

Feminization of Veterinary Medicine and Leadership Gaps: International Evidence and Challenges in Chile

Javiera Godoy-Herrera¹; Lilian San-Martin¹

¹Universidad Andres Bello, Chile, javiera.godoy@unab.cl, lsanmartin@unab.cl

Abstract– The veterinary profession has undergone a profound demographic transformation over recent decades, driven by the increasing participation of women. Despite the consolidation of a female majority in both education and the professional workforce across many countries, this shift has not been accompanied by a proportional redistribution of leadership and decision-making positions. This study examines how changes in workforce composition interact with persistent gender disparities in access to positions of authority. A mixed-design study was conducted, combining a narrative literature review based on international scientific publications and institutional reports with a descriptive analysis of official and institutional secondary data, integrating evidence from the United States, Europe, and Latin America with national statistics from Chile. The findings indicate that, although women represent the majority of veterinary graduates in many regions, they remain underrepresented in executive roles, practice ownership, and senior academic positions. This discrepancy suggests that demographic change has not been matched by structural transformation in the organizational mechanisms that govern access to power. The study highlights the need to examine institutional structures, professional networks, and career progression systems to better understand the persistence of gender disparities within a profession that is numerically female-dominated.

Keywords– veterinary profession; gender gap; leadership; feminization; occupational segregation.

Feminización de la Medicina Veterinaria y Brechas de Liderazgo: Evidencia Internacional y Desafíos en Chile

Javiera Godoy-Herrera¹; Lilian San-Martin¹

¹Universidad Andres Bello, Chile, javiera.godoy@unab.cl, lsanmartin@unab.cl

Resumen— La profesión veterinaria ha experimentado una profunda transformación demográfica en las últimas décadas, impulsada por la creciente participación de las mujeres. A pesar de la consolidación de una mayoría femenina tanto en la formación como en la fuerza laboral en numerosos países, este cambio no ha estado acompañado de una redistribución proporcional de los cargos de liderazgo y de toma de decisiones. Este estudio examina cómo las transformaciones en la composición de la fuerza laboral interactúan con persistentes desigualdades de género en el acceso a posiciones de autoridad.

Se realizó un estudio de diseño mixto que combinó una revisión narrativa de la literatura basada en publicaciones científicas internacionales e informes institucionales, con un análisis descriptivo de datos secundarios oficiales e institucionales, integrando evidencia de Estados Unidos, Europa y América Latina con estadísticas nacionales de Chile. Los resultados indican que, aunque las mujeres representan la mayoría de los egresados de Medicina Veterinaria en muchas regiones, continúan subrepresentadas en cargos ejecutivos, en la propiedad de prácticas y en posiciones académicas superiores.

Esta discrepancia sugiere que el cambio demográfico no ha sido acompañado por una transformación estructural en los mecanismos organizacionales que regulan el acceso al poder. El estudio destaca la necesidad de examinar las estructuras institucionales, las redes profesionales y los sistemas de progresión de carrera para comprender mejor la persistencia de las desigualdades de género en una profesión que es numéricamente dominada por mujeres.

Palabras clave— profesión veterinaria; brecha de género; liderazgo; feminización; segregación ocupacional.

I. INTRODUCCIÓN

La feminización de las profesiones constituye uno de los procesos más significativos de transformación del mercado laboral contemporáneo [1]. Diversos estudios han documentado cómo el ingreso sostenido de mujeres en ocupaciones históricamente masculinizadas ha modificado la composición demográfica de estas disciplinas, así como sus dinámicas organizacionales y culturales [2], [3]. Sin embargo, la literatura ha advertido que el aumento cuantitativo de la participación femenina no necesariamente implica una redistribución equivalente del poder ni la eliminación de desigualdades estructurales persistentes [4], [5].

La Medicina Veterinaria constituye un caso paradigmático de este fenómeno. Mientras que en la década de 1970 las mujeres representaban una proporción marginal de la fuerza laboral veterinaria [6], [7], hacia finales del siglo XX su participación experimentó un crecimiento sostenido, alcanzando una presencia cercana a la paridad en Estados Unidos [8], [9]. En la actualidad, la matrícula estudiantil en numerosas facultades supera ampliamente el 70 % de mujeres [10], [11], configurando un escenario de clara feminización de la profesión. No obstante, este

proceso ha coexistido con formas persistentes de segregación horizontal, expresada en una distribución diferenciada por áreas de práctica, y segregación vertical, reflejada en la subrepresentación en posiciones jerárquicas, fenómenos ampliamente descritos en el análisis de profesiones feminizadas [4], [12].

En paralelo, la evidencia reciente indica que las brechas salariales en la Medicina Veterinaria no desaparecen con la feminización de la matrícula, sino que se articulan con variables como especialización, propiedad de la práctica y acceso a liderazgo ejecutivo [5]. Estudios internacionales sobre representación en cargos de alta dirección muestran que las mujeres continúan subrepresentadas en posiciones ejecutivas dentro de la educación veterinaria, pese a constituir la mayoría del estudiantado [13]. Este desajuste entre mayoría demográfica y poder organizacional sugiere la persistencia de mecanismos estructurales que limitan la equidad sustantiva.

En América Latina, y en particular en Chile, el proceso presenta una trayectoria de cambio especialmente acelerada. Durante gran parte del siglo XX, la presencia femenina en la profesión fue excepcional; hacia 1960 apenas existían alrededor de veinte mujeres ejerciendo la Medicina Veterinaria en el país [14]. Sin embargo, actualmente las mujeres representan aproximadamente tres cuartas partes de quienes ingresan a la carrera en diversas universidades chilenas [15]. A pesar de esta transformación cuantitativa, la evidencia sistematizada sobre su participación en cargos directivos académicos y gremiales sigue siendo limitada, lo que dificulta evaluar si la feminización ha implicado transformaciones estructurales efectivas en la distribución del liderazgo o si persisten patrones de segregación vertical similares a los descritos en otros contextos [13].

El presente estudio analiza la feminización de la Medicina Veterinaria y su relación con las brechas de género en posiciones de decisión a nivel nacional e internacional. El análisis se orienta a examinar las dinámicas estructurales que condicionan el acceso al poder y las trayectorias profesionales dentro del campo disciplinar, con el fin de aportar una interpretación crítica de las desigualdades que persisten en una profesión caracterizada por su mayoría femenina, ofreciendo un marco de referencia útil para el diseño de políticas y estrategias institucionales orientadas a promover una mayor equidad de género en el sector.

