022	-,025	-,317	,751	-,050	,036
SexoRecC	-,085	,044	-,078	-1,948	,052	-,171	,001
SexoRECCxComMktDMC	,241	,089	,103	2,697	,007	,065	,417

a. Dependent Variable: Nivel Jerárquico

Anexo 14. T Test, Avance de Carrera

Group Statistics

Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
DifGrado Mujer	207	2,4879	3,08120	,21416
Hombre	232	3,4655	3,47142	,22791

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
DifGrado	Equal variances assumed	15,112	,000	-3,105	437	,002	-,97759	,31487	-1,59643	-,35875
	Equal variances not assumed			-3,126	436,989	,002	-,97759	,31274	-1,59226	-,36293

Anexo 15. Interacción Sexo x IDSE14años (Avance Carrera)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
6	,734 ^f	,539	,522	2,29985	,005	4,345	1	422	,038
7	,739 ^g	,545	,527	2,28704	,006	5,741	1	421	,017

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, IndFemDMC, IndMasDMC, FunMasDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, IndFemDMC, IndMasDMC, FunMasDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxRes14AnosComunalDSEC

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	2611,898	16	163,244	30,863	,000 ^f
	Residual	2232,093	422	5,289		
	Total	4843,991	438			
7	Regression	2641,925	17	155,407	29,711	,000 ^g
	Residual	2202,066	421	5,231		
	Total	4843,991	438			

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, IndFemDMC, IndMasDMC, FunMasDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, IndFemDMC, IndMasDMC, FunMasDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxRes14AnosComunalDSEC

h. Dependent Variable: Avance Carrera

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	7 (Constant)	2,971	,110				26,988
ExpLabC	,327	,062	,774	5,244	,000	,205	,450
ExpLab2C	-,005	,002	-,348	-2,641	,009	-,009	-,001
AntOrgLNC	,309	,142	,089	2,167	,031	,029	,588
ROrgGrandeC	-,176	,277	-,022	-,636	,525	-,720	,368
IndMasDMC	-,149	,239	-,022	-,624	,533	-,620	,321
IndFemDMC	-1,274	,674	-,065	-1,891	,059	-2,598	,051
FunMasDMC	4,889	,712	,240	6,870	,000	3,490	6,288
PregDUMMYC	-,476	,237	-,070	-2,009	,045	-,942	-,010
REstadCivilC	,296	,280	,045	1,058	,291	-,254	,846
RHijos_1_TEXTRC	,611	,250	,134	2,444	,015	,120	1,103
Res14AnosComunalDSEC	,157	,810	,007	,195	,846	-1,434	1,749
InglesTotC	,098	,057	,061	1,727	,085	-,014	,210
PromDesemLabC	-,045	,139	-,011	-,321	,749	-,318	,229
Capac12mesC	-,249	,466	-,037	-,536	,593	-1,165	,666
SumHrCapaLNC	-,020	,116	-,012	-,173	,862	-,249	,209
SexoRecC	-,512	,234	-,077	-2,188	,029	-,973	-,052

SexoRECCxRes14AnosComunaIDSEC	-3,837	1,602		-,080	-2,396	,017	-6,985		-,689
-------------------------------	--------	-------	--	-------	--------	------	--------	--	-------

a. Dependent Variable: Avance de Carrera

Anexo 16. Interacción Sexo x Tracom (Avance Carrera)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
6	,736 ^f	,541	,521	2,30070	,005	4,913	1	420	,027
7	,739 ^g	,546	,525	2,29147	,005	4,392	1	419	,037

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunaIDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunaIDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxTraComDMC

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	2620,833	18	145,602	27,507	,000 ^f
	Residual	2223,158	420	5,293		
	Total	4843,991	438			
7	Regression	2643,893	19	139,152	26,501	,000 ^g
	Residual	2200,098	419	5,251		
	Total	4843,991	438			

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunaIDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, TraComDMC, AreSopDMC, AltDirDMC, AdmFinDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunaIDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxTraComDMC

h. Dependent Variable: Avance de Carrera

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
7 (Constant)	2,997	,109		27,392	,000	2,782	3,212
ExpLabC	,314	,063	,744	4,991	,000	,191	,438
ExpLab2C	-,005	,002	-,325	-2,455	,014	-,009	-,001
AntOrgLNC	,357	,144	,103	2,474	,014	,073	,640
ROrgGrandeC	-,021	,274	-,003	-,076	,940	-,559	,517
TraComDMC	,264	,409	,022	,645	,519	-,540	1,068
AdmFinDMC	,595	,336	,079	1,772	,077	-,065	1,254
ComMktDMC	,385	,325	,054	1,184	,237	-,254	1,025
AltDirDMC	5,346	,749	,262	7,133	,000	3,873	6,819
AreSopDMC	,235	,360	,027	,654	,513	-,471	,942
PregDUMMYC	-,455	,240	-,067	-1,897	,058	-,926	,016
REstadCivilC	,415	,285	,062	1,455	,146	-,145	,975
RHijos_1_TEXTRC	,552	,249	,121	2,213	,027	,062	1,042
Res14AnosComunalDSEC	,220	,813	,009	,270	,787	-1,378	1,818
InglesTotC	,103	,057	,064	1,802	,072	-,009	,216
PromDesemLabC	-,048	,140	-,012	-,341	,733	-,322	,227
Capac12mesC	-,219	,467	-,032	-,469	,639	-1,137	,699
SumHrCapaLNC	-,032	,117	-,019	-,271	,787	-,262	,198
SexoRecC	-,512	,233	-,077	-2,194	,029	-,971	-,053
SexoRECCxTraComDMC	-1,677	,800	-,070	-2,096	,037	-3,251	-,104

a. Dependent Variable: Avance de Carrera

Anexo 17. Interacción Sexo x AdmFin (Avance Carrera)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
6	,707 ^f	,500	,474	2,41101	,008	6,510	1	417	,011
7	,710 ^g	,504	,478	2,40212	,005	4,093	1	416	,044

