

Fecha: 08-03-2026
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero - Inserto
Tipo: Noticia general
Título: EL SESGO DE GÉNERO QUE AFECTA LA COMPETITIVIDAD EN LA FUERZA LABORAL

Pág. : 32
Cm2: 313,9

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

En Chile, al igual que en otros países, se observa que ocupaciones con alta participación femenina tienden a registrar menores niveles salariales que aquellas donde predominan los hombres. Esta brecha plantea un desafío estructural, pues su impacto no es solo individual, sino que también tiene implicancias para la economía en su conjunto.

Ámbitos como la educación parvularia, la atención primaria de salud, el secretariado o la atención al cliente concentran una mayor participación de mujeres y presentan remuneraciones promedio más bajas que carreras tradicionalmente masculinizadas, como las ingenierías.

Un estudio de la OECD Economic Surveys realizado en Chile reveló que las tres carreras con mayor participación femenina son educación básica, educación infantil y enfermería, cuyo salario promedio en el segundo año de graduación es un 42,1% inferior al de los graduados de carreras con un alto porcentaje de hombres, como ingeniería civil eléctrica e ingeniería informática y de la información.

“Los trabajos altamente feminizados tienden a pagar menos, no porque sean menos complejos o requieran menos estudio, sino por-

EL SESGO DE GÉNERO QUE AFECTA LA COMPETITIVIDAD EN LA FUERZA LABORAL

Históricamente, en las ocupaciones con mayor participación de mujeres, como la educación, los niveles salariales son menores. Especialistas apuntan a factores culturales, estructuras productivas y políticas que consolidan las bases de un fenómeno que implica que hablar de “trabajos feminizados” sea visto como normal. POR FRANCISCA ORELLANA



Fecha: 08-03-2026
 Medio: Diario Financiero
 Supl. : Diario Financiero - Inserto
 Tipo: Noticia general
 Título: **EL SESGO DE GÉNERO QUE AFECTA LA COMPETITIVIDAD EN LA FUERZA LABORAL**

Pág. : 33
 Cm2: 325,1

Tiraje: 176.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida



que históricamente lo asociado a lo femenino ha sido menos valorado", declara la directora comercial de HunTI Consultores, Liz Horstmeier. Ella explica que muchas tareas vinculadas al cuidado, la educación o el acompañamiento se ven como extensión del rol tradicional de la mujer en el hogar: "Cuando esas mismas habilidades pasan al mundo laboral, no siempre se reconocen como especialización profesional, sino como algo natural. Por ejemplo, una educadora de párvulos tiene formación universitaria y trabaja en una etapa clave del desarrollo cognitivo y emocional de los niños. Sin embargo, se simplifica su trabajo diciendo que le gustan los niños, minimizando el nivel técnico que realmente implica".

Educación, salud o trabajo social históricamente han tenido escalas salariales más bajas y menor poder de negociación, acota la experta, en un contexto donde "se termina consolidando una brecha que no se explica por falta de preparación, sino que valora distinto según el género predominante en la ocupación".

La socia de la consultora InnPulso, María Ignacia Barros, indica que, a pesar del trabajo sostenido que se ha hecho desde el mundo público y privado, "aún persisten

"Los trabajos altamente feminizados tienden a pagar menos, no porque sean menos complejos o requieran menos estudio, sino porque históricamente lo asociado a lo femenino ha sido menos valorado," dice la directora comercial de HunTI Consultores, Liz Horstmeier.

sesgos culturales que asocian el cuidado y los servicios con un rol natural de las mujeres, lo que reduce su valoración económica". Además, son labores que se concentran en industrias de menor rentabilidad y con escaso poder de negociación, dice.

La directora ejecutiva de ComunidadMujer, Cristina Vio, agrega que se suman otras externalidades que contribuyen a la desvalorización: "Por ejemplo, cuando el costo de la sala cuna se vincula solo a la contratación de mujeres, se genera un incentivo negativo que afecta sus oportunidades laborales y, a largo plazo, debilita el sistema de protección social".

Es una situación que debiera preocupar, advierte la socia de human capital en Deloitte, Claudia Cornejo, porque no solo se afecta el ingreso individual: "Se envía una señal sistémica sobre qué tipo de contribución importa, lo que impacta en la retención de talento, movilidad interna y las aspiraciones profesionales".

Cómo avanzar

La gerente de consultoría en personas de EY, Javiera Aliaga, explica que, pese a que diferentes actores y estamentos públicos y privados concuerdan en que este tipo de trabajos son esenciales para el

desarrollo del país, se han seguido acentuando las diferencias.

"Hay una necesidad de reforzar las políticas públicas, la educación en igualdad de derechos, la importancia de valorar el trabajo de las mujeres en el mercado laboral, para que exista una real transformación en cómo abordamos el aporte de las mujeres a la sostenibilidad del país", detalla.

Cornejo advierte que, para revertir la situación, se requiere de transparencia salarial y metodologías de evaluación de cargos basadas en competencias reales, no en tradición ocupacional. También dice que es necesario hacer un rediseño organizacional y, sobre la base del estudio de Deloitte de Tendencias Globales en Capital Humano 2025, plantea que la competitividad futura "depende de equilibrar resultados humanos y de negocio, implica revisar incentivos, métricas y cultura interna".

Horstmeier indica que se requieren cambios estructurales: "Hay que revisar escalas salariales con enfoque de género, considerando el impacto social real de estas ocupaciones. También es necesario profesionalizar y certificar formalmente habilidades como gestión emocional y comunicación avanzada", dice, para que adquieran relevancia.