

El modelo del Programa Internacional de Becas de la Fundación Ford –IFP– en los contextos de Chile y Perú: primeros resultados a una década de intervención

CRISTINA SAN MARTÍN MUÑOZ*

Universidad de Santiago de Chile, Chile

Resumen

Se analizan los principales resultados obtenidos en la encuesta realizada en enero de 2011 a ex becarios del Programa Internacional de Becas de la Fundación Ford (IFP), considerando tanto los contextos nacionales de Chile y Perú como el de esta sub región Andina y Cono Sur. Se advierte que el IFP mejoró las oportunidades de sus ex becarios, quienes accedieron a mejores ingresos, a mayores posibilidades de desempeño en temas de su interés, mayor cumplimiento de expectativas académicas y ampliación de los horizontes profesionales. No obstante la existencia de programas de acción afirmativa como el IFP, que pueden resultar altamente valorados por una parte importante de profesionales, los resultados muestran que en ambos países persisten brechas significativas que limitan la inserción laboral plena y en condiciones igualitarias de los becarios, en función de variables de género y etnia.

Palabras claves: equidad, educación, género, etnia.

The Ford Foundation International Fellowship Program –IFP– model in the context of Chile and Peru: first results from a decade of execution

Abstract

This article discusses the main results of the survey conducted in January 2011 to alumni of the Ford Foundation International Fellowship Program (IFP), considering both national and regional contexts of Chile and Peru. It is noted that the IFP improved opportunities for its alumni, who acceded to higher incomes, more likely to serve in areas of interest, greater compliance with academic expectations and expanding professional horizons. Notwithstanding the existence of affirmative action programs like the IFP, highly valued by its beneficiaries, the results show that in both countries persist significant gaps that limit employability and equal conditions for fellows, due to variables as gender and ethnicity.

Key words: equity, education, gender, ethnicity.

* Socióloga, de la Universidad de Arte y Ciencias Sociales (Arcis), profesora del programa de bachillerato en Ciencias y Humanidades, Universidad de Santiago de Chile. Se ha desempeñado como docente en universidades privadas y públicas, además de trabajar de forma independiente para diferentes instituciones como Fundación EQUITAS, Museo Interactivo Mirador (MIM), Fundación Instituto de la Mujer y otras.

Introducción

La formación profesional como instrumento de política productiva y de política social contribuye no sólo al incremento de la productividad, sino también a la integración y cohesión social y a la igualdad de oportunidades (Casanova 2002). Constituye una herramienta que favorece la formación de capacidades y valores, una mejor inserción en el mundo laboral, siendo también un instrumento desarrollado para brindar oportunidades educativas a las poblaciones más excluidas y vulnerables (Jacinto, 2010).

En América Latina los pobres reciben una educación de menor calidad, donde factores como el lugar de residencia, la amplitud de las redes sociales o la pertenencia a una etnia, inciden en las oportunidades de integración y de pleno desarrollo de sus talentos (Equitas 2008).

En contextos donde la mayor competencia en los mercados laborales y la mayor especialización de las profesiones han generado una fuerte expansión de los postgrados, la falta de más y mejores políticas orientadas a lograr una mayor equidad en todos los niveles educacionales redundante, ciertamente, en las posibilidades de proseguir estudios del cuarto nivel de aquellas personas provenientes de grupos excluidos. Esto tiene especial relevancia en ámbitos donde el conocimiento juega un rol preponderante, situando a los postgrados en un campo diferente, específico y de alta rentabilidad individual, que influye en mejores niveles de ingreso y, por tanto, en una mayor movilidad social (Rama 2006).

El Programa Internacional de Becas de la Fundación Ford (IFP) es un modelo de acción afirmativa que se ejecuta en la región desde el año 2000. Su propósito ha sido, precisamente, igualar oportunidades a nivel de postgrado, rompiendo el círculo vicioso de la exclusión y la desigualdad con el fin de avanzar en más y mejor educación, consolidando así sociedades más justas e integradas.

El siguiente artículo presenta y analiza los resultados más relevantes de la encuesta a ex becarios efectuada en el mes de enero de 2011¹. Su objetivo fue

¹ El artículo forma parte de la **Sistematización Regional Programa de Becas de Postgrado para Nuevos Liderazgos - International Fellowships Program (IFP) Chile y Perú**, cuyo propósito fue examinar los alcances del IFP como medida de acción afirmativa e identificar los principales desafíos que instala la experiencia del IFP en Chile. El universo considerado para el estudio estuvo conformado por los/as profesionales que finalizaron su programa de beca a septiembre de 2008, grupo que llega a un total de 179 ex becarios en Chile y Perú. Para el levantamiento de la información se aplicó una encuesta en línea que alcanzó un porcentaje de respuesta de 92%, correspondiente a 164 casos. El estudio fue patrocinado por Fundación EQUITAS.

conocer los resultados de esta experiencia para los ex becarios de Chile y Perú en cuanto a su rentabilidad individual (reinserción laboral) y social (redes, habilidades de liderazgo social, competencias interculturales, entre otras.)

El artículo se estructura en tres apartados. El primero entrega un panorama general de la región latinoamericana en relación a la situación de desigualdad educativa; en el segundo se exponen y analizan los principales resultados obtenidos de la encuesta, presentando previamente los ejes del modelo IFP en los contextos de Chile y Perú, y en el tercero se plantean las conclusiones.