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, AdmFinDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, AdmFinDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxAdmFinDMC

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	2419,977	21	115,237	19,824	,000 ^f
	Residual	2424,014	417	5,813		
	Total	4843,991	438			
7	Regression	2443,593	22	111,072	19,249	,000 ^g
	Residual	2400,398	416	5,770		
	Total	4843,991	438			

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, AdmFinDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, AdmFinDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxAdmFinDMC

h. Dependent Variable: Avance Carrera

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
7 (Constant)	3,015	,115		26,272	,000	2,790	3,241
ExpLabC	,329	,066	,780	4,997	,000	,200	,459
ExpLab2C	-,004	,002	-,296	-2,138	,033	-,009	,000
AntOrgLNC	,387	,153	,111	2,532	,012	,087	,688
ROrgGrandeC	-,218	,295	-,027	-,740	,460	-,798	,362
ProSumDMC	1,014	,389	,103	2,609	,009	,250	1,778
ConInmDMC	,531	,740	,026	,718	,473	-,923	1,985
ComEntDMC	,515	,385	,053	1,336	,182	-,242	1,272
TraComDMC	,725	,454	,061	1,596	,111	-,168	1,617
ProApoDMC	-,080	,434	-,007	-,184	,854	-,932	,773
PubDefDMC	-,495	,395	-,051	-1,252	,211	-1,271	,282
EnsSalDMC	,293	,464	,025	,632	,528	-,618	1,204
AdmFinDMC	,142	,273	,019	,520	,603	-,394	,677
PregDUMMYC	-,240	,256	-,035	-,934	,351	-,744	,264
REstadCivilC	,171	,296	,026	,577	,564	-,411	,753
RHijos_1_TEXTRC	,575	,265	,126	2,168	,031	,054	1,097
Res14AnosComunalDSEC	,462	,855	,020	,540	,589	-1,219	2,143
InglesTotC	,054	,060	,034	,894	,372	-,065	,172
PromDesemLabC	-,049	,147	-,012	-,335	,738	-,338	,240
Capac12mesC	-,179	,490	-,026	-,366	,715	-1,142	,784
SumHrCapaLNC	-,039	,123	-,023	-,315	,753	-,279	,202
SexoRecC	-,636	,245	-,096	-2,593	,010	-1,118	-,154
SexoRECCxAdmFinDMC	-1,079	,533	-,072	-2,023	,044	-2,127	-,031

a. Dependent Variable: Avance de Carrera

Anexo 18. Interacción Sexo x ComMKT (Avance Carrera)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
6	,708 ^f	,502	,477	2,40614	,007	5,947	1	417	,015
7	,715 ^g	,511	,486	2,38536	,010	8,295	1	416	,004

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxComMktDMC

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	2429,771	21	115,703	19,985	,000 ^f
	Residual	2414,220	417	5,789		
	Total	4843,991	438			
7	Regression	2476,967	22	112,589	19,787	,000 ^g
	Residual	2367,024	416	5,690		
	Total	4843,991	438			

f. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC

g. Predictors: (Constant), ROrgGrandeC, ExpLab2C, AntOrgLNC, ExpLabC, ComEntDMC, ConInmDMC, ProSumDMC, TraComDMC, EnsSalDMC, ProApoDMC, PubDefDMC, ComMktDMC, Res14AnosComunalDSEC, PregDUMMYC, REstadCivilC, RHijos_1_TEXTRC, PromDesemLabC, SumHrCapaLNC, InglesTotC, Capac12mesC, SexoRecC, SexoRECCxComMktDMC

h. Dependent Variable: Avance de carrera

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
7 (Constant)	2,985	,114		26,172	,000	2,761	3,209
ExpLabC	,341	,066	,807	5,199	,000	,212	,470
ExpLab2C	-,005	,002	-,318	-2,308	,021	-,009	-,001
AntOrgLNC	,369	,152	,106	2,429	,016	,071	,668
ROrgGrandeC	-,241	,293	-,030	-,824	,411	-,816	,334
ProSumDMC	1,212	,395	,123	3,070	,002	,436	1,988
ConInmDMC	,533	,734	,026	,727	,468	-,909	1,975
ComEntDMC	,696	,391	,072	1,781	,076	-,072	1,464
TraComDMC	1,014	,463	,086	2,189	,029	,104	1,924
ProApoDMC	-,081	,430	-,007	-,187	,851	-,926	,765
PubDefDMC	-,412	,390	-,043	-1,057	,291	-1,179	,355
EnsSalDMC	,330	,458	,028	,721	,471	-,570	1,231
ComMktDMC	-,413	,271	-,058	-1,527	,128	-,946	,119
PregDUMMYC	-,253	,255	-,037	-,994	,321	-,754	,248
REstadCivilC	,196	,293	,030	,671	,503	-,379	,772
RHijos_1_TEXTRC	,593	,262	,130	2,264	,024	,078	1,108
Res14AnosComunalDSEC	,448	,848	,019	,528	,598	-1,220	2,116
InglesTotC	,058	,060	,036	,960	,338	-,060	,175
PromDesemLabC	-,065	,146	-,016	-,442	,659	-,352	,223
Capac12mesC	-,203	,486	-,030	-,417	,677	-1,158	,753
SumHrCapaLNC	-,020	,121	-,012	-,163	,871	-,259	,219
SexoRecC	-,625	,244	-,094	-2,557	,011	-1,105	-,144
SexoRECCxComMktDMC	1,440	,500	,101	2,880	,004	,457	2,423

a. Dependent Variable: Avance de carrera