II. MARCO CONCEPTUAL

A. Feminización ocupacional y transformación del estatus profesional

La feminización ocupacional se entiende como el proceso mediante el cual una profesión experimenta un incremento sostenido de la participación femenina hasta alcanzar una mayoría numérica en su fuerza laboral. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en distintos campos profesionales y analizado desde la sociología del trabajo como un proceso que transforma no solo la composición demográfica, sino también las dinámicas internas de poder y reconocimiento [2]. En el ámbito veterinario, Lofstedt [3] ya advertía que el aumento progresivo de mujeres en la profesión no podía interpretarse únicamente como un indicador de igualdad, sino como parte de una reconfiguración más amplia del campo profesional.

En efecto, la literatura internacional ha mostrado que la feminización no necesariamente implica una redistribución proporcional del estatus ni del poder organizacional. Al analizar la Medicina Veterinaria en Estados Unidos, Irvine y Vermilya [4] evidencian que incluso en contextos donde las mujeres alcanzan una presencia mayoritaria en la matrícula estudiantil, persisten dinámicas de diferenciación simbólica en torno a liderazgo, negociación salarial y reconocimiento profesional. De manera consistente, Neill et al. [5] demuestran que la brecha salarial entre hombres y mujeres veterinarias se mantiene aun cuando se controlan variables como experiencia y certificación, lo que sugiere la existencia de factores estructurales que exceden la mera composición demográfica. En este escenario, la feminización de la Medicina Veterinaria no ha eliminado necesariamente las segmentaciones internas del campo. Kostelnik et al. [16] documentan que, paralelamente al aumento de mujeres en la profesión, se observa una distribución diferenciada por áreas de práctica, particularmente hacia animales de compañía, mientras que la práctica con animales de producción continúa presentando desafíos de atracción y retención. Morello et al. [12], por su parte, muestran que las percepciones estereotipadas sobre la profesión influyen en las aspiraciones de carrera de estudiantes, reforzando patrones de segregación horizontal que se reproducen incluso en cohortes mayoritariamente femeninas. Su estudio evidencia que la forma en que se comunica y representa públicamente la Medicina Veterinaria opera como un vehículo de transmisión de estereotipos de género, en la medida en que la feminización ocupacional tiende a transferir a la profesión los atributos culturalmente asociados al género predominante. De este modo, la imagen pública de la disciplina no resulta neutral: incide en el interés y las expectativas de las y los estudiantes hacia distintas áreas de desarrollo, contribuyendo a reproducir divisiones internas por género que anteceden incluso al ingreso a la vida profesional.

En consecuencia, la feminización ocupacional en la Medicina Veterinaria debe analizarse no solo como un cambio cuantitativo, sino como un proceso estructural que interactúa con mecanismos de segmentación profesional, dinámicas simbólicas de reconocimiento y estructuras de liderazgo preexistentes [4], [13]. Este enfoque permite desplazar el análisis desde la mera representación numérica hacia una comprensión más compleja de las desigualdades persistentes en contextos de mayoría femenina.

B. Segregación vertical y techo de cristal en la Medicina Veterinaria

Si bien la feminización ocupacional puede modificar la composición demográfica de una profesión, ello no garantiza una redistribución equivalente de las posiciones de poder. La literatura sobre segregación vertical distingue entre el acceso a la profesión y el acceso a sus niveles jerárquicos superiores, señalando que las mujeres suelen concentrarse en los estratos medios o iniciales de la estructura organizacional, mientras los cargos directivos continúan dominados por hombres [2]. Este fenómeno ha sido conceptualizado como “techo de cristal”, entendido como un conjunto de barreras invisibles que limitan el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo pese a contar con credenciales equivalentes [17].

En el ámbito veterinario, Irvine y Vermilya [4] muestran que, aun cuando la profesión ha experimentado una marcada feminización en su base formativa, las dinámicas de poder y autoridad continúan reproduciendo modelos históricamente masculinizados. Las autoras evidencian que atributos como la firmeza en la negociación, la disponibilidad horaria total o la asunción de riesgos financieros —características culturalmente asociadas al liderazgo empresarial— tienden a favorecer trayectorias masculinas en contextos organizacionales donde la propiedad de la práctica y la gestión institucional concentran capital simbólico y económico.

La evidencia empírica reciente refuerza esta observación: Neill et al. [5] señalan que la brecha salarial en la Medicina Veterinaria estadounidense se relaciona significativamente con la propiedad de práctica y la certificación en especialidades, ámbitos donde la representación masculina sigue siendo mayoritaria. En una línea similar, se ha demostrado que, a nivel global, las mujeres continúan subrepresentadas en posiciones ejecutivas dentro de facultades y organizaciones veterinarias, incluso en países donde constituyen más del 60 % del estudiantado [13]. Además, investigaciones sobre liderazgo en contextos profesionales indican que las expectativas culturales en torno al ejercicio del poder pueden generar evaluaciones diferenciadas según género [4].

En el ámbito de la administración y los estudios organizacionales se ha demostrado que las mujeres que acceden a cargos directivos son evaluadas con estándares más exigentes y reciben juicios más severos sobre su estilo de liderazgo [18]. Aunque esta evidencia proviene principalmente del mundo corporativo, es plausible que el fenómeno se reproduzca en disciplinas científicas y técnicas como la Medicina Veterinaria. Si bien la evidencia específica para América Latina es aún limitada, la persistencia de patrones globales de segregación vertical sugiere que la profesión no está exenta de estas dinámicas estructurales.

En este contexto, la brecha de género en liderazgo veterinario no puede explicarse únicamente por preferencias indivi-

duales o elecciones de especialidad. Por el contrario, parece articularse con estructuras organizacionales, modelos de gestión y expectativas culturales que configuran trayectorias profesionales diferenciadas [4], [13]. A nivel estructural, los criterios de promoción y de asignación de responsabilidades directivas, aun cuando se presentan como neutrales, pueden reproducir un efecto de "techo de cristal" que restringe el ascenso de las mujeres a los niveles jerárquicos superiores [17]. De manera complementaria, los procesos de selección para cargos de conducción tienden a privilegiar atributos asociados a formas tradicionales de liderazgo, lo que introduce sesgos en la evaluación de perfiles y desfavorece a las candidatas [18]. A ello se suman expectativas culturales sobre el ejercicio de la autoridad que, al asociar el liderazgo con rasgos históricamente atribuidos a los hombres, generan barreras simbólicas persistentes en su efecto [4]

III. METODOLOGÍA

Se desarrolló un estudio de carácter documental que combinó dos componentes: (i) una revisión narrativa con enfoque analítico, orientada a examinar críticamente la evidencia sobre feminización ocupacional, segregación vertical y brecha de género en el liderazgo de la Medicina Veterinaria, y (ii) un análisis descriptivo de datos secundarios nacionales e internacionales. Este diseño permitió integrar y contrastar fuentes de naturaleza heterogénea —estudios empíricos revisados por pares, estadísticas oficiales y documentos institucionales— provenientes de contextos diversos. El proceso metodológico de la revisión contempló tres etapas: búsqueda estructurada de la literatura, aplicación de criterios de elegibilidad y selección de los estudios incluidos.

