



FORMACIÓN UNIVERSITARIA, FAMILIA Y CURRÍCULUM: IMPLICANCIAS ESTRUCTURALES DEL ENFOQUE DE GOLDIN

HIGHER EDUCATION, FAMILY, AND CURRICULUM: STRUCTURAL IMPLICATIONS OF GOLDIN'S APPROACH

Sebastián Martín Rinaldi <https://orcid.org/0000-0002-9472-1508> | Universidad del CEMA, Departamento de Ciencias Políticas y Jurídicas, Argentina | smrinaldi@ucema.edu.ar

Clara Eugenia Merlo* <https://orcid.org/0009-0009-0549-8630> | Universidad del CEMA, Departamento de Ciencias Empresariales, Argentina | cemerlo@ucema.edu.ar

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar las implicancias curriculares de la paradoja entre igualdad educativa y desigualdad laboral formulada por Claudia Goldin, con el propósito de examinar cómo el diseño del currículum universitario puede contribuir a reproducir o transformar las brechas de género en el mercado de trabajo. Mediante una reflexión conceptual que articula economía del trabajo y estudios curriculares, se examinan las tensiones entre carrera profesional, responsabilidades de cuidado y formación superior. El análisis sostiene que ciertos supuestos institucionales tales como trayectorias lineales, rigidez horaria, centralidad de la presencialidad y evaluación basada en tiempos homogéneos, tienden a reforzar los incentivos de disponibilidad continua que predominan en el mercado laboral. Así, aun cuando las mujeres han alcanzado mayores niveles de formación, persisten condiciones estructurales que limitan la igualdad económica sustantiva. Se concluye que el currículum no es neutral, sino un dispositivo que modela la noción de mérito y la figura del profesional esperado. Por ello, avanzar hacia mayor equidad exige reformas estructurales orientadas a flexibilizar trayectorias, reconocer interrupciones por cuidado y evaluar competencias más que tiempos de permanencia, alineando la formación universitaria con una concepción más amplia de justicia y sostenibilidad social.

Palabras clave: Desigualdad de género, currículum universitario, mercado laboral, trayectorias profesionales.

ABSTRACT

This article aims to analyze the curricular implications of the paradox between educational equality and labor inequality formulated by Claudia Goldin, in order to examine how the design of the university curriculum may contribute to reproducing or transforming gender gaps in the labor market. Through a conceptual reflection that brings together labor economics and curriculum studies, the tensions between professional careers, caregiving responsibilities, and higher education are explored. The analysis argues that certain institutional assumptions such as linear career trajectories, rigid schedules, the centrality of in-person attendance, and evaluation based on homogeneous timeframes, tend to reinforce the incentives for continuous availability that prevail in the labor market. Thus, even though women have attained higher levels of education, structural conditions persist that limit substantive economic equality. It is concluded that the curriculum is not neutral, but rather a device that shapes the notion of merit and the figure of the expected professional. Therefore, advancing toward greater equity requires structural reforms aimed at flexibilizing trajectories, recognizing interruptions due to caregiving, and assessing competencies rather than time spent, thereby aligning university education with a broader conception of justice and social sustainability.

Keywords: Gender inequality, university curriculum, labor market, professional trajectories.

* Autor de correspondencia: Clara Eugenia Merlo



INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, las mujeres han alcanzado, e incluso superado, a los varones en la mayoría de los indicadores del nivel universitario: mayores tasas de acceso y titulación, mejor rendimiento promedio y una presencia creciente en áreas históricamente masculinizadas, entre otros avances (Banco Mundial, 2022; World Economic Forum, 2024; Ministerio de Educación, 2022; UNESCO-IESALC, 2024; Secretaría de Educación, 2021). No obstante, este progreso educativo no se ha traducido en una igualdad sustantiva en el mercado laboral. Persisten brechas salariales, diferencias en la participación y barreras para el acceso a posiciones de liderazgo, lo que evidencia que el éxito formativo no garantiza una inserción equitativa. Esta tensión entre expansión educativa y desigualdad estructural es conceptualizada por Claudia Goldin como la “paradoja del progreso femenino”: un proceso en el cual la masificación de la educación superior no ha ido acompañada de transformaciones profundas en las instituciones que organizan el trabajo y la vida familiar.

Pensar esta paradoja desde la educación superior implica interrogar el papel del currículum en la reproducción o transformación de las desigualdades de género. Si, como sostiene Goldin (2024, pp. 30-33), **la inequidad se arraiga en estructuras que premian la disponibilidad absoluta y penalizan la flexibilidad, entonces la universidad no solo forma capital humano, sino que también modela imaginarios sobre el éxito, la productividad y la trayectoria profesional ideal**. En este sentido, el currículum puede leerse como un dispositivo cultural que naturaliza determinadas concepciones del trabajo y de la vida privada, contribuyendo indirectamente a sostener las brechas que el propio sistema educativo aspira a revertir.