I. Contexto general: pobreza y desigualdad en América Latina

De acuerdo al coeficiente Gini², América Latina sigue siendo la región más desigual del mundo (PNUD 2010, Puryear y Malloy 2009), exhibiendo brechas importantes en variables como ingresos y protección social en grupos diferenciados según educación, sexo, zona de residencia, etc. (Cepal 2010 a).

En grupos subrepresentados, tales como mujeres y pueblos indígenas, persisten expresiones de desigualdad que son significativas. A nivel de ingresos, por ejemplo, los hombres mantienen una diferencia considerable respecto de las mujeres; ello, independiente del nivel de educación, grupo de edad o tipo de empleo, presentándose distancias salariales que en algunos países llegan a 29%³. En cuanto a los pueblos indígenas, la discriminación y sus consecuencias en temas de educación, empleo, salarios y otros, componen la mayor incidencia de la pobreza, manteniendo problemas importantes de inequidad al ser comparados con los no indígenas. Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) señala:

Las minorías étnicas y los grupos originarios han sido grupos sociales históricamente afectados por las condiciones desiguales de la región. Las dificultades para acceder al sistema educativo de modo equitativo se relacionan con una mayor incidencia de la pobreza, la distancia a las escuelas, la calidad de los centros

2 El coeficiente de Gini es un indicador que se clasifica entre las medidas estadísticas para el análisis de la distribución del ingreso, donde el valor 0 expresa la igualdad total y el valor 1 la máxima desigualdad.

3 Un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID 2009) confirma que en la región todavía los hombres ganan más que las mujeres en cualquier grupo de edad, en cada nivel de educación, en cualquier tipo de empleo (sea por cuenta propia, empleador o empleado), tanto en empresas grandes como pequeñas. Chile es el quinto país con mayor brecha salarial en el continente, donde los hombres ganan 19,3% más que las mujeres, les superan Perú (19,4%), Nicaragua (20,3%), Uruguay (26%) y Brasil (29%), en igualdad de condiciones (nivel educacional, edad, y responsabilidad).

educativos a los que tienen acceso, la pertinencia de los currículos y la discriminación, lo que contribuye a reducir sus oportunidades educativas (2010 a: 93).

A nivel de Educación Superior, de acuerdo a datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), en América Latina y el Caribe más de 14,5 millones de estudiantes están matriculados en educación terciaria, concentrándose 96,5% de la matrícula en únicamente ocho países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, México, Perú y Venezuela (Cepal 2009). Este proceso de masificación no estaría exento de inequidades en cuanto a acceso, permanencia, titulación y posterior inserción en el mercado laboral (Latorre *et al* 2009), toda vez que:

Las personas de sectores postergados por razones socioeconómicas, de género o etnia que postulan a la Educación Superior, son aquellas que logran superar una historia de desigualdades limitantes del desarrollo pleno de su potencial, y que dejan, a la mayor parte de su grupo de referencia, sin posibilidad de aprovechar esta oportunidad educativa, con independencia de las capacidades objetivas (2009:14).

Papadópulos y Radakovich (2006) advierten que si bien el acceso de las mujeres a la Educación Superior ha alcanzado tasas importantes de matriculación, logrando revertir los procesos históricos de exclusión en la formación académica, esta mejora es relativa si se consideran las disparidades existentes en cada país, vinculadas muchas veces a las características que definen el nivel y acceso al sistema educativo. En una lectura comparada en la región sobre el proceso de feminización de la Educación Superior, los autores distinguen los siguientes tres grupos:

1. Feminización incipiente (niveles de participación menores al 50%):
 - Perú y Bolivia.
2. Feminización que logra la equidad en la matriculación (entre 47% y 53%):
 - Colombia, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador y México.
3. Feminización propiamente de la matrícula:
 - Nivel medio (54% a 60%): Argentina, Brasil, Venezuela.
 - Nivel alto (más del 60%): Uruguay, República Dominicana, Panamá.

Así, Perú aún no alcanza la equidad en la matrícula y en Chile, aunque la matrícula tiende a ser similar para ambos sexos, las mujeres sufren mayor discriminación en el mercado de trabajo, reflejado en menores niveles

de ingreso respecto de los hombres. Las dinámicas de acceso al empleo están marcadas, entre otros factores, por las relaciones sociales centradas en las tareas de reproducción y por una institucionalidad laboral diseñada de acuerdo a pautas masculinas (Cepal 2010 b), originando en las mujeres mayores probabilidades de perder el empleo y peores condiciones laborales en general (Ruiz-Tagle y Sehnbruch 2009).

En el caso de los pueblos indígenas, y más allá de los esfuerzos particulares de algunos países de la región por mejorar las políticas de acceso, lo cierto es que a nivel de Educación Superior no existe una legislación que dé respuesta a las demandas de reconocimiento e inclusión de estos pueblos (Muñoz 2006). En general, las brechas educacionales que presentan los pueblos indígenas respecto de los no indígenas son considerables; a medida que se avanza en los niveles de formación, la tasa de matriculación de estos grupos disminuye, advirtiéndose que factores como el ingreso per cápita, la educación de los padres y las madres, el tamaño del hogar y el lugar de residencia son dispositivos fundamentales de diferenciación y exclusión.

