

ABRIENDO CAMINOS

Prácticas Profesionales de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la Educación Técnico-Profesional media y superior

RESUMEN DE RESULTADOS

PROYECTO FONIDE 1900094

UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

CEDUC UCN

INSTITUTO PROFESIONAL VIRGINIO GÓMEZ



INVESTIGADORA PRINCIPAL

María Paola Sevilla | UAH

CO-INVESTIGADOR

Mauricio Farías, Fundación I-Tek y SUMMA

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

María Jesús Montecinos, UAH

María José Valdebenito, UAH

Natalia Slachevsky, UAH

Leandro Sepúlveda, UAH

Álvaro Becerra, UAH

Maritzaida Rojas Astudillo, CEDUC

Milena Enríquez, IP Virginio Gómez

EDICIÓN

Daniela Huneus

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Kim López | Kalle Estudio

CITACIÓN SUGERIDA

Sevilla M.P. y Farías M. (2022). "Abriendo Caminos". *Prácticas Profesionales de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la Educación Técnico-Profesional media y superior. Resumen de Resultados*. Proyecto FONIDE 1900094, Universidad Alberto Hurtado.

ABRIENDO CAMINOS

Prácticas profesionales de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la educación técnico-profesional media y superior

RESUMEN DE RESULTADOS

uah / Facultad de Educación
Universidad Alberto Hurtado

Antecedentes

- Una sociedad más justa y equitativa requiere que mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones en distintos ámbitos, incluido el mundo del trabajo. Las carreras de las ciencias, la tecnología, las ingenierías y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) constituyen uno de los espacios educativos y laborales donde las mujeres han tenido menos oportunidades y más barreras. Esto ocurre, en particular, en áreas STEM asociadas a rubros tradicionalmente masculinos como la Construcción, Metalmecánica, Minería, Electricidad y Electrónica, entre otros.
- En Chile, la Educación Técnico Profesional (ETP) está relativamente balanceada en términos de género. En el año 2021, un 53% de estudiantes mujeres se matriculó en la ETP superior, versus un 47% de estudiantes hombres (SIES, 2021)¹. Sin embargo, gran parte de sus programas de estudio son altamente segregados por género al asociarse a campos ocupacionales específicos donde prevalecen los roles tradicionales entre hombres y mujeres. En particular, la matrícula femenina en sectores de la ETP media y superior vinculados a áreas STEM es, en promedio, 17.7% y 11.2% respectivamente.
- Existe evidencia para la ETP media respecto de la presencia de obstáculos determinantes para la persistencia de estudiantes mujeres en sus rutas formativas. Entre ellos, se mencionan microprácticas que reproducen y amplifican creencias estereotipadas de género en espacios educativos,

1. Servicio de Información de Educación Superior (SIES) (2021). *Informe 2021. Matrícula de pregrado en Educación Superior*. Ministerio de Educación Superior.

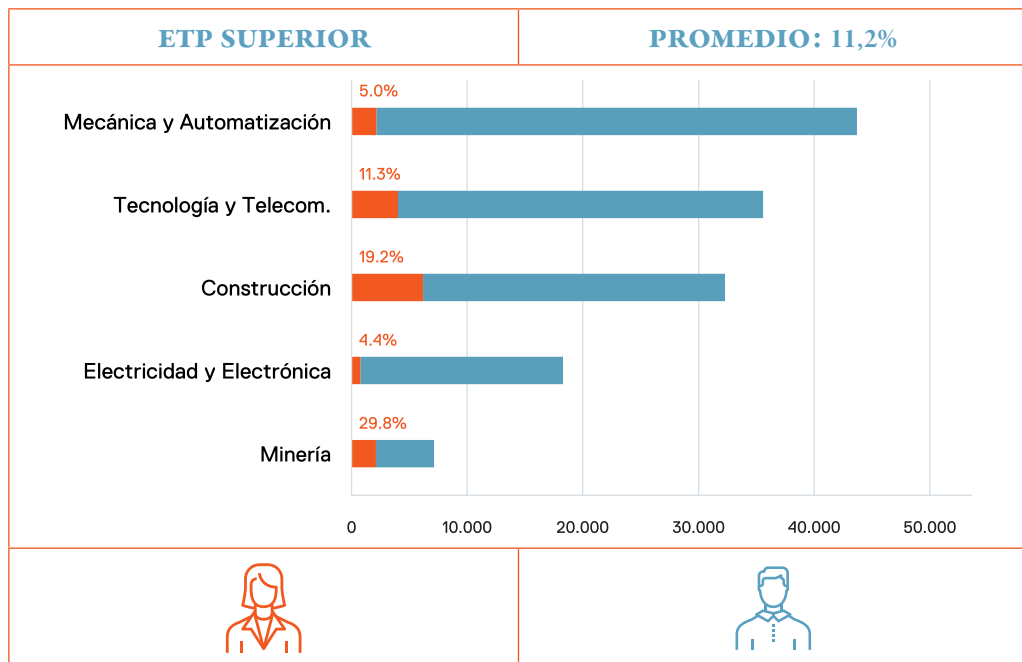
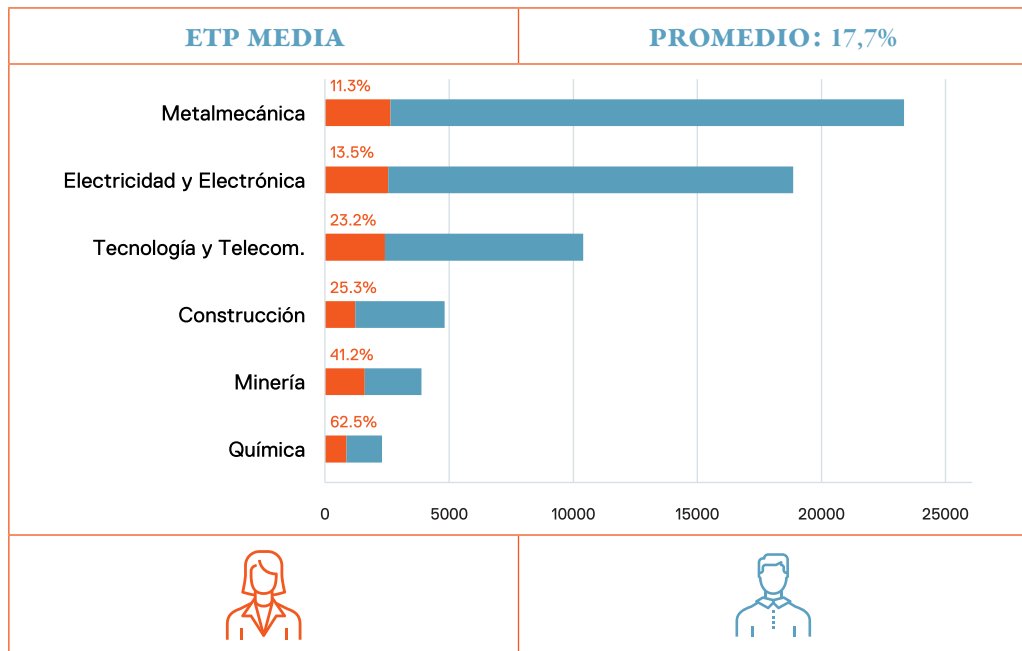
junto con limitaciones para la realización de prácticas profesionales que repercuten directamente en las tasas de titulación de estudiantes mujeres en estas áreas (Sevilla *et al.*, 2019)². Esta situación es crítica porque las prácticas profesionales son claves para la ETP, ya que permiten validar los aprendizajes logrados en el aula y entregan conocimientos y madurez vocacional que sólo se consiguen en el contexto laboral. Además, principalmente en la ETP superior, representan la oportunidad de futuros empleos.