Desde esta perspectiva, repensar el currículum universitario como una arena de intervención estructural supone reconocer que la desigualdad de género no se origina exclusivamente en decisiones individuales, sino en configuraciones institucionales que delimitan qué trayectorias son viables y socialmente valoradas. El currículum no es un mero repertorio de contenidos o competencias, sino un dispositivo que selecciona saberes, jerarquiza experiencias y produce subjetividades (Bohórquez Meleán, 2025; Hargreaves, 2025; Riveros, 2025). En esa selección se inscriben concepciones dominantes sobre el trabajo, la organización del tiempo y los roles sociales esperados.

En consecuencia, la universidad tiene la responsabilidad de formar profesionales capaces de cuestionar supuestos institucionalizados que perpetúan la desigualdad y de contribuir a la construcción de un mercado laboral más equitativo. Ello exige incorporar en la reflexión curricular categorías como trabajo de cuidado, conciliación entre vida personal y profesional y valoración del tiempo como recurso social cuya distribución equitativa constituye una condición para la sostenibilidad y la eficiencia del sistema productivo (Galligan, 2025).

El presente artículo se propone, por tanto, explorar las implicancias curriculares del enfoque de Goldin, articulando las tensiones entre carrera y familia con el diseño de las experiencias formativas. Se busca indagar cómo la educación superior puede avanzar hacia una comprensión ampliada de la equidad, entendida no solo como igualdad de acceso, sino como transformación de las condiciones culturales e institucionales que estructuran la relación entre educación, trabajo y género.



Propuesta teórica

Economista estadounidense y profesora de la Universidad de Harvard, Claudia Goldin ha desarrollado una trayectoria decisiva en el estudio de las desigualdades de género en el mercado laboral (Goldin, 1995, 2006, 2014; Goldin & Katz, 2007; Goldin et al., 2017). Galardonada con el Premio Nobel de Economía en 2023, demostró que la reducción de la brecha de género no sigue una trayectoria lineal y progresiva, sino un proceso intermitente condicionado por factores institucionales, sociales, culturales y tecnológicos.

Su enfoque combina investigación histórica rigurosa y modelización económica para explicar por qué la mejora educativa femenina no ha derivado en igualdad plena en ingresos, representación jerárquica o distribución del tiempo de trabajo. A partir del análisis de extensas series longitudinales sobre escolaridad, participación laboral y elecciones ocupacionales, identifica rupturas históricas que modifican incentivos y redefinen el mapa de oportunidades reales para distintas cohortes. Así, muestra que el avance femenino ha estado estrechamente vinculado a transformaciones tecnológicas (como la anticoncepción), cambios legales y reconfiguraciones organizacionales que ampliaron o restringieron las opciones disponibles en cada momento histórico.

La “paradoja del progreso femenino” (Goldin, 2024) sintetiza este diagnóstico: la expansión educativa y el ingreso masivo de mujeres a profesiones de alta calificación no han producido equivalencia plena en remuneraciones ni en acceso a posiciones de poder. Un concepto central en su análisis es el de “trabajo codicioso”, con el que describe ocupaciones que recompensan la disponibilidad extensa y continua, penalizando interrupciones o flexibilidad. En contextos donde los empleos mejor remunerados exigen dedicación casi exclusiva, la irrupción de responsabilidades de cuidado redistribuye desigualmente las oportunidades, generando una prima por disponibilidad que afecta desproporcionadamente a quienes asumen dichas tareas.

Goldin subraya que estas desigualdades no pueden explicarse únicamente por preferencias individuales, pues las decisiones están moldeadas por incentivos estructurales: normas empresariales, diseño de puestos, regulaciones laborales y disponibilidad de servicios de cuidado. De ahí su énfasis en reformas institucionales que introduzcan horarios previsibles, flexibilidad estructurada, licencias parentales compartidas y prácticas de promoción que no penalicen interrupciones temporales.

Desde esta óptica, el currículum universitario no puede limitarse a la transmisión de competencias técnicas desvinculadas de las condiciones reales del mercado laboral. Incorporar los hallazgos de Goldin implica integrar en el diseño curricular reflexiones sobre organización del tiempo, trabajo de cuidado y diversidad de trayectorias profesionales. Solo así el éxito académico de las mujeres podrá traducirse en oportunidades laborales efectivamente equitativas y en una transformación más profunda de las instituciones que articulan educación, trabajo y género.



DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El currículum universitario constituye una construcción cultural y política mediante la cual se definen qué saberes son legítimos, en qué secuencia se organizan y bajo qué criterios se evalúan. Esta arquitectura no solo articula expectativas formativas con demandas del mercado, sino que modela las representaciones que los estudiantes elaboran sobre sí mismos como futuros profesionales. Como señalan Bourdieu y Passeron (2019), los sistemas educativos reproducen y reconfiguran posiciones sociales al transformar disposiciones en competencias acreditadas; en esa operación, el currículum se convierte en un espacio de negociación de capital simbólico y legitimidad. En la misma línea, Bernstein (1998) advierte que los códigos pedagógicos y las reglas de transmisión del saber condicionan las posibilidades de acceso y movilidad, configurando trayectorias diferenciadas que luego se proyectan al mundo laboral.

Esta dimensión estructurante del currículum se complejiza cuando se la pone en diálogo con el diagnóstico de Claudia Goldin. Si los mercados laborales contemporáneos premian la disponibilidad continua y las formas de "trabajo codicioso", un currículum que reproduce trayectorias lineales, intensivas y rígidas termina naturalizando un ideal profesional difícilmente compatible con responsabilidades de cuidado o con biografías no homogéneas. Así, la universidad no solo responde a las exigencias externas, sino que también contribuye, de manera indirecta, a consolidar los incentivos que sostienen la brecha entre logros educativos e igualdad económica.

La tensión entre empleabilidad inmediata y formación integral atraviesa este debate. Por un lado, existe una presión explícita por diseñar planes orientados a competencias técnicas transferibles al mercado; por otro, la misión universitaria exige cultivar juicio crítico, autonomía y responsabilidad social. Cuando el equilibrio se inclina exclusivamente hacia la lógica de la eficiencia productiva, el currículum corre el riesgo de convertirse en un dispositivo de adaptación acrítica a estructuras laborales desiguales. En cambio, concebido como mediador reflexivo, puede abrir espacios para problematizar la organización del tiempo, las trayectorias profesionales y la relación entre trabajo y cuidado.

En este punto, la cuestión de género revela la dimensión epistemológica del problema. Aunque las universidades han avanzado en declaraciones normativas, el enfoque de género suele ocupar un lugar periférico, confinado a asignaturas optativas o actividades complementarias. Tal marginalidad no es meramente organizativa; hunde sus raíces en una tradición académica que ha presentado el conocimiento como neutral y universal, invisibilizando sus anclajes históricos y de poder. De este modo, teorías, autores y criterios de evaluación continúan reproduciendo genealogías hegemónicas que legitiman un modelo profesional basado en la disponibilidad ilimitada y en una meritocracia descontextualizada.

En América Latina, diversos estudios muestran que la transversalización del enfoque de género rara vez alcanza los núcleos duros del currículum (Ascencio Cortés et al., 2025; Bonder 2022; Gaba et al., 2024; García-Cabeza & García-Serna, 2024). Mientras la equidad permanezca en el plano declarativo y no se traduzca en transformaciones epistemológicas, metodológicas y evaluativas, la educación superior seguirá reproduciendo las asimetrías que afirma combatir. Incorporar



sustantivamente esta perspectiva implica revisar las preguntas que se formulan, los ejemplos que se privilegian, las competencias que se certifican y las trayectorias que se consideran exitosas.

Desde una mirada sistémica, la paradoja de la igualdad educativa sin igualdad económica expresa también una ineficiencia institucional. Formar talento femenino bajo supuestos de disponibilidad absoluta y linealidad biográfica implica invertir recursos en trayectorias que luego encuentran barreras estructurales para desplegarse plenamente. En contextos altamente regulados, donde los planes de estudio se organizan bajo modelos rígidos de carga horaria, presencialidad uniforme y certificación estandarizada, la innovación curricular orientada a la flexibilidad, microcredenciales, reconocimiento de interrupciones por cuidado, modularización, trayectos *part-time* o evaluaciones centradas en competencias demostradas, enfrenta obstáculos normativos y burocráticos que refuerzan la homogeneidad.

El desafío, por tanto, no consiste en añadir contenidos aislados ni en multiplicar declaraciones institucionales, sino en revisar la matriz organizativa del currículum. Ello supone

repensar la relación entre mérito y condiciones de posibilidad, cuestionar la equivalencia entre horas presenciales y aprendizaje efectivo, y reconocer que la distribución social del tiempo, incluido el tiempo de cuidado, forma parte del escenario en el que se construyen las trayectorias académicas y profesionales.