II. IFP en la región: el caso de Chile y Perú

No obstante las políticas de inclusión y equidad que se han desarrollado en la región, orientadas al reconocimiento de grupos excluidos por razones étnicas, de género o socioeconómicas, la masificación de la Educación Superior no ha sido acompañada de políticas que consideren aquellos factores que inciden directamente en la generación de mayor equidad en el sistema. En países como Chile y Perú, por ejemplo, el acceso y permanencia en la educación terciaria todavía se hallan fuertemente condicionados a las trayectorias previas de los estudiantes, es decir, “a su dotación relativa de capital económico, social y cultural” (Espinoza y González 2009: 27).

En Perú uno de los principales problemas estaría vinculado al negativo efecto que la educación secundaria pública tiene sobre la probabilidad de ingresar al nivel terciario (Castro *et al* 2010). El acceso a estudios superiores es menor para los grupos de pobladores rurales que para sus pares (que terminaron la secundaria) de Lima, pero también los estudiantes no indígenas tienen mayor probabilidad de completar un grado académico superior. En otras palabras, ser poblador rural y/o ser indígena en el Perú está estrechamente asociado con una muy baja probabilidad de tener un grado universitario (De Belaunde *et al* 2008: 10 citado por Cuenca 2011).

En Chile, el sistema de Educación Superior se ha masificado durante los últimos 20 años, propiciando el ingreso de jóvenes pertenecientes a los tres quintiles de menores ingresos en las instituciones universitarias. No obstante, la participación de estos grupos continua siendo muy inferior al de aquellos que pertenecen a los quintiles de mayores ingresos (IV y V).

Cuadro 1. Chile: cobertura de Educación Superior por quintil de ingreso autónomo nacional según sexo, 1990/2000/2009

Tipo de cobertura		Corregida			Neta			Bruta		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
1990	I	5,5	3,6	4,4	4,3	3,8	4,0	5,0	4,2	4,5
	II	8,5	7,0	7,7	6,6	6,0	6,3	7,9	7,0	7,4
	III	15,1	9,5	12,4	12,4	8,1	10,4	14,2	9,8	12,1
	IV	23,5	20,4	22,0	17,8	17,3	17,5	23,7	20,5	22,1
	V	41,2	40,1	40,7	31,6	34,8	33,1	39,0	40,4	39,7
2000	I	9,0	10,1	9,6	6,1	7,7	7,0	7,7	8,7	8,2
	II	19,6	15,7	17,7	13,1	10,1	11,6	17,0	13,7	15,3
	III	33,1	29,9	31,7	23,1	21,1	22,2	30,0	26,9	28,6
	IV	45,4	40,5	43,0	32,9	29,1	31,0	45,6	40,7	43,2
	V	67,2	67,6	67,4	50,9	53,2	52,0	82,1	78,7	80,4
2009	I	22,1	23,1	22,7	15,9	17,1	16,6	19,3	20,2	19,8
	II	27,3	30,8	29,1	19,0	22,5	20,8	25,0	27,9	26,5
	III	31,9	36,6	34,2	23,2	27,8	25,4	30,2	35,0	32,5
	IV	45,0	46,4	45,6	32,1	35,2	33,5	46,4	47,6	47,0
	V	66,7	68,9	67,8	53,6	55,1	54,4	76,1	78,9	77,5

Fuente: Ministerio de Planificación. CASEN 1990/2000/2009

Se experimenta con especial rigor situaciones de pobreza y exclusión social en quienes pertenecen a pueblos indígenas. En La Araucanía, por ejemplo, hay desigualdades en ingresos y educación que afectan a la población mapuche, observándose significativas diferencias en materia de indicadores de desarrollo humano –tales como ingresos, salud y educación– entre indígenas y no indígenas:

“los mapuches de la Región de La Araucanía tienen solo la mitad de los ingresos per cápita que los de la Región Metropolitana y duplican su porcentaje de incidencia de la pobreza. Junto a ello,

los años de escolaridad muestran respecto de la región de mayor logro una distancia considerable, con 3,6 años menos de escolaridad promedio” (PNUD 2003:17).

Las desigualdades existentes en los procesos de enseñanza y calidad, así como el peso de variables familiares y culturales, son factores que mantienen una fuerte inequidad en el actual sistema educacional chileno, limitando las posibilidades de acceso a una educación de alta calidad, selectividad y mayor rentabilidad futura.

En este contexto, el Programa Internacional de Becas de la Fundación Ford⁴ se planteó como una oferta diferenciadora de becas de postgrado, cuyo propósito fue favorecer una mayor y mejor integración de personas talentosas provenientes de grupos afectados por algún tipo de discriminación. Al mismo tiempo, el IFP se definió como una iniciativa de inversión centrada en las personas y también en su rentabilidad social, relevando, junto al potencial académico, la trayectoria de participación y el liderazgo que los/as profesionales tenían con sus grupos de referencia, en la convicción de que su articulación con las capacidades y conocimientos adquiridos profundizaría sus liderazgos hacia una mayor justicia social y desarrollo económico de sus comunidades y países.

En las 10 rondas de selección en Chile y Perú se otorgaron 366 becas de un total de 44.987 postulaciones. Del universo de becarios/as, 54% correspondió a mujeres, en tanto que 58% tenía ascendencia indígena, en Chile mayoritariamente mapuche, y en Perú, aymara y quechua. De acuerdo al grado académico de postulación, 324 profesionales fueron seleccionados para estudios de maestría y 42, para estudios de doctorado.