A. Estrategia de búsqueda

Se realizó una búsqueda estructurada de literatura en las bases de datos Scopus, Web of Science y PubMed, complementada con Google Scholar para identificar literatura gris e informes institucionales relevantes. La búsqueda incluyó publicaciones en inglés y español entre 1976 y 2026, con el fin de capturar tanto la evolución histórica del proceso de feminización como evidencia contemporánea sobre liderazgo y brechas asociadas.

Se utilizaron combinaciones booleanas de términos como “gender gap”, “feminization”, “occupational segregation”, “veterinary leadership”, “gender pay gap” y “veterinary workforce demographics”, asociados a “veterinary medicine”, “veterinary profession” y “veterinarians”. Adicionalmente, se incorporaron términos en español como “brecha de género”, “liderazgo veterinario” y “feminización profesional”.

B. Criterios de inclusión/exclusión

Dado el diseño mixto del estudio, los criterios se aplicaron de manera diferenciada según el tipo de fuente. Para el componente de revisión narrativa se incluyeron estudios empíricos cuantitativos y cualitativos revisados por pares que abordaran la brecha salarial, la segregación ocupacional o el liderazgo en

Medicina Veterinaria, así como publicaciones que documentaran explícitamente procesos de feminización en la disciplina. Para el componente de análisis descriptivo se incluyeron fuentes secundarias de carácter oficial e institucional —estadísticas de organismos públicos, registros de asociaciones profesionales y colegios gremiales, e informes institucionales— provenientes de entidades identificables y atribuibles a su fuente.

En el componente de literatura científica se excluyeron los artículos sin información metodológica explícita, las opiniones o ensayos sin respaldo empírico y los estudios centrados exclusivamente en otras profesiones sin análisis comparativo con la Medicina Veterinaria. En el componente de fuentes secundarias se excluyeron los antecedentes cuya autoría o entidad responsable no pudiera identificarse, así como las cifras no atribuibles a una fuente institucional reconocible.

El flujo de selección de la literatura se muestra en la Fig. 1.

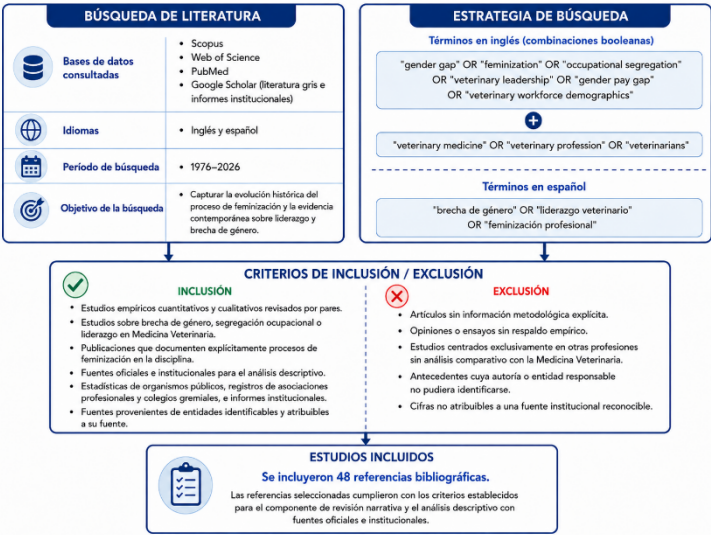


Fig. 1. Esquema del proceso de búsqueda y selección de literatura.

IV. RESULTADOS

A. Evolución histórica de la feminización en la Medicina Veterinaria

La evolución histórica presentada en la Tabla I, junto con la evidencia revisada, permite identificar tres dimensiones analíticas relevantes para comprender el proceso de feminización de la Medicina Veterinaria: (1) el tránsito desde la marginalidad hacia la mayoría cuantitativa, ilustrado en Chile por el paso de una veintena de profesionales en 1960 [14] al 75,0 % de la matrícula nacional de la carrera en 2025 [19]; (2) la paradoja del liderazgo o segregación vertical, en que la mayoría en las aulas —cerca del 80 % en Estados Unidos y del 75 % en Chile— no se traduce proporcionalmente en decanatos ni en conducción gremial [7], [13], [19]; y (3) la brecha económica asociada a la propiedad de las clínicas, que continúa concentrada en hombres y opera como un factor crítico de la desigualdad salarial [5]. En

el caso chileno, el análisis de estas dimensiones enfrenta una limitación adicional: la información sectorial sobre liderazgo y remuneraciones es fragmentaria, por lo que el diagnóstico debe apoyarse en indicadores generales del mercado laboral, como se desarrolla a continuación.

TABLA I
 Evolución histórica de la feminización en la Medicina Veterinaria

Año	Región / Institución	Dato clave
Década de 1930	Chile	Se titulan las primeras médicas veterinarias en el país. [14]
1960	Chile	Existían apenas alrededor de veinte mujeres ejerciendo la profesión. [14]
1970	Estados Unidos	Las mujeres representaban menos del 10 % de la fuerza laboral veterinaria. [6]
1999–2008	Estados Unidos / AVMA	La participación femenina experimenta un crecimiento sostenido, aproximándose a la paridad en dicho país. [8], [9]
2010	Global	La matrícula femenina comienza a superar ampliamente el 50 % en numerosos países. [10]
2021	Chile (COLMEVET)	Se crea la Comisión Nacional de Equidad y Perspectiva de Género (actualmente Comisión Nacional de Género, Inclusión y Diversidad). [20]
2022	Chile (U. de Concepción)	Entre el 70 % y 75 % del estudiantado corresponde a mujeres. [15]
2023	Estados Unidos (AVMA)	Más del 60 % de los veterinarios en ejercicio y cerca del 80 % de los estudiantes son mujeres. [7]
2023	Chile (MINEDUC)	Las mujeres representan el 53–54 % de la matrícula total de pregrado. [21]
2024	Estados Unidos (AAHA)	La matrícula femenina supera ampliamente el 70 % en numerosas facultades. [10]
2024	Global (720 escuelas, 118 países)	Solo el 34,6 % de los cargos ejecutivos y el 25,5 % de los decanatos son ocupados por mujeres [13].

En Chile, la feminización de la Medicina Veterinaria se inserta en un proceso más amplio de transformación de la educación superior. Según estadísticas oficiales del Ministerio de Educación, las mujeres constituyen la mayoría de la matrícula total de pregrado [21], proporción que aumenta en áreas vinculadas a salud y ciencias biológicas. Este patrón confirma que la mayoría femenina observada en Medicina Veterinaria forma parte de una tendencia estructural en la formación profesional

chilena.