Este documento resume los principales resultados de una investigación realizada con el objetivo de identificar los facilitadores y obstaculizadores que inciden en el desarrollo de prácticas profesionales y la proyección laboral de estudiantes mujeres en áreas STEM. Para ello se indagó en los contextos y experiencias de práctica profesional de la ETP de nivel secundario y superior desde la perspectiva de instituciones educativas, empresas y sus tituladas y titulados.

La cercanía de la ETP con el mundo del trabajo, a través de las prácticas profesionales, representa una oportunidad para incidir y promover una mayor igualdad de género en rubros donde históricamente las mujeres han tenido una baja participación. Si se superan los obstáculos y se fortalecen los facilitadores en estas instancias formativas, será posible avanzar hacia una ETP más equitativa que potencie los intereses y aspiraciones de niñas y jóvenes en áreas que son reconocidas por su rentabilidad económica y potencial de movilidad social. Al mismo tiempo, amplificará la oferta de trabajo, incorporando a un grupo que por motivos extralaborales no ha sido parte de estos sectores, posibilitando aumentos de productividad.

2. Sevilla, M. P., Sepúlveda, L. & Valdebenito, M. J. (2019). Producción de diferencias de género en la educación media técnico profesional. *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-17. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.4>

MATRÍCULA FEMENINA EN SECTORES ECONÓMICOS DE LA ETP VINCULADAS A ÁREAS STEM



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A DATOS MINEDUC 2021.
 NOTA: CARRERAS GENÉRICAS AGRUPADAS EN SECTORES ECONÓMICOS HOMÓLOGOS A LA ETP MEDIA.



Metodología

PARA CONOCER LOS CONTEXTOS Y EXPERIENCIAS DE PRÁCTICAS profesionales de estudiantes mujeres en áreas con baja presencia femenina de ETP media y superior se aplicaron técnicas cualitativas y cuantitativas de recolección y análisis de información. A continuación, se entrega el detalle de las actividades realizadas.

ENTREVISTAS			
PÚBLICO	CANTIDAD	REGIONES	TIEMPO
Tituladas mujeres de carreras de ETP media.	91	Metropolitana	Julio-Noviembre 2020
Tituladas mujeres de carreras de ETP superior.		Coquimbo	
Coordinadores de práctica en las instituciones educativas que proveen cupos de práctica.		Coquimbo	
Coordinadores de práctica en las empresas que proveen cupos de práctica.		Coquimbo	

DISTRIBUCIÓN						
SECTOR ECONÓMICO	ETP MEDIA			ETP SUPERIOR		EMPRESAS
	COORDINADORES DE PRÁCTICA	MUJERES TITULADAS	EMPRESAS	COORDINADORES DE PRÁCTICA	MUJERES TITULADAS	
Minería	2	6	4	3	6	4
Construcción	2	6	4	3	6	5
Metalmecánica	3	9	13	3	6	6
TOTAL	7	21	21	9	18	15

ENCUESTAS

PÚBLICO	CANTIDAD	REGIONES	TIEMPO
Hombres titulados de carreras de ETP media.	3.681	Todas las regiones del país	Junio-Agosto 2021
Mujeres tituladas de carreras de ETP media.			
Hombres titulados de carreras de ETP superior.		MODALIDAD	
Mujeres tituladas de carreras de ETP superior.		Online	
Empresas que proveen cupos de práctica.			

DISTRIBUCIÓN

SECTOR ECONÓMICO	ETP MEDIA		ETP SUPERIOR		EMPRESAS
	MUJERES TITULADAS	HOMBRES TITULADOS	MUJERES TITULADAS	HOMBRES TITULADOS	
Construcción	119	140	284	213	136
Metalmecánica	130	366	107	184	163
Minería	108	77	126	64	79
Electricidad y Electrónica	173	459	91	170	64
Telecomunicaciones	207	190			
Otros	--	--	--	--	31
TOTAL	737	1.232	608	631	473

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A ACTIVIDADES REALIZADAS.