Del total de ex becarios encuestados, 53,7% es de nacionalidad peruana. La distribución por género arrojó 51,2% de profesionales hombres y 48,8% de

4 El IFP se inicia en la región como experiencia piloto el año 2000, desarrollando desde entonces actividades de difusión y selección de becarios/as en Chile y Perú. El IFP es la iniciativa de mayor envergadura de la Fundación Ford. Creada en septiembre del año 2000, su objetivo es entregar oportunidades para la realización de estudios dando becas de postgrado a individuos excepcionales que usarán este conocimiento liderando desde sus respectivas áreas la promoción del desarrollo en sus países y mayor justicia social y económica en el mundo. El diseño y aplicación del Programa en Chile y Perú es coordinado por Fundación EQUITAS, con sede en Santiago de Chile. Para la ejecución en Perú cuenta con la colaboración del Instituto de Estudios Peruanos (IEP). La beca considera programas de preparación académica, redes y liderazgo y, orientación y acompañamiento académico. Una vez finalizado el programa de postgrado, los becarios acceden a un programa de reinserción profesional con el objetivo de apoyar trayectorias laborales realistas y pertinentes y otorgar los insumos necesarios para su consecución.

profesionales mujeres. Desagregado por país se observan diferencias en la composición por género, pues en Chile la mayoría de los/as ex becarios son mujeres (61,8%) mientras en Perú más de 60% equivale a profesionales hombres. Al momento de la encuesta, la edad promedio es de 42 años.

En relación al grado académico de postulación, 90,2% lo hace al grado de maestría. De ellos, 95% fueron chilenos y 86%, peruanos. Menos de 10% postuló a programas de doctorado, siendo en su mayoría seleccionados de Perú. En cuanto a la tasa de titulación, en doctorado 83% corresponde a ex becarios peruanos y solo un 25% a chilenos. En maestría la tasa de titulación se equipara por país, alcanzando 80% tanto en Chile como en Perú.

Por último, referente a los ex becarios que pertenecen a colectivos específicos, 57,9% declara pertenecer a pueblos indígenas, correspondiendo los mayores porcentajes a profesionales mapuches (46,4%) y quechuas (37,7%).

2.1. Reinserción laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos del estudio de ex becarios, 76% de los profesionales se encuentra ocupado. De ellos, un porcentaje importante (63%) tiene contrato temporal, independientemente del sector donde se empleen. Este fenómeno respondería a un asunto de mayor amplitud en la región latinoamericana, donde “algunas reformas del contrato de trabajo, esencialmente las de Argentina en sus primeras manifestaciones, Colombia, Chile, Perú y, con menor amplitud, en Brasil y Panamá, consistieron en aligerar o eliminar las reglas que emplazaban al contrato de duración indeterminada como la forma ‘preferida’ de contrato de trabajo” (OIT 2005: 27).

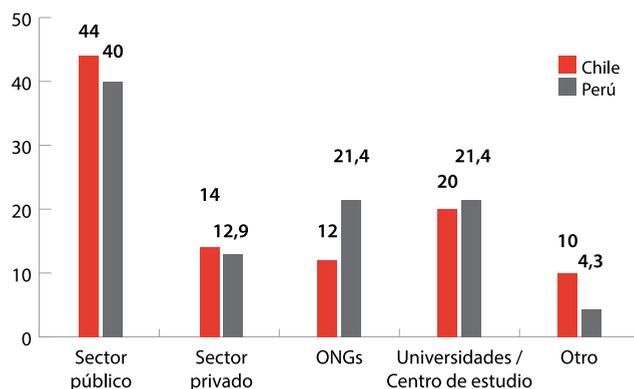
En Perú, por ejemplo, 51,9% de las personas asalariadas tiene contrato: 17,7% contrato indefinido y 27,6% contrato a plazo fijo (INEI 2010). En Chile la relación contractual se distribuye en 25,5% de contratos a plazo indefinido, 9,3% a plazo fijo y 10,9% por obra, faena servicio, según la última encuesta Casen de 2009.

Según el sector de empleo, el porcentaje de ex becarios que hoy se ubica en el sector público ha aumentado tanto en Chile como en Perú, disminuyendo en los ámbitos académicos y de organizaciones no gubernamentales (ONG)⁵

5 En comparación con su inserción laboral inmediatamente posterior al IFP esta tendencia se ha mantenido. Sin embargo, al contrastar el sector de empleo al momento de su selección con el momento actual se aprecian cambios más significativos, ya que previo a la beca IFP los/as profesionales se ubicaban tanto en el sector público como en ONG y universidades, con 30% de profesionales respectivamente. Así, mientras el sector público ha sostenido un aumento de ex becarios, ONG y universidades han experimentado el fenómeno contrario, cayendo hoy día a 17,5% y 20,8% respectivamente.

(gráfico 1). Emmanuelle Barozet (2006) señala que en Chile el Estado suele ser el primer empleador a nivel nacional, permitiendo una movilidad social para importantes grupos sociales. En Perú, por su parte, la tendencia es a que la más alta proporción de profesionales con Educación Superior universitaria y con estudios de postgrados se ubique en la categoría de independiente y patronos (INEI 1998).