A nivel institucional, la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad de Concepción (UDEC) reporta que alrededor del 70–75 % de su estudiantado corresponde a mujeres en generaciones recientes [15].

En universidades privadas con alta matrícula, como la Universidad Andrés Bello (UNAB), la composición estudiantil refleja la misma predominancia femenina en cohortes recientes, consistente con una tendencia que atraviesa universidades, centros de formación técnica e institutos profesionales, y que constituye un fenómeno transversal del sistema [21], [22].

La magnitud y la composición del fenómeno quedan cuantificadas por el propio Servicio de Información de Educación Superior (SIES): Medicina Veterinaria figura entre las diez carreras universitarias con mayor matrícula de primer año del país, con 4.441 estudiantes matriculados en 2025, en un sistema donde las mujeres representan el 53,1 % de la matrícula total de pregrado [23]. Según el buscador oficial de carreras del mismo servicio, en 2025 la carrera registra 21.371 matriculados a nivel nacional, de los cuales 16.030 (75,0 %) son mujeres, proporción que se replica en la matrícula de primer año (3.299 de 4.441; 74,3 %) y en la titulación 2024 (1.098 de 1.485; 73,9 %) [19]. En términos de áreas del conocimiento, la Agropecuaria —que agrupa a Medicina Veterinaria junto a las demás carreras silvoagropecuarias— presenta una brecha de 18,9 puntos porcentuales a favor de las mujeres en la matrícula de primer año 2025, posición intermedia entre la alta feminización del área de Salud (51,6 p.p.) y la marcada subrepresentación femenina de Tecnología (–58,4 p.p.), lo que indica que la carrera concentra buena parte de la feminización de un área históricamente masculinizada [22].

Los datos agregados del sistema anticipan, además, el mismo patrón de segregación vertical descrito internacionalmente: en 2025 las mujeres constituyen la mayoría del personal académico menor de 35 años (53,1 %), pero su participación cae al 30 % en el tramo de 65 años o más alcanzando el 35,9 % de las jornadas académicas equivalentes con grado de doctor [22]. Estas asimetrías no se explican por el desempeño formativo: las mujeres presentan mayores tasas de aprobación anual (87,2 % frente a 81,7 %), mayor retención de primer año y menor sobreeducación en pregrado (23,6 % frente a 32,4 %) [22], lo que refuerza el carácter estructural de las brechas observadas. El recambio del cuerpo académico apunta en la misma dirección: en 2024 las mujeres constituyeron el 50,9 % de los casos nuevos de personal académico incorporados al sistema, y su participación entre quienes poseen grado de doctor aumentó desde el 25 % en 2009 al 36 % en 2024 [24], lo que indica una renovación de base mayoritariamente femenina que aún no se refleja en los tramos superiores de la jerarquía académica. En una perspectiva de más largo plazo, la brecha de género en el personal académico único se redujo desde –19,8 p.p. en 2009 a –8,7 p.p. en 2024, año en que, además, el grado de magíster registró por primera vez en la serie una brecha levemente favorable a las mujeres (0,9 p.p. en jornadas equivalentes) [25].

En el plano laboral general, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2025 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) muestra que la brecha de género en el ingreso medio mensual alcanzó un $-21,7\%$ en desmedro de las mujeres en la población ocupada y un $-14,1\%$ entre las personas asalariadas, diferencia que se amplía en los niveles educacionales superiores: entre personas asalariadas, la brecha de género en el ingreso por hora fue de $-21,8\%$ en educación universitaria y de $-23,4\%$ en postgrado [26]. En el propio sector público chileno, un estudio de la Dirección de Presupuestos publicado en 2026 estima una brecha salarial de género de $-19,85\%$, explicada en gran parte por la concentración de mujeres en sectores y estamentos peor remunerados; no obstante, cerca de un cuarto de la brecha (4,83 puntos porcentuales) no se explica por factores observables y podría reflejar discriminación de género [27]. En la misma línea, un estudio de la Dirección del Trabajo sobre grandes empresas privadas documenta brechas salariales pronunciadas en ramas económicas vinculadas al ejercicio veterinario: $-33,4\%$ en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y $-20,1\%$ en Actividades profesionales, científicas y técnicas, diferencias que persisten ($-24,07\%$) al controlar por edad, antigüedad, tipo de contrato y jornada [28]. A nivel comparado, el indicador de brecha salarial de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), calculado sobre la mediana de ingresos de personas asalariadas a tiempo completo, confirma la persistencia de esta desigualdad en Chile, con magnitudes que varían según la medida y la población de referencia utilizadas [29].

Si bien no existen estudios nacionales revisados por pares que cuantifiquen específicamente la brecha salarial en Medicina Veterinaria, la Comisión Nacional de Género, Inclusión y Diversidad del Colegio Médico Veterinario de Chile —creada en 2021— ha señalado que, pese a que las mujeres constituyen una proporción mayoritaria de quienes ejercen la profesión, la brecha salarial en la disciplina alcanzaría un 42% , cifra superior a la brecha nacional [20].

B. Brecha de género en liderazgo y posiciones de alta jerarquía

Un análisis global de 720 escuelas de Medicina Veterinaria en 118 países encontró que solo el $34,6\%$ de los 2.263 cargos ejecutivos relevados y el $25,5\%$ de los 733 decanatos o cargos equivalentes, eran ocupados por mujeres [10], [13].

En el ámbito académico, la subrepresentación femenina en cargos de decanato y dirección institucional refleja patrones similares a los observados en otras disciplinas científicas y de la salud [30]. Aunque las mujeres constituyen la mayoría del estudiantado y una proporción significativa del cuerpo docente en niveles iniciales, su presencia disminuye progresivamente en los niveles jerárquicos superiores, configurando un patrón característico de segregación vertical. Consistentemente, en las universidades estatales chilenas la brecha salarial de género alcanza -21% , asociada a la mayor concentración de hombres en los estamentos académicos y directivos de más alta jerarquía [27].

Complementariamente, en el sector privado existe una participación creciente de médicas veterinarias en la dirección de clínicas, emprendimientos y servicios especializados; sin embargo, su presencia en la propiedad de empresas y en cargos de alta dirección permanece escasamente documentada, replicando los patrones internacionales de menor visibilidad femenina en el liderazgo económico [13]. Adicionalmente, estudios cualitativos han señalado que las expectativas culturales respecto a roles influyentes pueden incidir en las trayectorias profesionales: las mujeres veterinarias reportan mayores presiones relacionadas con conciliación laboral y familiar, así como percepciones diferenciadas respecto de su autoridad técnica [4].