Principales hallazgos del estudio

1 | EL CONTEXTO EN QUE LAS MUJERES ESTUDIAN CARRERAS Y ESPECIALIDADES DE ETP HA CAMBIADO

UN PRIMER RESULTADO ES QUE SE OBSERVAN CAMBIOS EN EL mundo laboral y un aumento de la participación femenina en rubros masculinizados. Esto estaría facilitado por los cambios culturales en curso y una mayor apertura a relaciones igualitarias entre los géneros, presentes especialmente en la disposición y actitud de las generaciones más jóvenes. Se agrega a ello la tendencia a la automatización de los procesos productivos en los rubros indagados, así como la implementación de normativas que regulan el uso de la fuerza física en la actividad laboral por parte de las empresas.

“Hoy en día la actividad laboral está muy normada. Hace 20 años atrás, los viejos que eran rudos en las obras levantaban sacos de hasta 50 kilos, y los llevaban 3 metros para allá. Pero hoy en día tenemos la ley del saco, que nadie puede levantar más de 25 kilos (...). Entonces, en empresas donde se ocupaba mucha mano de obra, hoy en día los procesos se han automatizado y se necesitan menos personas. Esto ha afectado, y no creo que sea para mal, porque con la automatización, esa persona que desarrolla el trabajo rudo ahora tiene que estudiar, y eso favorece a que entren más mujeres.” Supervisor de práctica ETP media, Construcción.

Otro elemento importante es el entorno familiar de las estudiantes: padres y madres muestran una mayor apertura a que sus hijas opten por especialidades y carreras de la ETP vinculadas a rubros masculinizados.

2 | PROCESOS FORMATIVOS SIN DISTINCIONES, PERO DESPROVISTOS DE ACCIONES QUE PROPICIEN UNA MEJOR INTEGRACIÓN DE ESTUDIANTES MUJERES

Los testimonios de los entrevistados en las instituciones de ETP concuerdan en señalar que los procesos de integración de mujeres son fluidos, sin que existan conflictos o discriminaciones entre los propios estudiantes. Asimismo, respecto al quehacer educativo, indican que en las actividades formativas no existen distinciones entre estudiantes hombres y mujeres. Las exigencias curriculares son las mismas y no se establecen excepciones en función del género durante el quehacer práctico de la formación, incluso cuando se trata del uso de máquinas y herramientas que demandan el uso de la fuerza física.

En general, se evita marcar diferencias entre estudiantes hombres y mujeres, apostando en su lugar por apoyar y aconsejar a todo el alumnado por igual. Sin embargo, la invisibilización de diferencias lleva a desestimar acciones que propicien una mejor integración de estudiantes mujeres a espacios educativos con predominancia masculina.

“Nosotros como profesionales sabemos que quizás hay muchas situaciones que las alumnas han vivido y no han contado, por vergüenza, o porque piensan que pueden perder oportunidades de formación. Las alumnas necesitan sincerarse, no tan solo con su profesor, puede ser con la psicóloga, la orientadora, etc. Para ello, es importante que vayamos creando en el liceo esos espacios de conversación, porque tenemos un bajo porcentaje de alumnas, y están insertas en un mundo industrial donde la mayoría son varones.” Coordinador de práctica, ETP media, Metalmecánica.

3 | ENCONTRAR UNA EMPRESA DE PRÁCTICA NO ESTÁ GARANTIZADO

La práctica profesional es el punto de encuentro entre el mundo educativo y el laboral y es requisito de titulación tanto en la ETP media como en la superior. En la ETP media las instituciones educativas juegan un rol activo en el proceso de colocación de sus estudiantes, configurando redes de apoyo con empresas del entorno. Esta gestión actúa como un facilitador para las estudiantes



mujeres que ayuda a disminuir la ansiedad de enfrentarse por primera vez al campo laboral masculinizado de sus especialidades.

“Antes de salir de cuarto medio teníamos que postular, entregarle nuestro currículum a la profesora a cargo del área (...) y ella los enviaba a la empresa... Creo que ella igual escoge, y después la empresa hace como una etapa de preselección, como que llaman a todos los que postularon, y ahí van dejando quiénes sí, quiénes no.” Titulada ETP media, Minería.

La situación es distinta en la ETP superior, donde las estudiantes viven el proceso de búsqueda de práctica como una experiencia solitaria y compleja al no contar con el soporte de sus instituciones educativas.

“Las prácticas profesionales uno las tiene que buscar, y qué pasa, que empieza a correr el tiempo, y tú ya vas viendo que no encuentras práctica.” Titulada ETP superior, Construcción.

“En varios lugares donde yo intenté entrar a práctica me decían que no, aparte por ser mujer, y me decían “es que no te puedo recibir porque yo no voy a hacer un baño para ti”. Entonces al final, claro, era muy desmotivante.” Titulada ETP superior, Mecánica Automotriz.

PORCENTAJE DE TITULADAS MUJERES Y TITULADOS HOMBRES ENCUESTADOS QUE CONSIGUIERON PRÁCTICAS A TRAVÉS DE SUS INSTITUCIONES EDUCATIVAS		
ETP MEDIA	SEXO	ETP SUPERIOR
73%		16%
65%		12%

ACCESO A EMPRESA DE PRÁCTICA CONDICIONADA A SER MUJER
(% MUY DE ACUERDO O ACUERDO,
TITULADAS MUJERES DE LA ETP SUPERIOR)

RESPUESTA	PORCENTAJE	ÁREA MINERÍA
Afirma haber perdido oportunidades de prácticas por el hecho de ser mujer	43%	
Afirma que le costó mucho más encontrar práctica	51%	72% ↑ 21 pts.
Afirma que su institución educativa se preocupó de colocarla en una empresa de práctica por ser mujer	7%	

En las instituciones de ETP hay un diagnóstico compartido sobre la reticencia del mundo empresarial en rubros masculinizados a incorporar estudiantes mujeres como practicantes, principalmente en empresas de menor tamaño. En cambio, en el caso de las empresas más grandes o multinacionales se reconoce que habría un cambio cultural que favorece la inclusión y equidad de género en sus distintas áreas, lo que además respondería a políticas de certificación nacional o a políticas de empresas transnacionales.