Gráfico 1. Sector empleo actual según país (%)



Fuente: Elaboración propia

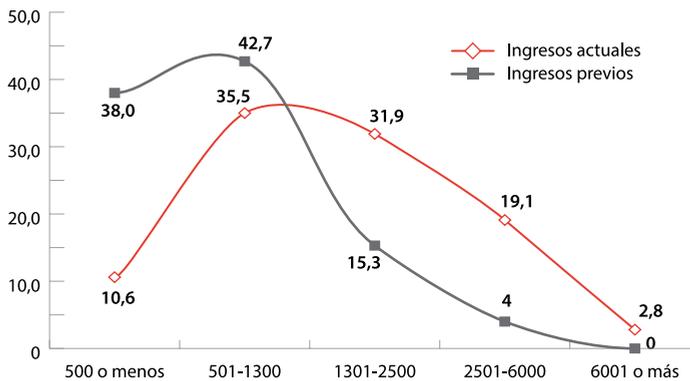
Comparadas las vías de acceso a su actual trabajo por país, Chile presenta una mayor tendencia a ingresos por vías no institucionales, lo que permite inferir que las redes de apoyo cumplirían todavía una función efectiva para la obtención de empleo. Para Barozet “los círculos profesionales pasan a ser una gran fuente de favores para quienes trabajan. Las variables que más influyen en el uso del intercambio de favores son la categoría socio-profesional y el nivel educacional, debido a su importancia en la constitución misma del capital social” (2006: 89).

En cuanto a las variaciones en los niveles de ingresos, según se aprecia en el gráfico 2, en general los ex becarios de Chile y Perú han incrementado su salario una vez finalizado su programa de postgrado, manteniéndose la tendencia observada en 2009⁶. El porcentaje de ex becarios de Perú que registra un aumento de sus salarios es mayor en relación a sus pares de

⁶ En 2009, la Fundación EQUITAS realizó un primer estudio exploratorio-descriptivo para contar con una base actualizada y comparable de información sobre los/as ex becarios/as del Programa Internacional de Becas (IFP) de la Fundación Ford.

Chile. La proporción de profesionales que se ubicaba previo al IFP en los rangos más bajos –esto es, de US\$ 500 o menos– ha disminuido en 70%, aumentando en los rangos de US\$ 1.300 o más en 118% en el caso de Chile y en 215% en el caso de Perú.

Gráfico 2. Distribución porcentual de alumni Chile-Perú, según variación de ingresos previos y actuales (en dólares)



Fuente: Elaboración propia

En América Latina el retorno por cada año de educación postsecundaria es de 14,9%, donde Chile presentaba para el año 2006 una tasa de retorno según ciclo educativo de 3,0% para educación primaria, 7,5% para educación secundaria y 19,4% para educación postsecundaria. Perú, por su parte presentaba en 2008 una tasa de retorno de 6,3% para educación primaria, de 3,7% para educación secundaria y de 11,0% para educación postsecundaria (Cepal 2010 a).

Perú ha experimentado cambios significativos en cuanto a la relación entre niveles educativos y retorno económico, advirtiéndose un alza de los retornos a la educación universitaria en cerca de 50% (Yamada y Cárdenas 2007). Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática, el ingreso promedio de los ocupados con Educación Superior es mayor en US\$ 388,01 al ingreso promedio de los ocupados con educación primaria, y en US\$ 258.64 con los que cuentan con educación secundaria (INEI 2010).

En Chile las carreras universitarias se mantienen con ingresos constantes; es decir, incluso con una mayor oferta de egresados universitarios, la demanda por profesionales universitarios en el mercado laboral se ha elevado de manera similar (Meller *et al* 2009, Espinoza 2010). La diferencia de poder adquisitivo de quienes poseen educación universitaria completa crece a lo largo de los años, marcando una diferencia importante respecto de los niveles inmediatamente anteriores (Espinoza 2010).

Un estudio realizado por Dante Contreras y Sebastián Gallegos (2011) muestra que en la región se observaría un incremento en el premio a la Educación Superior ligado a una alta demanda relativa de trabajadores calificados. Así, a los niveles de escolaridad se atribuiría 38% de la dispersión salarial en la región, volviéndose, en consecuencia, una variable relevante al momento de explicar la desigualdad de ingresos en el mercado laboral formal.

Al analizar la distribución de ingresos según ascendencia indígena, se aprecia que uno de cada dos ex becarios proveniente de comunidades indígenas percibe US\$ 1.301 o más, que, en relación con su etapa previa al IFP, representa un aumento de 127% de profesionales que subió sus ingresos. Comparado con la población no indígena el aumento es menor, porque mientras uno de cada tres ex becarios no indígena pasó de US\$ 500 o menos al tramo de US\$ 1.301-2.500, la relación entre los ex becarios que pertenecen a alguna etnia es de uno de cada cuatro. Es más, 22% de profesionales indígenas que percibía US\$ 500 o menos se mantiene en el mismo rango de ingresos.

Al examinar las variaciones de ingresos de los ex becarios con y sin ascendencia indígena según nacionalidad, se observa que en el caso de las/os profesionales peruanos con ascendencia indígena la tendencia respecto de su etapa previa al IFP es a permanecer en los mismos niveles de ingreso. En Chile, por su parte, solo en algunos tramos se verifica un desplazamiento hacia el nivel inmediatamente superior.

Un estudio realizado por Psacharopoulos y Patrinos (citado por Rangel, 2004) concluye que aun equiparado el capital humano y otras características productivas orientadas a disminuir las desigualdades económicas basadas en el origen étnico, la descomposición estadística de las diferencias de ingresos entre los trabajadores indígenas y no indígenas produce resultados variados.