C. Comparación internacional: Estados Unidos, Europa y América Latina

La feminización de la Medicina Veterinaria ha sido particularmente documentada en Estados Unidos y Europa, donde existen registros sistemáticos de matrícula y fuerza laboral. En Estados Unidos, datos de la American Veterinary Medical Association (AVMA) indican que en 2023 las mujeres representaban cerca de dos tercios (67%) de los 127.131 veterinarios en ejercicio y alrededor del 80% de los estudiantes de Medicina Veterinaria en programas acreditados [7]. Este cambio contrasta con la situación de la década de 1970, cuando las mujeres constituían menos del 10% de la profesión [6], [8]. Sin embargo, los datos estadounidenses muestran que la feminización no ha eliminado las brechas estructurales. Neill et al. [5] identificaron que la brecha salarial de género persiste en la profesión, asociándose significativamente a variables como propiedad de práctica y certificación de especialidad, ámbitos donde la representación masculina continúa siendo mayor. Asimismo, estudios recientes sobre liderazgo académico veterinario indican que las mujeres siguen estando subrepresentadas en posiciones ejecutivas de alto nivel, pese a constituir la mayoría del estudiantado [13].

En Europa, el proceso presenta características similares. En países como Alemania, Reino Unido y los países nórdicos, la matrícula femenina en Medicina Veterinaria supera ampliamente el 60% desde hace más de una década [16]. En el Reino Unido, por ejemplo, el Royal College of Veterinary Surgeons ha reportado que las mujeres representan más del $55-60\%$ de los profesionales registrados, con porcentajes aún mayores en cohortes jóvenes [31]. A escala continental, la tercera encuesta de la Federación de Veterinarios de Europa (FVE) cuantifica este proceso: de los aproximadamente 328.000 veterinarios activos en Europa en 2023, el 65% son mujeres, con proporciones superiores al 80% en Finlandia, Suecia y Noruega e inferiores al 30% en Hungría y Macedonia del Norte, mientras que en el tramo etario de 65 años o más el 77% son hombres, lo que dimensiona la magnitud del recambio generacional en curso [32]. La misma serie de encuestas registró en 2015 una brecha de ingresos promedio del 28% en desmedro de las mujeres veterinarias [33]. No obstante, análisis sectoriales han identificado que la distribución por especialidad y la propiedad de clínicas continúan mostrando diferencias de género, particularmente en

áreas de mayor rentabilidad económica [16].

En América Latina, Brasil —que concentra una de las mayores poblaciones de médicos veterinarios del mundo— exhibe el mismo patrón. Según los registros del Sistema CFMV/CRMVs, entre los profesionales inscritos en el país hay 168.568 mujeres y 125.600 hombres (57 %), proporción que asciende al 60 % entre quienes se encuentran en ejercicio activo (134.416 mujeres frente a 89.288 hombres); asimismo, las mujeres representaron el 79,2 % de los nuevos registros profesionales en el estado de Río de Janeiro durante 2025 [34]. En Uruguay, donde la Universidad de la República concentra la formación pública nacional, las mujeres representaron el 62 % de los 9.916 ingresos a la carrera entre 1998 y 2018, y el Censo Nacional Veterinario de 2010 ya anticipaba la transición generacional: aunque el 63 % del total de profesionales eran hombres, entre los menores de 30 años el 57 % eran mujeres; la orientación de producción animal, en cambio, mantiene una mayoría masculina de cursantes (56 %), reproduciendo los patrones de segregación horizontal descritos internacionalmente [35].

A nivel de liderazgo académico global, Vezeau et al. [13] han evidenciado que, aunque las mujeres constituyen la mayoría en la formación veterinaria en múltiples países, la proporción de mujeres en cargos de alta gestión, decanato y representación institucional es considerablemente inferior, configurando un patrón de segregación vertical transversal a distintos contextos geográficos.

D. Mujeres referentes y respuestas institucionales frente a las brechas de género

Pese a los patrones de segregación descritos en las secciones precedentes, existen casos de mujeres que han accedido a la cúspide del liderazgo veterinario. A nivel internacional, la Dra. Monique Éloit fue la primera mujer en ejercer como Directora General de la Organización Mundial de Sanidad Animal (OMSA/WOAH) durante dos mandatos consecutivos (2016–2024), y su sucesora, la Dra. Emmanuelle Soubeyran, asumió el cargo en 2024 [36]. En el plano nacional, la participación de médicas veterinarias en espacios de liderazgo público y técnico también ha mostrado un crecimiento sostenido. Un caso emblemático es Alicia Gallardo Lagno, Directora Nacional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) entre 2018 y 2021 [37] y luego Subsecretaria de Pesca y Acuicultura (2021–2022), la primera mujer en encabezar dicha subsecretaría desde su creación en 1977 [38]; actualmente preside la Comisión de Normas Sanitarias para los Animales Acuáticos de la Organización Mundial de Sanidad Animal (OMSA/WOAH) [39]. A nivel regional, durante 2026 Ximena Muñoz Urbina asumió como Secretaria Regional Ministerial (SEREMI) de Salud de Tarapacá, autoridad sanitaria del territorio [40]. En el ámbito gremial, el Colegio Médico Veterinario de Chile (COLMEVET) —fundado en 1955— fue presidido por primera vez por una mujer, la Dra. Patricia Escárate, en 2015 [41]. A ello se suma Katherine Villarroel Gatica, actual Directora Ejecutiva del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación para el Desarrollo (CTCI) [42].

Junto con estos avances en representación, distintas instituciones públicas y académicas chilenas han incorporado progresivamente políticas orientadas a la igualdad de género, en respuesta tanto a demandas sociales como a lineamientos ministeriales. En el sector público, el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) —organismo fitozoosanitario oficial del Estado, que incorpora a médicos veterinarios en vigilancia epidemiológica, control sanitario y certificación de exportaciones— suscribió en 2023 el Sello de Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), asumiendo compromisos institucionales para reducir las brechas de género en su estructura [43]. En el ámbito universitario, la Universidad de Chile, por ejemplo, ha implementado una Política de Igualdad de Género y una institucionalidad especializada —como la Dirección de Igualdad de Género—, lo que refleja un proceso de institucionalización del enfoque de género en la educación superior [44]. Estas acciones se enmarcan en un contexto nacional más amplio impulsado por el Ministerio de Educación, que ha promovido orientaciones para la incorporación de la equidad de género en el sistema [45]. En esta misma línea, la Universidad Andrés Bello ha desarrollado iniciativas institucionales de equidad de género y liderazgo femenino en la ciencia [46]. En conjunto, estas iniciativas reflejan un reconocimiento estructural de las brechas persistentes en el acceso a posiciones de poder académico y directivo, particularmente en áreas como las ciencias y la salud.