“Yo envío la solicitud a las empresas y voy insistiendo para que reciban a las estudiantes (...). Ellas saben que conseguir práctica en Mecánica, en Electricidad es mucho más difícil, pero no imposible. Hay empresas que no reciben jóvenes, no reciben niñas y las razones son las mismas: no hay baños, ¿cómo vamos a tener a una niña?, ¿qué va a pasar con el personal? Esas son las justificaciones, bueno a estas alturas no debiesen ser...” Coordinador de práctica, ETP media, Metalmecánica.

“No sé si es lamentable o afortunadamente, pero principalmente son empresas grandes multinacionales, en las cuales, si a mí me aceptan diez alumnos en práctica, me exigen que cinco sean alumnas mujeres. Si yo no cumpla con cinco, y llego a cuatro, no puedo pasarme de cuatro alumnos recomendando.” Coordinador de práctica, ETP superior, Metalurgia.



Por su parte, respecto a la baja incorporación de estudiantes mujeres en práctica, los resultados de las encuestas indican que las empresas suelen responsabilizar a las propias estudiantes: un 57% señala que no recibe solicitudes de su parte, mientras que un 39% indica que las mujeres prefieren otro tipo de empresas. Otra razón, específica de algunos rubros, es la creencia respecto a que el tipo de funciones que se realizan son preferentemente para hombres (44% en el rubro de mecánica y mantenimiento que incluye a la industria automotriz).

4 | **LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES CUMPLEN UN ROL FUNDAMENTAL PERO LAS EXPERIENCIAS DE LAS ESTUDIANTES TIENEN ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS**

El estudio también confirmó la relevancia de las prácticas profesionales para el proceso formativo de estudiantes tanto de la ETP media como superior. Entre los elementos destacados se menciona su aporte al desarrollo de habilidades prácticas, interpersonales y de conocimiento del campo laboral de sus carreras, así como su potencial de abrir caminos de desarrollo profesional. Además, tener la posibilidad de experimentar concretamente las funciones asociadas a sus carreras permite, en el caso de las estudiantes de ETP media, clarificar su vocación y confirmar si desean continuar o cambiar el área de su especialidad técnica. En general, tanto hombres como mujeres evalúan en términos positivos la acogida y pertinencia de sus contenidos, así como la satisfacción hacia la práctica realizada.

TITULADAS DE ETP MEDIA Y SUPERIOR QUE SEÑALAN HABER SIDO BIEN RECIBIDAS EN LAS EMPRESAS DE PRÁCTICA Y VALORAN LA POSIBILIDAD DE APLICAR LO APRENDIDO EN CONTEXTOS LABORALES REALES

80%

“Yo creo que (fue) positiva, porque me ayudó harto. Usé todo lo que aprendí en mi institución, como que en un ratito supe lo que tenía que hacer, y fue muy buena experiencia. Sirve harto la práctica, realmente.”
Titulada ETP superior, Minería.

“En la práctica aprendí muchas cosas, y también las personas que me enseñaron se dieron el tiempo de que, si yo no entendía algo, explicármelo mil veces, hasta que yo lo pudiera entender.” Titulada ETP media, Construcción.

Sin embargo, las y los estudiantes, en particular de ETP superior, señalan requerir mayor acompañamiento, supervisión y soporte por parte de sus instituciones ante problemas durante su estadía en las empresas. En particular, las mujeres destacan haber tenido pocas o insuficientes instancias para compartir vivencias y ser guiadas respecto de estrategias y formas de abordar los problemas propios de ser mujer en rubros masculinizados.

“Yo por lo menos llevaba dos meses de práctica, y recién desde mi institución me preguntaron si me estaba yendo bien y si mi ambiente laboral era amigable. Pero más allá de eso, no me apoyaron como yo esperaba (...) me hubiera gustado que digan: ‘Porque no es común que una mujer entre en mecánica, la vamos a ayudar un poquito más.’ Además, para enfrentarnos al ambiente de práctica laboral, sólo me dijeron ‘te va a costar un poco porque eres mujer’ pero tampoco eso fue de gran ayuda.” Titulada ETP superior, Mecánica Automotriz.

5 | SER MUJER EN CARRERAS Y ESPECIALIDADES MASCULINIZADAS

Las empresas que reciben estudiantes mujeres en práctica indican que integrarlas permite cambiar el estigma “masculino” del rubro y puede sentar un precedente para que otras empresas hagan lo mismo. Entre los atributos distintivos de las mujeres mencionan su positiva disposición al trabajo colectivo, el ser detallistas, la capacidad de comprensión de tareas y de organización y orden en el trabajo, todo lo cual se constituiría en ventajas competitivas respecto al promedio de los estudiantes varones.

“Los hombres, los jefes, yo lo que he visto en mis colegas, son pocos los que contratan mujeres. Y, cuando contratan mujeres, no son para puestos de faena, son para puestos administrativos. Creo que a las ordenadas (les piden) que les ayuden a ordenar los papeles, las facturas,

el orden de los materiales, la cantidad de material, que salga lo justo.”
Supervisor de práctica, ETP media, Construcción.

“Es mucho más atractivo, hoy en día, para un taller contratar a una mujer que sea recepcionista, que sea vendedora de repuestos, que sea secretaria de un servicio técnico, y que tenga un título de Técnico en Mecánica Automotriz de un liceo, que contratar a una persona que a lo mejor tiene un título de secretaria, pero chuta, hay que enseñarle lo que es una mantención, hay que enseñarle lo que es un cambio de aceite, para que sepa explicarle a un cliente. Entonces, hay tanto campo para la mujer en el área de mecánica automotriz.” Coordinadora de práctica, ETP media, Mecánica Automotriz.

No obstante, esta naturalización de atributos supuestamente femeninos podría conducir a la segmentación de tareas por género en las empresas, lo que justificaría la orientación de las jóvenes al desempeño o desarrollo de determinadas actividades por sobre otras que no siempre están definidas en el perfil de egreso de su especialidad o carrera.

“Tengo muy poquitas alumnas que desarrollan su labor, digámoslo, como debajo de un camión. Muchas de ellas trabajan en servicios técnicos, pero ligadas al aspecto más administrativo. Y eso también les baja la moral a ellas, porque ellas no estudiaron para eso.” Coordinador de práctica, ETP superior, Metalmecánica.