En cuanto a la distribución de los ex becarios según sector de empleo (cuadro 2), se aprecia que en el caso de los indígenas un 53% de los/as profesionales se ubica en el sector público, mientras que casi un tercio de los ex becarios sin ascendencia indígena está en universidades y centros académicos y prácticamente uno de cada cuatro en el sector público. Cabe destacar que, al diferenciar por país, en Chile solo un 30% de quienes trabajan en universidades o centros de estudio son indígenas, cifra que aumenta al 53% en el caso de Perú.

Cuadro 2. Sector de empleo actual según pertenencia a etnia (%)

Sector empleo actual	Pertenencia a etnia		Total
	SI	NO	
Sector público	52,7	23,9	41,7
Sector privado	8,1	21,7	13,3
ONGs	17,6	17,4	17,5
Universidades/centro de estudio	14,9	30,4	20,8
Otro	6,8	6,5	6,7
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Según género, hombres y mujeres han tenido un alza importante de sus ingresos. Sin embargo, en la medida que las mujeres en su etapa previa al IFP alcanzaban rangos mayores de ingreso, su incremento en la etapa postbeca se ve claramente reducido. Por ejemplo: del total de hombres cuyo ingreso previo al IFP se ubicaba entre US\$ 1.701-2.500, tres de cada cuatro ex becarios hoy percibe ingresos superiores. En las mujeres la relación es de una de cada tres. En el tramo inmediatamente superior, es decir entre los US\$ 2.501 y 3.500, la diferencia es todavía mayor, pues el total de profesionales varones situado en dicho rango elevó sus ingresos y no así las mujeres, quienes actualmente reciben menores ingresos.

Este hecho da cuenta de las inequidades de género que subsisten en ambos países. En Perú el ingreso promedio de las mujeres representa 65,1% del ingreso de los hombres, existiendo una brecha de US\$ 166⁷ (INEI 2011).

⁷ Equivalente a 454,3 nuevos soles.

Además, es uno de los grupos que experimenta un mayor castigo al momento de la reinserción laboral (Yamada 2010).

En Chile la situación no resulta más auspiciosa, ya que de acuerdo a un informe del año 2007 de la Organización Internacional del Trabajo:

A pesar de su mayor escolaridad [...], las mujeres obtienen menores ingresos que los hombres, dando evidencia de una clara discriminación en materia de remuneraciones. Los últimos datos disponibles indican que las mujeres en 2005 ganaban, en promedio, el 79% en comparación con los hombres. La brecha de ingresos aumenta con el nivel de educación, alcanzando el ingreso de las mujeres con educación universitaria apenas un 66% del de los hombres, lo que sería producto, entre otros factores, del sesgo a la contratación de hombres en puestos directivos (OIT 2007: 3).

En otro ámbito se observan también diferencias de género en relación al tipo de contrato, ya que si bien la tendencia general es a concentrarse en la categoría de contrato temporal, el porcentaje de mujeres es levemente mayor en ambos países. Además, al examinar las vías de acceso a su actual trabajo se percibe que el porcentaje de hombres que ingresó por concurso público es mayor en relación a las mujeres, especialmente en Perú donde la disparidad resulta mucho más acentuada (74% y 52% de hombres y mujeres, respectivamente). En Chile la diferencia es considerablemente menor, constatándose que 57,8% de los profesionales hombres accedió por esta vía, frente a 51,2% de profesionales mujeres.

Esto último podría ser reflejo de un imaginario social (y empresarial) instalado en torno a los altos costos indirectos que se han asociado a la mujer, los cuales hacen referencia a la maternidad y al cuidado infantil y sus supuestas consecuencias definidas en altas tasas de rotación y de ausentismo, así como imposibilidad de hacer horas extras, de trabajar en turnos nocturnos, de realizar viajes, etc. (Laís 2004).

2.2. Redes, liderazgo y la experiencia IFP

A nivel de redes se observa que la experiencia en el IFP favoreció el desarrollo de nuevas redes de apoyo, particularmente en el área académica. Al examinar por país (cuadro 3) se aprecia que entre los ex becarios chilenos las nuevas redes se enmarcan sobre todo en el ámbito personal (29%) y académico (29%), en tanto en los ex becarios peruanos estas redes se circunscriben en su mayor parte a la academia (37%). Además, tres de cada

cuatro ex becarios declararon ejercer actualmente algún tipo de liderazgo⁸, lo que desagregado por país evidencia que en Perú dicho liderazgo se centra en las esferas profesional y académica, mientras en Chile lo hacen más en el ámbito profesional y social.

Cuadro 3. Nuevas redes de apoyo según nacionalidad (%)