V. DISCUSIÓN

La feminización de la Medicina Veterinaria se configura como un proceso estructural ampliamente documentado a nivel internacional. No obstante, los hallazgos de este estudio sugieren que este fenómeno no ha implicado una transformación equivalente en las dinámicas internas de acceso a posiciones de decisión, lo que obliga a desplazar el análisis desde la composición demográfica hacia la organización del campo profesional.

En este sentido, la persistencia de una baja representación femenina en espacios de dirección y gestión evidencia que los mecanismos de promoción no operan de manera proporcional al peso demográfico de la fuerza laboral. Tal como señalan Vezeau et al. [13], este desajuste refleja la existencia de criterios de acceso que exceden la formación y experiencia individual, y que se relacionan con estructuras organizacionales históricamente consolidadas. En concordancia, Irvine y Vermilya [4] plantean que estos patrones responden a formas de reproducción simbólica del poder, que tienden a mantenerse incluso en contextos de mayoría femenina.

Desde una perspectiva económica, el acceso diferenciado a recursos productivos constituye un eje crítico en la configuración de trayectorias profesionales. La evidencia indica que variables como la propiedad de prácticas y la certificación en especialidades no solo influyen en la distribución de ingresos, sino también en la capacidad de incidir en la toma de decisiones dentro del sector [5]. En este marco, el análisis del poder económico permite comprender cómo se estructuran las oportunidades de desarrollo profesional más allá de la representación for-

mal. Hallazgos similares en Europa refuerzan esta interpretación, evidenciando que la distribución de la propiedad y la dirección de instituciones continúa operando como un factor diferenciador [16].

A nivel organizacional, los procesos de evaluación y promoción se encuentran atravesados por marcos culturales que definen qué trayectorias son valoradas como legítimas. Tal como plantean Expósito-Langa et al. [18], estos modelos tienden a privilegiar atributos asociados a formas tradicionales de conducción, lo que puede generar sesgos en la selección de perfiles para cargos de mayor responsabilidad. En este contexto, las desigualdades observadas no responden exclusivamente a elecciones individuales, sino a condiciones estructurales que configuran las posibilidades de acceso y permanencia en espacios estratégicos.

Un elemento complementario en esta dinámica es el rol de las redes profesionales y el capital social. La literatura sobre desarrollo de carrera ha demostrado que el acceso a oportunidades no depende únicamente de credenciales formales, sino también de la inserción en circuitos de interacción que facilitan la circulación de información, apoyo y reconocimiento [30]. En contextos donde los espacios de decisión han sido históricamente homogéneos, estas redes tienden a reproducir patrones de afinidad, limitando la diversificación de perfiles en posiciones de mayor jerarquía [4].

En el plano regional, pese a los registros gremiales y formativos presentados, la escasez de estudios específicos revisados por pares en América Latina sigue restringiendo el análisis comparado [47], en un contexto más amplio de desigualdad estructural del mercado laboral, con brechas persistentes en participación y remuneraciones [48], lo que refuerza la necesidad de integrar dimensiones sectoriales y contextuales en el análisis del fenómeno.

En el caso de Chile, la ausencia de información sistematizada sobre la distribución de cargos directivos y trayectorias profesionales en el ámbito veterinario limita la posibilidad de establecer diagnósticos precisos. A diferencia de otros países donde existen reportes periódicos sobre la estructura del sector [7], la falta de datos comparables impide dimensionar con claridad la magnitud de la segregación vertical. Si bien los antecedentes disponibles permiten inferir la existencia de desigualdades en el mercado laboral general [26] y una transformación sostenida en la formación profesional [21], resulta necesario avanzar hacia estudios específicos que permitan caracterizar la distribución del poder dentro de la disciplina. Cabe precisar que los datos disponibles sobre brechas remuneracionales en Chile tanto los del sector público [27] como los referidos a ramas económicas afines [28], corresponden a agregados sectoriales u ocupacionales que no identifican de manera desagregada a la Medicina Veterinaria, por lo que deben interpretarse como indicadores contextuales del mercado laboral y no como mediciones directas de la brecha en la profesión.

En términos de gobernanza del campo profesional, estos resultados permiten discutir implicancias relevantes para el diseño de políticas institucionales: la persistencia de desigualda-

des en contextos de mayoría femenina sugiere que las intervenciones centradas exclusivamente en el acceso o la formación resultan insuficientes si no se acompañan de cambios en los mecanismos de evaluación, promoción y distribución de oportunidades, lo que orienta futuras investigaciones hacia los sistemas de gobernanza y toma de decisiones de la disciplina. En este sentido, la creación de la Comisión Nacional de Equidad y Perspectiva de Género de COLMEVET [20], la suscripción de compromisos formales de igualdad por parte de organismos públicos como el SAG [43] y la institucionalización de políticas de equidad en el sistema universitario [44], [45], [46] representan impulsos para avanzar en estas materias. Asimismo, las trayectorias de mujeres referentes presentadas en los resultados muestran que el acceso a posiciones de máxima responsabilidad es posible; sin embargo, su carácter aún excepcional refuerza la necesidad de que estos avances individuales se acompañen de transformaciones sostenidas en los mecanismos organizacionales de evaluación y promoción.

En conjunto, los resultados permiten comprender que las desigualdades de género en la Medicina Veterinaria se configuran a partir de la interacción entre dimensiones económicas, organizacionales y relacionales. Este enfoque supera las interpretaciones centradas exclusivamente en la representación numérica y orienta el análisis hacia los mecanismos que estructuran las trayectorias profesionales y el acceso a posiciones de decisión dentro del campo.

CONCLUSIONES

El análisis desarrollado demuestra que la feminización de la Medicina Veterinaria no ha sido acompañada por una redistribución equivalente del poder ni de las posiciones de decisión: mientras las mujeres representan entre el 57 % y el 80 % de la fuerza laboral o de la matrícula en Estados Unidos, Europa, Brasil, Uruguay y Chile, a nivel global ocupan solo un tercio de los cargos ejecutivos y un cuarto de los decanatos. En consecuencia, la desigualdad no se manifiesta en el acceso a la formación, sino en la estructura interna de la profesión: la distribución de cargos estratégicos, el control de recursos y las trayectorias de progresión.

Este estudio aporta un marco integrador para interpretar la persistencia de brechas de género en contextos de mayoría femenina. La convergencia del patrón generacional observado en Europa, Uruguay y el sistema académico chileno —mayoría femenina en las cohortes jóvenes que se invierte en los tramos superiores—, sumada al mejor desempeño formativo de las mujeres, descarta explicaciones basadas en el mérito individual o en el mero rezago temporal: las brechas responden a mecanismos estructurales, entre ellos los criterios de evaluación, las dinámicas organizacionales y las redes de influencia, que configuran oportunidades diferenciadas de desarrollo profesional.