Las prácticas de sobreprotección o paternalismo hacia las estudiantes son frecuentes, tanto por parte de los docentes de las instituciones educativas como entre los actores de la empresa durante la práctica. Ello contraría a las mujeres, que quieren validarse como profesionales, a la vez que reduce el campo de preparación, entrenamiento y quehacer laboral afectando el desarrollo de sus potencialidades y oportunidades laborales futuras. Esta desconfianza hacia sus habilidades, así como a su menor fuerza física e inexperiencia, las lleva a desplegar distintas estrategias de ajuste, siendo las de hiperesfuerzo y perseverancia las más comunes.

“Sí, por el hecho de ser mujer siempre tiene que demostrar el doble, ¿me entiende? Porque, aunque ya no sea hoy en día un ambiente 100% machista, aún queda mucha gente que lo es dentro del rubro y uno tiene que estar siempre demostrando que uno sabe, que uno puede, que uno tiene la fuerza, que tiene la inteligencia para poder hacerlo,”
Titulada, ETP media, Mecánica Automotriz.

ENTRE LOS ASPECTOS NEGATIVOS DE LA PRÁCTICA, LAS TITULADAS SEÑALARON QUE SÓLO POR SER MUJER... (% DE ACUERDO O MUY DE ACUERDO)	
RESPUESTA	PORCENTAJE
Sintió que desconfiaban de sus capacidades	25%
Fue excluida de la realización de ciertas tareas	30%
Recibió asignación de tareas menos desafiantes	29%
Tuvo que esforzarse más que sus colegas varones	36%

Las situaciones que les producen más desazón y que les generan altos costos emocionales son las de acoso sexual que emergen en distintas formas. Piropos y comentarios no solicitados sobre su apariencia física, prácticas de seducción, como la entrega de flores y regalos, insinuaciones de carácter sexual y tocamientos o acercamientos innecesarios, son dinámicas de interacción a las que muchas de las tituladas entrevistadas estuvieron expuestas.

No obstante, si bien es usual que las instituciones de ETP se refieran al acoso sexual en las empresas como una problemática real, no es frecuente que preparen a sus estudiantes para enfrentar dichas situaciones. Los relatos de las tituladas indican que son pocas las instancias que tienen para compartir sus vivencias y/o ser guiadas respecto de estrategias y formas de abordar los desafíos asociados a este tema. Son acotados los casos en que las entrevistadas relatan haber participado de procesos formales preparatorios en los que se les

haya entregado información respecto de las eventuales dificultades a enfrentar y de las maneras de resolverlas. En general, cuando estas instancias existen, son sólo informativas y tienen poco alcance.

Las empresas, en contraste con las instituciones educativas y sus tituladas, no siempre reconocen el problema del acoso sexual. Por un lado, se le invisibiliza cuando se indica que no ha habido denuncias formales y, por el otro, se le relativiza al afirmar que estas situaciones responden a temas subjetivos que deben abordarse en consideración a las características del mundo predominantemente masculino del espacio laboral y de la complejidad asociada a modificar esos espacios de relaciones sociolaborales.

Es clave no invisibilizar ni relativizar la ocurrencia del acoso sexual. Ello implica prevenirlo mediante estrategias de difusión y la aplicación de protocolos y legitimar la correspondiente denuncia en los canales formales de la empresa y las instituciones. Todo lo anterior aportará a la superación de un problema que afecta el bienestar y el desarrollo social y profesional de las mujeres.



El acoso sexual en el contexto de iniciación laboral

POR ACOSO SEXUAL SE ENTIENDEN REQUERIMIENTOS O INSINUACIONES de carácter sexual no consentidas ni aceptadas por la persona afectada. Estos pueden realizarse física o verbalmente, y a través de cualquier medio no verbal, y amenazan la situación laboral y oportunidades de empleo de la persona afectada (Dirección del Trabajo, 2021).

A continuación, se muestran los porcentajes de las tituladas que declaran haber sido acosadas en alguna/más de alguna/muchas ocasiones en su experiencia laboral inicial, incluida la práctica profesional.

TITULADAS QUE DECLARAN HABER SIDO ACOSADAS EN SU EXPERIENCIA LABORAL			
SECTOR	ACOSO FÍSICO	ACOSO VERBAL	ACOSO NO VERBAL
ETP Media	28%	45%	38%
ETP Superior	36%	60%	59%



6 | PROYECCIÓN EN EL RUBRO E INSERCIÓN LABORAL

Al término de la práctica profesional, las jóvenes que se titulan de ETP media definen sus escenarios futuros, incluyendo la continuidad de estudios, a partir de una combinación amplia de factores, siendo la experiencia de práctica profesional uno de ellos. El haber obtenido experiencias de aprendizaje relevantes incide en la continuidad del desarrollo profesional de las tituladas y las prácticas les permiten confirmar sus intenciones de continuar una carrera relacionada con su especialidad.

“Mi experiencia fue súper buena, porque cuando yo hice la práctica fue como que me enamoré más de lo que yo había estudiado, que era algo que a mí me gustaba. (...) Luego estudié en un centro de formación técnica, técnico en edificación en nivel superior, y luego seguí ingeniería en construcción. Ahora estoy de profesional residente en una obra.”
Titulada ETP media, Construcción.

Pero esta proyección en el área de la especialidad cursada en la ETP media es diversa por razones que pueden ir más allá de los intereses vocacionales de las estudiantes. De las tituladas encuestadas, solo 1 de cada 4 estaba estudiando una carrera STEM relacionada a su especialidad de egreso.

“Fue una buena experiencia. Yo, de hecho, me arrepiento de no haber seguido con la carrera, pero en el momento no lo pensé (...), el machismo y todo eso, yo dije: ‘No, entre puros hombres, va a ser complicado.’ Eso igual influyó harto.” Titulada ETP, Construcción.