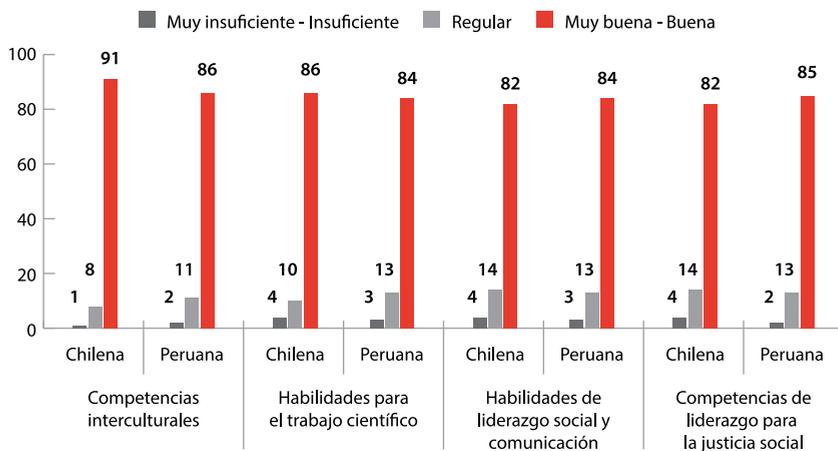
Nacionalidad	Chilena	Peruana
Personales	29,0	11,9
Laborales	8,1	8,0
Académicas	29,0	36,9
Personales y laborales	15,3	21,6
Redes sociales-comunitarias	13,7	15,9
Redes políticas	4,8	4,5
Otra		1,1
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

En el plano de las competencias y habilidades (gráfico 3), la evaluación de los ex becarios por país resulta bastante homogénea. Ello permite inferir que en un porcentaje importante de profesionales el IFP favoreció y/o potenció el desarrollo de herramientas individuales relacionadas a las habilidades para el trabajo científico, así como competencias vinculadas con su compromiso y trayectoria social, fortaleciendo sus liderazgos hacia dimensiones de mayor amplitud como son la justicia social y las necesidades de su comunidad o país de origen. Esto último se desprende al evaluar estos objetivos de mayor alcance, como son comprender las necesidades de su comunidad o país de origen y su compromiso con la justicia social, donde en promedio 89% de los ex becarios de Chile y Perú indica que su paso por el IFP fue muy bueno y bueno para tales propósitos.

⁸ Considerado el potencial de liderazgo como un elemento articulador del potencial de devolución de los aprendizajes hacia sus comunidades, el IFP reconoció que en estos grupos es mucho más visible el compromiso activo con los intereses y problemas de sus comunidades de referencia, materializado muchas veces en los márgenes de las organizaciones formales o en contraposición a ellas. Se entendió, en consecuencia, que los vínculos con sus comunidades podrían asumir diversas lecturas, esto es: un compromiso directo, activo; un liderazgo en un determinado campo de conocimiento o bien vínculos que se materializarían en el desarrollo de preguntas relevantes sobre temas emergentes de las sociedades en las que se hayan insertos. Así, era posible que la transferencia social se desarrollara posteriormente de forma directa o indirecta hacia sus grupos de origen.

Gráfico 3. Evaluación IFP según Nacionalidad (%). Competencia y Habilidades



Fuente: Elaboración propia

Por último, en referencia a las posibilidades de aumentar sus oportunidades laborales y profesionales, si bien en promedio 86% de los ex becarios considera que la experiencia del IFP fue buena y muy buena al respecto, desagregado por país se nota que la mayor diferencia recae en la categoría “alcanzar mejores oportunidades laborales”, pues 63% de los chilenos la evalúa muy buena-buena; 25% regular y 12% insuficiente y muy insuficiente. Por el contrario, para 88% de los ex becarios de Perú su pasó por el IFP incrementó sus oportunidades en el ámbito laboral y solo 1,2% estima que la beca no generó cambios importantes en tal sentido.

III. Conclusiones

En el plano laboral y profesional el IFP ha sido un modelo relevante para igualar oportunidades a nivel de postgrado en aquellos grupos que, por diversas trayectorias de discriminación, veían limitadas sus posibilidades de acceso.

En escenarios donde las posibilidades de mayores y mejores oportunidades muchas veces son restringidas, el IFP significó para un porcentaje importante de ex becarios un espacio donde fue posible adquirir nuevas herramientas que fortalecieran sus respectivos campos profesionales y su compromiso social, aplicando los conocimientos adquiridos en su formación de postgrado en diversos espacios de participación social y/o política.

Al igual que en el caso de la población femenina, la situación de la población indígena muestra las serias deficiencias que persisten en relación a una mayor equidad en el mercado laboral. Así, se constata, como en el resto de la región, que el ingreso promedio de la población indígena todavía presenta grandes desigualdades en relación a la no indígena. Los resultados parecen demostrar que en el sistema actual la transformación de la educación en capital humano y este en ingresos tiene claras diferencias de relaciones de clase y etnia (Figueroa 2010).

Estas condiciones de discriminación que aún experimentan algunos grupos en la región plantea la necesidad de seguir implementando modelos de acción afirmativa que permitan ampliar el desarrollo de políticas públicas orientadas a transformar efectivamente la educación en capital cultural y este en una mejor rentabilidad individual, representada en mejores ingresos y proyecciones tanto profesionales como laborales, sin mediar distinción de trayectorias ni grupo social.

Al comparar por nacionalidad el impacto del IFP, en los ex becarios peruanos se evidencia una capitalización importante de esta experiencia en el ámbito académico, materializado no solo por las redes de apoyo allí generadas, sino además por el liderazgo que reconocen ejercer en esta esfera. El mayor número de profesionales con ascendencia indígena que se ubica actualmente en el sector de universidades y la evaluación altamente positiva que expresan acerca de las posibilidades que el programa les entregó para construir prestigio académico son los primeros indicadores que esta encuesta muestra respecto del alcance que el IFP tuvo para los profesionales de Perú.