En Chile, la ausencia de información sistematizada sobre la distribución de cargos directivos, propiedad de práctica y niveles de ingreso en el ámbito veterinario constituye una limitación crítica para la evaluación empírica de estas brechas. Por ello, la generación de datos comparables y el desarrollo de estudios específicos emergen como condiciones necesarias para

avanzar hacia diagnósticos robustos y decisiones informadas.

La evidencia internacional sugiere que la reducción de estas desigualdades requiere intervenciones institucionales sostenidas: indicadores de género con seguimiento sistemático, programas formales de mentoría, transparencia en los mecanismos de evaluación y promoción, y formación en competencias de gestión y dirección que habilite trayectorias hacia posiciones de mayor responsabilidad.

En proyección, este estudio plantea la necesidad de una agenda de investigación aplicada que permita caracterizar la distribución del poder, analizar la relación entre género, propiedad y desempeño económico, y generar evidencia sistemática que sustente intervenciones orientadas a la equidad. Su principal contribución radica, así, en redefinir la feminización de la Medicina Veterinaria no como un indicador de igualdad alcanzada, sino como un punto de partida: la mayoría numérica está consolidada; la equidad en el acceso al poder y a las oportunidades de desarrollo profesional sigue pendiente.

REFERENCIAS

- [1] M. Boniol, M. McIsaac, L. Xu, T. Wuliji, K. Diallo, and J. Campbell, "Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries," World Health Organization, 2019.
- [2] K. D. Henson and J. K. Rogers, "Why Marcia, you've changed! Male clerical workers doing masculinity in a feminized organization," *Gender & Society*, vol. 15, no. 2, pp. 218–238, 2001.
- [3] J. Lofstedt, "Gender and veterinary medicine," *Canadian Veterinary Journal*, vol. 44, no. 7, pp. 533–535, 2003.
- [4] L. Irvine and J. R. Vermilya, "Gender work in a feminized profession: The case of veterinary medicine," *Gender & Society*, vol. 24, no. 1, pp. 56–82, 2010, doi: 10.1177/0891243209355978.
- [5] C. L. Neill, A. T. Kakpo, and R. Mack, "The role of experience, specialty certification, and practice ownership in the gender wage gap for veterinarians in the United States," *Journal of the American Veterinary Medical Association*, vol. 258, no. 6, pp. 591–600, 2021, doi: 10.2460/javma.258.6.591.
- [6] Women's Action Program, *An Exploratory Study of Women in the Health Professions Schools: Veterinary Medicine*, vol. 5. U.S. Department of Health, Education, and Welfare, 1976.
- [7] American Veterinary Medical Association, "U.S. veterinarian numbers, 2023," AVMA, 2024. [Online]. Available: <https://www.avma.org/resources-tools/reports-statistics/us-veterinarian-numbers-2023>
- [8] American Veterinary Medical Association, "Veterinary demographic data report," vol. 6, Part I, Schaumburg, IL, USA, 1999. [Online]. Available: <https://www.avma.org>
- [9] American Veterinary Medical Association, "Veterinary workforce study," Schaumburg, IL, USA, 2008.
- [10] American Animal Hospital Association, "The state of women in veterinary medicine," 2024. [Online]. Available: <https://www.aaha.org/newstat/publications/charts-the-state-of-women-in-vet-med/>
- [11] S. Gordon et al., "The changing face of veterinary professionalism—Implications for veterinary education," *Education Sciences*, vol. 13, no. 2, p. 182, 2023, doi: 10.3390/educsci13020182.
- [12] S. L. Morello et al., "The influence of messaging on perceptions of careers in veterinary medicine: Do gender stereotypes matter?," *Journal of Veterinary Medical Education*, vol. 49, no. 3, pp. 382–392, 2022, doi: 10.3138/jvme-2020-0143.
- [13] N. Vezeau et al., "Characterizing global gender representation in veterinary executive leadership," *Journal of Veterinary Medical Education*, vol. 52, no. 1, pp. 132–138, 2025, doi: 10.3138/jvme-2023-0092.
- [14] Universidad de Chile, "92 años de tradición: Historia de FAVET," 2020. [Online]. Available: <https://uchile.cl/noticias/162973/aniversario-favet-92-anos-de-tradicion>
- [15] Universidad de Concepción, "Medicina Veterinaria UdeC: Tres de cada cuatro estudiantes son mujeres," 2022. [Online]. Available: <https://noticias.udec.cl/medicina-veterinaria-udec-tres-de-cada-cuatro-estudiantes-son-mujeres/>
- [16] K. Kostelnik, F. Lotz, L. Sötje, and W. Heuwieser, "Die Feminisierung der Tiermedizin und der Nachwuchsmangel in der Nutztierpraxis," *Tierärztliche Praxis*, vol. 38, no. 3, pp. 156–164, 2010, doi: 10.1055/s-0038-1624986.
- [17] D. A. Cotter, J. M. Hermesen, S. Ovidia, and R. Vanneman, "The glass ceiling effect," *Social Forces*, vol. 80, no. 2, pp. 655–681, 2001, doi: 10.1353/sof.2001.0091.
- [18] M. Expósito-Langa, S. Estelles-Miguel, G. Ribes-Giner, and C. Rueda-Armengot, "Spanish CEOs' perceptions in complex situations: An analysis from a gender perspective," *Journal of Organizational Change Management*, vol. 36, no. 1, pp. 106–118, 2023, doi: 10.1108/JOCM-05-2022-0157.
- [19] Servicio de Información de Educación Superior, "Buscador de carreras: Medicina Veterinaria," mifuturo.cl, Ministerio de Educación de Chile, 2025. [Online]. Available: <https://www.mifuturo.cl/buscador-de-carreras/>
- [20] Colegio Médico Veterinario de Chile, "Colmevet conforma la nueva Comisión Nacional de Equidad y Perspectiva de Género," COLMEVET, mar. 2021. [Online]. Available: <https://los-rios.colmevet.cl/noticia/colmevet-conforma-la-nueva-comision-nacional-de-equidad-y-perspectiva-de-genero>
- [21] Subsecretaría de Educación Superior, "Informe de brechas de género en educación superior 2023," Ministerio de Educación de Chile, mar. 2024. [Online]. Available: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2024/03/Brechas_genero_2023_SIES.pdf
- [22] Subsecretaría de Educación Superior, "Informe de brechas de género en educación superior 2025," Ministerio de Educación de Chile, mar. 2026. [Online]. Available: <https://mifuturo.cl/wp-content/uploads/2026/03/Informe-de-Brechas-en-Educacio%CC%81n-Superior-2025-marzo-2026.pdf>
- [23] Servicio de Información de Educación Superior, "Informe Matrícula en Educación Superior en Chile 2025," Subsecretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación de Chile, jul. 2025. [Online]. Available: https://mifuturo.cl/wp-content/uploads/2025/07/Informe_Matricula_2025_SIES.pdf
- [24] Servicio de Información de Educación Superior, "Informe Personal Académico en Educación Superior 2024," Subsecretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación de Chile, oct. 2024. [Online]. Available: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2024/10/Personal_Academico_SIES_2024.pdf
- [25] Subsecretaría de Educación Superior, "Informe de brechas de género en educación superior 2024," Ministerio de Educación de Chile, mar. 2025. [Online]. Available: https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2025/03/Brechas_genero_ED-SUP_2024.pdf
- [26] Instituto Nacional de Estadísticas, "Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2025: Síntesis de principales resultados," INE, jul. 2026. [Online]. Available: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/sintesis-de-resultados/2025/sintesis_nacional_esi_2025.pdf?sfvrsn=7fa50699_4
- [27] C. Ureta, T. Cabrera, y V. Mosso, "Estudio de brechas de género en remuneraciones del sector público en Chile," Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda, Estudios de Finanzas Públicas 2026/54, Santiago, Chile, mar. 2026. [Online]. Available: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-406745_doc_pdf.pdf
- [28] F. Gómez, K. Tabilo, N. Gómez, y F. Tobar, "Brecha salarial de género en la gran empresa usando datos administrativos de la Dirección del Trabajo," Dirección del Trabajo, Santiago, Chile, 2024. [Online]. Available: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127335_archivo_01.pdf
- [29] OCDE, "Gender wage gap indicator," OECD Data, 2022. [Online]. Available: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>