En el caso de la ETP superior, la inserción laboral es el próximo paso a la titulación. En esta transición, las prácticas son vistas como una oportunidad para lograr insertarse laboralmente, por lo que las practicantes las aprovechan para demostrar que son buenas trabajadoras y ser contratadas. Aunque algunas logran conseguir trabajo, en la mayoría de los casos no se concretiza pese a los esfuerzos desplegados.

“Quizás no me pude quedar trabajando en esa empresa, pero tengo la recomendación de mi supervisor que sigue trabajando [ahí]. Cuando terminé mi práctica, habló conmigo y me dijo: ‘Mira, ¿sabes



qué? Tú tienes muchas posibilidades...; el jefe de terreno igual me dijo: 'Yo quiero que tú te quedes, de tus compañeros eres la mejor, estamos súper interesados en ti, así que te vamos a llamar'. Quedaron en eso, pero hasta el día de hoy no me llaman." Titulada ETP superior, Construcción.

"Es difícil conseguir un trabajo (...). ¿Sabes lo que pasa?, es que piden experiencia, y yo no tengo experiencia (risas) lo que es una piedra de tope. Bueno yo creo que a todos los que nos titulamos nos pasa lo mismo. Y casi que si no te agarras del lugar donde hiciste la práctica, va a costar un montón después que alguien te contrate." Titulada ETP superior, Mantenimiento.

"Ahora, creo que del año pasado dejé de tirar currículum... Tiré hartos, sí, pero nunca me llamaron, nada... en la mayoría pedían tres años mínimo de experiencia." Titulada ETP superior, Minería.

TRAYECTORIAS POST-EGRESO DE TITULADAS Y TITULADOS DE ETP MEDIA SEGÚN ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR				
SEXO	ACCEDE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR			TOTAL QUE ACCEDE
	CARRERA RELACIONADA A LA ESPECIALIDAD		OTRA CARRERA	
	25% (1)	19% en Metalmecánica ↓ 6 pts.	42% (2)	67% (1+2)
	38% (1)	45% en Telecomunicaciones ↑ 7 pts.	20% (2)	58% (1+2)

TRAYECTORIAS POST-EGRESO DE TITULADAS Y TITULADOS DE ETP MEDIA SEGÚN ACCESO A UN TRABAJO REMUNERADO

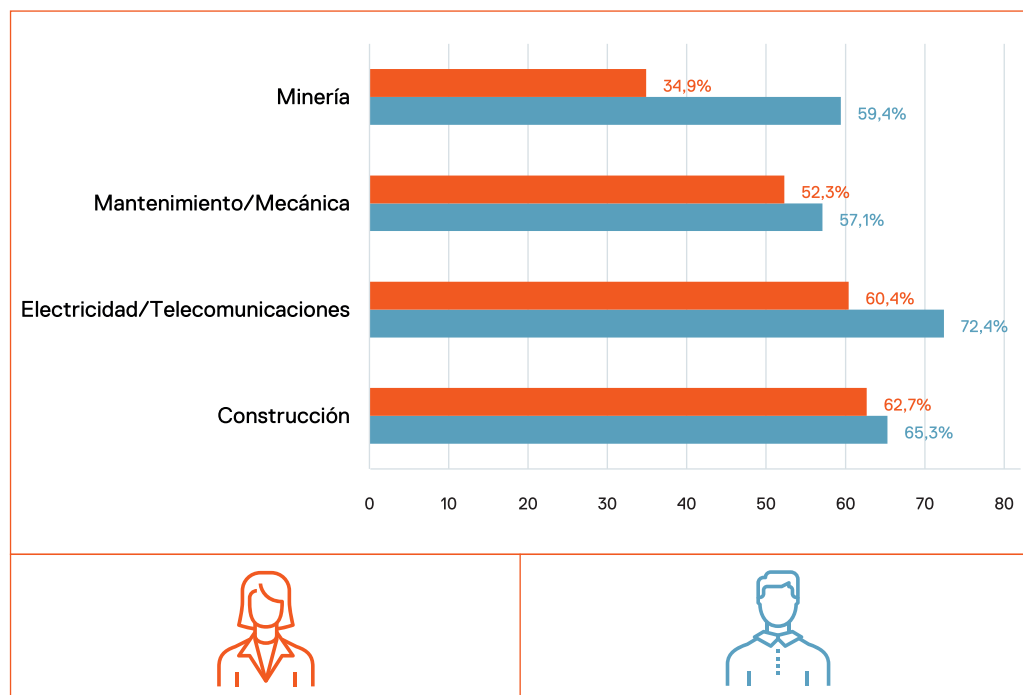
SEXO	TIENE UN TRABAJO REMUNERADO		TOTAL QUE TRABAJA
	EN EL CAMPO LABORAL DE SU ESPECIALIDAD	OTRO CAMPO LABORAL	
	15% (1)	8% en Minería ↓ 7 pts.	31% (2)
	32% (1)	36% en Metalmecánica ↑ 4 pts.	25% (2)
			46% (1+2)
			57% (1+2)

Las dificultades en la búsqueda de trabajo en las carreras en que se han formado muchas veces provocan que las tituladas se replanteen su trayectoria educativa e incluso inicien nuevos estudios superiores, pero esta vez, en carreras históricamente más cercanas a lo femenino.

“En la ingeniería en construcción si tienes pituto entras, pero siendo mujer es muy difícil porque es un área muy machista. Como están las cosas, prefiero estudiar de nuevo algo más estratégico, algo en lo que después pueda tener trabajo. Estaba viendo algo que tenga que ver con Recursos Humanos, que por lo general la demanda es de mujeres.”
Titulada ETP superior, Construcción.

Los datos de la encuesta muestran que la inserción laboral en el campo laboral de sus carreras es, en general, más baja entre las mujeres, principalmente en Minería.