En el caso de los profesionales chilenos el impacto se advierte menos definido, lo que tal vez explica las diferencias observadas en los resultados entre ambos países en relación a lo que fue su experiencia en el IFP. Posiblemente las expectativas que los profesionales chilenos tenían en torno a su proceso de reinserción una vez finalizada su beca eran mayores de lo que el actual contexto del país ha logrado efectivamente satisfacer. 

Bibliografía

ABRAMO, Laís, 2004. "Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria?". En: *Estudios Feministas*. Florianópolis, Brasil.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, BID, 2009. *Nuevo siglo, viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina*.

BAROZET, Emmanuelle, 2006. "El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile". *Revista de Sociología* 20. Universidad de Chile, Santiago Chile.

CASANOVA, Fernando, 2002. "Formación Profesional, productividad y trabajo decente". En: *Boletín Cinterfor/OIT*. N°153. Montevideo, Uruguay.

CASTRO, Juan Francisco *et al*, 2010. "Crecimiento económico y demanda por educación superior en el Perú: un estudio para el período 2004-2006". *Revista Economía y Sociedad* 76, CIES. Perú.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), 2010 a. *Panorama Social de América Latina 2010*, Noviembre 2010.

-----2010 b. *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir.*

CONTRERAS Dante y Sebastián GALLEGOS, 2011. "Desigualdad salarial en América Latina: una década de cambios". En *Revista CEPAL* N° 103, Santiago, Chile.

CUENCA, Ricardo, 2011. Sistematización de experiencias del Programa Internacional de Becas de la Fundación Ford en el Perú. IEP Instituto de Estudios Peruanos.

ESPINOZA, Vicente, 2010. "Educación universitaria: movilidad social, subjetividad e impacto". En: *Una experiencia exitosa por una educación superior inclusiva*. Disponible en <http://www.propedeutico.cl/publicacion.aspx?id=13>

ESPINOZA, Oscar Y Luis Eduardo GONZÁLEZ, 2009. "Desarrollo de la formación de posgrado en Chile". En: *Revista CTS*, N° 13, vol. 5.

FUNDACION EQUITAS, 2008: *Incluir es la clave. El Programa Internacional de Becas de la Fundación Ford: un camino para igualar oportunidades*. Santiago, Chile.

FIGUEROA, Adolfo, 2010. "¿Mejora la distribución del ingreso con la educación? El caso del Perú". En *Revista CEPAL* 102.

INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática), 2010. Perú: *Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamentos, 2001-2009*. Lima, Perú.

-----2011. Perú: *Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamentos, 2001-2010*. Lima, Perú.

-----1998. *Características del empleo urbano*. Lima, Perú.

JACINTO, Claudia (Comp), 2010. *Formación profesional y cohesión social*. Fundación Carolina CeALCI. Madrid, España.

LATORRE, Carmen Luz *et al*, 2009. Equidad en educación superior. *Análisis de las Políticas públicas de la Concertación*. Ed. Catalonia, Santiago, Chile.

MELLER Patricio, Bernardo LARA, Y Gonzalo VALDÉS, 2009. "Comparación intertemporal de ingresos y probabilidad de empleo por carrera, al primer año de titulación". Disponible en www.futurolaboral.cl.

MUÑOZ, Manuel, 2006. "Educación Superior e Indígenas en América Latina y el Caribe". En: *Informe sobre la educación superior en América Latina y El Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la Educación Superior*. IESALC/Unesco. Venezuela.

OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2007. "Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile". Disponible en <http://www.oitchile.cl/genero/Chile.pdf>.

-----2005. *La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Lima, Perú.

PAPADÓPULOS, Jorge y Rosario RADAKOVICH, 2006. "Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe". En: *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000 - 2005*. UNESCO-IESALC. Caracas, Venezuela.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), 2010. *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010*.

-----2003. *El Índice de Desarrollo Humano en la Población Mapuche de la Región de la Araucanía. (Una aproximación a la equidad interétnica e intraétnica)*.

PURYEAR Jeffrey y Mariellen MALLOY JEWERS, 2009. "Pobreza y Desigualdad en América Latina". Disponible en <http://WWW.THEDIALOGUE.ORG/opeds>

RANGEL, Marta, 2004. "Género, etnicidad, pobreza y mercado de trabajo en Bolivia, Ecuador, Guatemala y Perú". En: *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina*. OIT.Santiago, Chile.

RAMA, Claudio, 2006: "Los postgrados en América Latina en la sociedad del saber". En: *Informe sobre la educación superior en América Latina y El Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la Educación Superior*. IESALC/UNESCO. Venezuela.

RUIZ-TAGLE, Jaime y Kirsten SEHNBRUCH, 2009. *Programa de políticas públicas de empleo: informe final*. Corporación Mujer y Trabajo. Santiago, Chile.

YAMADA Gustavo y María CÁRDENAS, 2007. "Educación Superior en el Perú: rentabilidad incierta y poco conocida". Revista *Economía y Sociedad* 63, CIES. Perú.

YAMADA, Gustavo, 2010. "Quiénes son castigados con una reinserción laboral inadecuada". Revista *Economía y Sociedad* 75, CIES. Perú.

Fecha de recepción del artículo:

27 de Octubre de 2011

Fecha en que fue remitido el artículo para ser evaluado:

15 de Noviembre de 2011

Fecha de aceptación del artículo:

18 de Junio de 2012

Correo electrónico:

cristinasm@vtr.net

Dirección postal del autor:

Av. Libertador Bernardo O'Higgins n°3363. Estación Central, Santiago, Chile.