- [30] L. H. Chaudron, T. B. Harris, A. Chatterjee, and D. M. Lautenberger, "Power reimagined: Advancing women into emerging leadership positions," *Academic Medicine*, vol. 98, no. 6, pp. 661–663, 2023, doi: 10.1097/ACM.00000000000005129.
- [31] Royal College of Veterinary Surgeons, "RCVS Facts 2022," 2022. [Online]. Available: <https://www.rcvs.org.uk>
- [32] Federation of Veterinarians of Europe, "Survey of the veterinary profession in Europe 2023," FVE, Brussels, Belgium, 2023. [Online]. Available: https://fve.org/cms/wp-content/uploads/FVE-Survey-2023_updated-v3.pdf
- [33] Federation of Veterinarians of Europe, "Survey of the veterinary profession in Europe," FVE, Brussels, Belgium, 2015. [Online]. Available: <https://fve.org/publications/survey-of-the-veterinary-profession-in-europe/>
- [34] Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado do Rio de Janeiro, "Elas dominam: quase 80% dos novos médicos-veterinários inscritos no CRMV-RJ são mulheres," CRMV-RJ, mar. 2026. [Online]. Available: <https://www.crmvrj.org.br/elas-dominam-quase-80-dos-novos-medicos-veterinarios-inscritos-no-crmv-rj-sao-mulheres/>
- [35] Y. Beguerie Piriz, "La carrera de veterinaria a 20 años del Plan 98: Aspectos relevantes en el marco de un cambio curricular y las transformaciones de la Universidad de la República," Tesis de grado, Facultad de Veterinaria, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay, 2019. [Online]. Available: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/25211/1/FV-33933.pdf>
- [36] Organización Mundial de Sanidad Animal, "La Dra. Emmanuelle Soubeyran elegida nueva Directora General de la Organización Mundial de Sanidad Animal," OMSA, may. 2024. [Online]. Available: <https://www.woah.org/es/la-dra-emmanuelle-soubeyran-elegida-nueva-directora-general-de-la-organizacion-mundial-de-sanidad-animal/>
- [37] Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, "Alicia Gallardo es la nueva Directora Nacional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura," Sernapesca, 2018. [Online]. Available: <https://www.sernapesca.cl/noticias/alicia-gallardo-es-la-nueva-directora-nacional-del-servicio-nacional-de-pesca-y-acuicultura/>
- [38] Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, "Primera mujer en el cargo: Alicia Gallardo Lagno asume como nueva Subsecretaria de Pesca y Acuicultura," Subpesca, ene. 2021. [Online]. Available: <https://www.subpesca.cl/portal/617/w3-article-109619.html>
- [39] World Organisation for Animal Health, "Aquatic Animal Health Standards Commission," WOAH, 2024. [Online]. Available: <https://www.woah.org/en/what-we-do/standards/standard-setting-process/aquatic-animals-commission/>
- [40] Ministerio de Salud de Chile, "Ministerio de Salud designa a los nuevos Seremis de Salud del país," Minsal, 27 mar. 2026. [Online]. Available: <https://www.minsal.cl/ministerio-de-salud-designa-a-los-nuevos-seremis-de-salud-del-pais/>
- [41] Universidad de Chile, "Publican libro sobre la historia de la medicina veterinaria en Chile," Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias (FAVET), 27 ago. 2015. [Online]. Available: <https://veterinaria.uchile.cl/noticias/114645/publican-libro-sobre-la-historia-de-la-medicina-veterinaria-en-chile>
- [42] Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación para el Desarrollo, "Secretaría Ejecutiva," CTCI, 2026. [Online]. Available: <https://consejoctci.cl/secretaria-ejecutiva/>
- [43] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, "SAG suscribe Sello de Igualdad de Género PNUD para Instituciones Públicas," PNUD Chile, 2023. [Online]. Available: <https://www.undp.org/es/chile/noticias/sag-suscribe-sello-de-igualdad-de-genero-pnud-para-instituciones-publicas>
- [44] Universidad de Chile, "Política de Igualdad de Género de la Universidad de Chile," Santiago, Chile, mar. 2022. [Online]. Available: <https://uchile.cl/presentacion/senado-universitario/documentos/politica-de-igualdad-de-genero-de-la-universidad-de-chile>
- [45] Ministerio de Educación de Chile, "Orientaciones para la igualdad de género en educación superior," 2022.
- [46] Universidad Andrés Bello, "Equidad de género," Sostenibilidad UNAB, 2022. [Online]. Available: <https://sostenibilidad.unab.cl/equidad-de-genero/>
- [47] UNESCO IESALC, "International Day of Women and Girls in Science: UNESCO IESALC warns of persistent gender gap in STEM fields in Latin America," 2026. [Online]. Available: <https://www.iesalc.unesco.org/en/articles/international-day-women-and-girls-science-unesco-iesalc-warns-persistent-gender-gap-stem-fields>
- [48] Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Santiago: CEPAL, 2021. [Online]. Available: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>