En síntesis, la arquitectura curricular no es neutral: configura el tipo de sujeto profesional que la sociedad valora y que el mercado remunera. Diseñar el currículum a la luz de la paradoja identificada por Goldin implica asumir que la educación superior no solo prepara para el trabajo, sino que participa activamente en la definición de sus reglas simbólicas y materiales. Solo cuando las universidades abandonen la ilusión de neutralidad burocrática y reconozcan su papel en la configuración de incentivos y trayectorias, podrán contribuir de manera efectiva a reducir la brecha entre formación e igualdad económica. Mientras ello no ocurra, persistirá la paradoja: mujeres con mayores credenciales educativas, instituciones formativas rígidas y mercados laborales que continúan premiando una disponibilidad que no todos pueden sostener en igualdad de condiciones.

REFERENCIAS

- Ascencio Cortés, M. S., Anabalón Anabalón, Y., & Vega-Román, E. (2025). ¿Cambio institucional de género en Educación Superior? Resistencias y perspectivas desde una revisión sistemática de la literatura científica. *Revista Fuentes*, 27(1), 15–30. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2025.26525>
- Banco Mundial. (2022). Mujeres en sectores dominados por hombres. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/02/22/mujeres-en-sectores-dominados-por-hombres>
- Bernstein, B. (1998). *Pedagogía, control simbólico e identidad*. Morata.



- Bohórquez Meleán, C. A. (2025). *Una teoría curricular para la sociedad del conocimiento: Fundamentos gnoseológicos y orientaciones operativas para la construcción curricular en la era digital*. Sultana del Lago Editores.
- Bonder, G. (2022). *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina*. FLACSO.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (2019). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema educativo*. Siglo XXI Editores.
- Díaz Martínez, C. (2020). Obstáculos para la igualdad de género en las universidades. *Rueda*, (5), 60–76. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/24532/Revista%20Rueda@%20%206076.pdf?sequence=1>
- Gaba, M. R., Gajardo-Poblete, C., & Murillo-Núñez, N. (2024). Transversalización de la perspectiva de género (s) en el desarrollo curricular y docente de pregrado universitario (2019-2024). *Estudios Pedagógicos*, 50(3), 79-101. <http://revistas.uach.cl/index.php/estped/article/view/7831>
- Galligan, Y. (2025). Gender Equality Plans in Research Organisations and Universities: progressive change in organizational culture and policy. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 1147-1162. <https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=aaschsslarts>
- García-Cabeza, B., & García-Serna, J. A. (2024). La transversalización de género en la educación superior latinoamericana: una revisión sistemática. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–19. <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/1135>
- Goldin, C. (2024). *Carrera y familia. El largo viaje de las mujeres hacia la igualdad*. Taurus.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American economic review*, 104(4), 1091-1119. https://legacy.voteview.com/pdf/goldin_aeapress_2014_1.pdf
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21. <https://www.jstor.org/stable/pdf/30034606.pdf>
- Goldin, C. (1995). Career and family: College women look to the past. Nber Working Paper Series, (5188). https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5188/w5188.pdf
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2007). Long-run changes in the US wage structure: Narrowing, widening, polarizing. Nber Working Paper Series. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w13568/w13568.pdf
- Goldin, C., Kerr, S. P., Olivetti, C., & Barth, E. (2017). The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review*, 107(5), 110-114. <https://www.jstor.org/stable/pdf/44250371>
- Hargreaves, A. (2025). 50 years of curriculum studies and policy: a personal & political review. En A. De La Herrán Gascón & J. A. Alarcón Aguilera (Coords.). *Más allá del currículum: hacia una educación plena* (pp. 13-51). Editorial Dykinson, S.L.
- Ministerio de Educación (2022). Brecha de género en la educación superior. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp->



content/uploads/sites/129/2025/03/Brechas_genero_EDSUP_2022.pdf#:~:text=El%20Servicio%20de%20Informaci%C3%B3n%20de%20Educa%C3%B3n%20Superior,por%20sexo%2C%20determinando%20las%20brechas%20observables%20entre

Riveros, G. M. (2025). Tendencias y reformas curriculares en la educación superior latinoamericana con aportes críticos y análisis de investigaciones recientes (2018-2023). *Latam: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 1859–1879. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3458>

UNESCO-IESALC. (2024). Informe de UNESCO-IESALC afirma que la desigualdad de género en la educación superior persiste en ciertas áreas. UNESCO-IESALC. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-de-unesco-iesalc-afirma-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-educacion-superior-sigue-siendo>

Secretaría de Educación (2021). Síntesis de Estadísticas Universitarias 2023-2024. Ministerio de Capital Humano, Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_anuario_2023-2024.pdf

World Economic Forum (2025). Informe Global sobre la Brecha de Género 2025: Progreso a pesar de la persistente segregación sectorial. World Economic Forum. <https://es.weforum.org/stories/2025/06/progreso-a-pesar-de-la-incertidumbre-conclusiones-clave-del-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2025/>