TITULADOS ETP SUPERIOR TRABAJANDO EN EL ÁREA DE SU CARRERA (% EN TRABAJOS TOTAL O MEDIANAMENTE RELACIONADOS)



7 | DESIGUALDADES DE GÉNERO Y RAZONES DE LA BAJA PARTICIPACIÓN FEMENINA

El estudio también indagó, mediante las encuestas y entrevistas aplicadas a empresas que proveen cupos de práctica, en las limitantes para incorporar mujeres en contextos laborales tradicionalmente masculinos. Entre los motivos de su baja contratación se señaló la menor fuerza o capacidad física de las mujeres, su dificultad para conciliar las responsabilidades familiares y laborales, la inexistencia de infraestructura (baños y camarines para mujeres) y el costo de entrenar y capacitarlas dado que tienden a tener menos experiencia que los postulantes hombres.

“Es un trabajo netamente de hombres, no es machismo ni nada, es un trabajo que tienen que hacer hombres, es fuerza, es bajar sacos con

rocas, hacer molienda, chancado, pulverizado.” Supervisor de práctica, ETP media, Minería.

El tema del cuidado de hijos e hijas es una de las limitantes más importantes para la contratación de mujeres. Llama la atención cuán naturalizada está en la cultura empresarial de que ésta no es una responsabilidad compartida entre padres y madres.

“La lógica es que tú no tienes que preocuparte (el varón), que para eso está tu señora, que para eso está la mujer no más, que la mujer tiene que hacerse cargo de los niños. Entonces bajo esa lógica, tener una mujer es un cacho.” Encargado de RRHH y Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica.

En el ámbito de las acciones ejecutadas por las empresas para mejorar la participación femenina en rubros masculinizados se señaló la implementación de medidas o políticas de prevención de acoso sexual, la búsqueda activa de mujeres para puestos clave y la incorporación de la norma NCH3262 de igualdad de género. Destaca que no se señale la incorporación de medidas de corresponsabilidad parental entre hombres y mujeres.



Síntesis de facilitadores y obstaculizadores encontrados en el estudio

EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN LEVANTADA A TRAVÉS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS PERMITIÓ DETECTAR FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES que emergen a distintos niveles y se refuerzan o contrarrestan entre sí, repercutiendo en la proyección laboral de las mujeres en estas especialidades y carreras de la ETP. El nivel macro se refiere a elementos estructurales, como la cultura, la normativa o las políticas públicas. Por su parte, el nivel meso refiere a un nivel intermedio, de agrupación de individuos, como pueden ser las instituciones educativas, los gremios o las empresas. Por último, el nivel micro, o individual, incluye también a la familia.

PRINCIPALES FACILITADORES	
NIVEL MACRO	Cambio cultural sobre roles de género.
	Nuevas generaciones abiertas a los cambios.
	Avances tecnológicos que reducen los requerimientos de fuerza física.
	Avances normativos que promueven la equidad de género.
	Escasez de mano de obra en algunos rubros.

PRINCIPALES FACILITADORES

NIVEL MESO	Preparación, acompañamiento y apoyo de las instituciones educativas de ETP a sus estudiantes mujeres.
	Adopción de normativas y avances tecnológicos en las empresas.
	Presencia de mujeres en puestos clave, tanto de las instituciones educativas como de las empresas.
NIVEL MICRO	Familiaridad con el rubro por personas del entorno cercano de las estudiantes.
	Apoyo de sus familias.
	Mayor empoderamiento, rendimiento académico destacado y capacidad de liderazgo de las estudiantes.
	Experiencias positivas de práctica profesional.
	Aumento del número de mujeres que continúan y finalizan estudios en carreras masculinizadas.

PRINCIPALES OBSTACULIZADORES

NIVEL MACRO	Visiones conservadoras sobre el rol de las mujeres (creencias y estereotipos que inciden en la segmentación de tareas).
	Resistencia de las generaciones mayores a los cambios.
	Realización de prácticas profesionales en época estival (dificulta el acompañamiento de las instituciones).
	Mayores costos asociados a la contratación de mujeres (infraestructura, capacitación, licencias de maternidad y conciliación familiar).

PRINCIPALES OBSTACULIZADORES	
NIVEL MESO	Cultura masculina dominante en empresas e instituciones de ETP.
	Prácticas sexistas (sobreprotección y hostilidad).
	Falta de apoyo de instituciones de ETP superior en la búsqueda y desarrollo de prácticas profesionales.
	Ausencia de referentes femeninos en la formación y ejercicio laboral en estas áreas y especialidades.
	Débiles procesos de orientación y refuerzo vocacional (especialmente en ETP media).
	Limitaciones para el entrenamiento e inducción en los puestos de trabajo.
	Falta de infraestructura (baños y camarines para mujeres) en las empresas.
NIVEL MICRO	Dificultades para conciliar la vida familiar y laboral (rol de cuidado asignado tradicionalmente a las mujeres).
	Actitudes paternalistas, deslegitimación de saberes y habilidades físicas y/o cognitivas.
	Autoexclusión de las estudiantes por el sesgo “masculino” de estas especialidades.
	Acoso sexual.



Recomendaciones para la formulación de políticas públicas que potencien y estimulen la proyección laboral de mujeres en áreas y especialidades masculinizadas de la ETP

1 | ¿CÓMO PUEDEN APORTAR LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS?

- **Formando integralmente a las estudiantes para enfrentar los ambientes masculinizados en los que se insertarán** entregando herramientas y estrategias que les permitan lidiar con situaciones que podrían afectar su bienestar emocional y desempeño laboral. Ello debiera incluir procesos de reflexión que permitan dimensionar y entender mejor estos problemas, así como las maneras de enfrentarlos y resolverlos.
- **Apoyando a las estudiantes en la búsqueda de prácticas profesionales**, especialmente en la ETP superior. Estas acciones afirmativas compensarían las desventajas con las cuales se enfrentan a estos procesos que les generan altos costos, incluyendo el desistir de sus trayectorias educativo-laborales.
- **Generando protocolos de prevención y acción frente al acoso sexual** hacia las estudiantes, independientemente del espacio en el que se produzcan (aula, talleres o empresa de práctica profesional). Estos protocolos debieran ser conocidos e implementados por toda la comunidad educativa.

- **Monitoreando y acompañando a las estudiantes en sus empresas de práctica** con protocolos preestablecidos que permitan identificar tempranamente situaciones de riesgo y experiencias laborales que no contribuyan con su perfil de egreso. Ante estas situaciones deben implementarse medidas correctivas, entre ellas, el cambio de la empresa de práctica con el menor costo para las estudiantes afectadas.
- **Asignando tutoras pares a las nuevas estudiantes**, principalmente en la ETP superior, de manera tal que estudiantes que tienen una trayectoria más avanzada puedan apoyarlas positivamente en su inserción y proyección académica. Para ello se requiere capacitar a las tutoras, lo que a la vez permite confirmar y fortalecer el desarrollo de su carrera y transición al mercado laboral.
- **Generando un trabajo institucional en red que visibilice acciones** que benefician directamente a las estudiantes y que reafirman el carácter inclusivo de una ETP que avanza con equidad de género.

2 | ¿CÓMO PUEDEN APORTAR LAS EMPRESAS Y SUS GREMIOS?

- **Creando espacios de reflexión por gremios** que ayuden a entender el proceso de inserción laboral de las mujeres en igualdad de condiciones, detectando aquellos espacios más rezagados en la transformación cultural, dimensionando sus implicancias y buscando soluciones. Es importante revisar las situaciones de acoso sexual en sus distintos sectores, para lo cual se sugiere contar con una amplia participación de sus estamentos y el apoyo de mediadores externos.
- **Reconociendo el aporte de las mujeres en sus rubros** destacando su desempeño profesional en posiciones que demandan competencias técnicas, tanto de nivel medio como superior y visibilizando el valor de las prácticas profesionales en la formación y futura inserción laboral.
- **Educando y sensibilizando a sus trabajadores sobre temas de inclusión y trato hacia las mujeres**, principalmente a los responsables de supervisión de prácticas profesionales. Ello podría realizarse

mediante capacitaciones regulares en temáticas relacionadas con sesgos y estereotipos de género, que muchas veces son inconscientes o se naturalizan como dinámicas propias de una cultura masculinizada.

- **Implementando acciones afirmativas hacia practicantes mujeres** buscándolas en sus instituciones educativas y mostrando que la empresa es un entorno propicio para el desarrollo de sus prácticas profesionales.
- **Apoyando a las estudiantes mujeres en sus prácticas en las empresas** asignándoles tutores mujeres que sean referentes profesionales y que les brinden orientación y apoyo individualizado.
- **Promoviendo políticas empresariales de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y discriminación positiva** a través de: i) apoyo a la transferencia del rol de cuidado al hombre, creando estrategias y normativas que equiparen esta tarea entre trabajadores de ambos sexos; ii) promoción de liderazgos femeninos al interior de las empresas que visibilicen problemáticas de género existentes y que favorezcan la incorporación de otras mujeres a puestos de la cadena de valor productiva y iii) creación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual que protejan a trabajadoras, practicantes y otros grupos que puedan estar en desventaja por su condición de minoría o relaciones de poder.

3 | ¿CÓMO PODRÍA APORTAR EL ESTADO?

- **Declarando la igualdad de género como eje fundamental de fortalecimiento de la ETP y como prioridad política** para lo cual debieran invertirse recursos en diagnosticar adecuadamente la situación y generar estrategias concretas para reducir la marcada segmentación de género que caracteriza la oferta formativa de la ETP y que refuerza la segregación en los mercados laborales.
- **Articulando el trabajo ministerial** mandatando el trabajo conjunto del Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo, y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en el diseño e implementación de

estrategias que aseguren la realización de prácticas profesionales a las estudiantes mujeres de especialidades y carreras de la ETP media y superior.

- **Regulando y fortaleciendo la implementación de protocolos frente al acoso sexual hacia las estudiantes** incluyendo la mayor participación posible de instituciones educativas y empresariales con el fin de prevenir su ocurrencia. Esto debiera considerar medidas que garanticen su efectiva aplicación sin temor a represalias de ningún tipo para ninguna de las partes involucradas.
- **Promoviendo el trabajo en red de instituciones educativas** para dar soporte a las trayectorias educativo-laborales de estudiantes mujeres en carreras masculinizadas a través de orientaciones técnicas e instrumentos de fomento.
- **Relevando a las prácticas profesionales como componente central de la ETP** en tanto permiten adquirir competencias que solo se logran en el entorno laboral. Además, debieran promoverse las prácticas intermedias en el caso de la ETP media, ya que permiten clarificar los intereses vocacionales y aspiraciones de carrera de los estudiantes.
- **Fomentando la investigación en temáticas de género y prácticas profesionales**, de manera tal de avanzar en el diseño y pilotaje de estrategias que promuevan el acceso y permanencia de estudiantes mujeres en carreras en áreas masculinizadas. En este desafío se hace necesaria una mirada integrada de la ETP que considere la capacitación, la formación en oficios y la certificación de competencias laborales.

**OTRAS INVESTIGACIONES O CONSULTORÍAS REALIZADAS
POR EL PROGRAMA INVESTIGA EFTP DE
LA UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO EN
LA LÍNEA DE GÉNERO**

PERÍODO DE EJECUCIÓN	NOMBRE	FINANCIAMIENTO
2017-2018	“Esto no es para ustedes”: Acceso y persistencia de estudiantes mujeres en especialidades técnico-profesionales tradicionalmente masculinas.	Fondo de investigación y desarrollo en educación (FONIDE), Centro de Estudios. Ministerio de educación.
2017-2020	“Juntos o Separados”: Segregación de género en la ETP, patrones y factores que la afectan.	Fondecyt de Iniciación - Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).
2021-2022	Elaboración del Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la inclusión de otros grupos socialmente vulnerables.	Ministerio de Educación y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
2021-2024	“Docentes mujeres en sectores masculinizados de la ETP” ¿Cuán claves son para la equidad de género?	Fondecyt Regular - Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

uah / Facultad de Educación
Universidad Alberto Hurtado

 **CEDUC UCN**
SOY TÉCNICO!

Instituto Profesional
Virginio Gómez
Universidad de Concepción 