



Fondo de Investigación y Desarrollo en Educación
Centro de Estudios
Ministerio de Educación

INFORME FINAL

ABRIENDO CAMINOS: PRÁCTICAS PROFESIONALES DE ESTUDIANTES MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS DE LA EDUCACIÓN MEDIA Y SUPERIOR TÉCNICO-PROFESIONAL

Institución principal: Universidad Alberto Hurtado
En alianza con: Centro de Formación Técnica CEDUC, UCN;
Instituto Profesional Virginio Gómez, UDEC
Investigadora principal: María Paola Sevilla Buitrón
Equipo de investigación: Mauricio, Farías Arenas, María Jesús Montecinos,
María José Valdebenito, Natalia Slachevsky, Leandro Sepúlveda, Álvaro Becerra (UAH),
Maritzaida Rojas Astudillo (CEDUC UCN), Milena Enríquez (IP Virginio Gómez)
PROYECTO FONIDE FON1900094

Monto adjudicado: \$44.984.200

Número de decreto: 1346

Fecha del decreto: 25.11.2020

Incorporación o no de enfoque de género: Sí

Tipo de metodología empleada: Mixta

Contraparte técnica: Mauricio Manquepillán (Unidad de inclusión, equidad de género y derechos humanos del MINEDUC), Amanda Castillo (CEM)

Las opiniones que se presentan en esta publicación, así como los análisis e interpretaciones, son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista del MINEDUC.

Esta publicación está disponible en www.fonide.cl

Se autoriza su reproducción siempre y cuando se haga referencia explícita a la fuente.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	7
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	13
3.1. Levantamiento de información cualitativa.....	13
3.2. Levantamiento de información cuantitativa	15
3.2.1 Construcción de instrumentos y validación.....	15
3.2.2. Diseño muestral.....	16
3.2.3. Trabajo de campo y casos logrados.....	17
3.2.4. Composición de las muestras.....	19
3.3. Integración de información cualitativa y cuantitativa	21
3.4. Acciones de enriquecimiento y difusión	22
4. RESULTADOS	23
4.1. Dimensiones relevantes en el desarrollo de prácticas profesionales y proyección laboral de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la ETP	23
4.1.1. Un nuevo contexto: aumento del interés de mujeres por carreras no tradicionales y cambios en el mercado laboral	23
4.1.2. Elección de especialidad/carrera	25
4.1.3. Perfil de estudiantes mujeres en especialidades/carreras tradicionalmente masculinas	27
4.1.4. Integración de las estudiantes mujeres en sus instituciones educativas y referentes femeninos... ..	28
4.1.5. Acceso empresa de práctica profesional y dificultades enfrentadas	30
4.1.6. Disposición de empresas en rubros masculinizados a recibir practicantes mujeres	34
4.1.7. Experiencia de la práctica profesional y soportes recibidos	37
4.1.8. La barrera de lo femenino en el desarrollo de prácticas profesionales	41
4.1.9. Acoso sexual	44
4.1.10. Inserción laboral y proyección en el rubro	47
4.1.11. Desigualdades de género y razones de la baja participación femenina	55
4.1.12. Medidas para avanzar en una mayor participación femenina	57
4.1.13. Síntesis de hallazgos.....	59
4.2. Discursos en las empresas respecto a la participación de mujeres en rubros altamente masculinizados60	
4.2.1. Régimen doméstico “Son las dueñas de casa de la empresa”	61

4.2.2 Régimen industrial “No es machismo, es fuerza”	63
4.2.3 Régimen mercantil: “Para esto está tu señora”	66
4.2.4 Régimen cívico “Si es en género, nosotras nos comprometemos”	68
4.2.5 Síntesis de hallazgos	70
4.3 Experiencias y estrategias de ajuste de estudiantes mujeres en sus empresas de práctica profesional ..	71
4.3.1 Configuración de la experiencia de práctica profesional	72
4.3.2 Discriminaciones enfrentadas por las estudiantes	73
4.3.3 Estrategias de afrontamiento desplegadas por las estudiantes.....	75
4.3.4 Síntesis de hallazgos	78
5. DISCUSIÓN.....	80
5.1. Nivel Macro	80
5.2 Nivel Meso.....	82
5.3 Nivel Micro	84
5.4 Problemáticas transversales	86
6. CONCLUSIONES	89
7. RECOMENDACIONES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	91
REFERENCIAS	96
ANEXOS.....	98
Anexo A. Fase de levantamiento de información cualitativa.....	98
Anexo B. Fase de levantamiento de información cuantitativa	110
Anexo C. Figuras y tablas dimensiones relevantes en el desarrollo de prácticas profesionales.....	111

1. INTRODUCCIÓN

En Chile, la preocupación por las inequidades de género ha permeado la agenda de las políticas públicas del país. Tras una de las olas más grandes de protestas feministas que se produjo en el país durante el 2018 (Reyes-Housholder & Roque, 2019), diversas iniciativas se han desplegado desde distintos sectores aspirando a una sociedad más igualitaria en términos de derechos, deberes y reconocimientos para hombres y mujeres. En efecto, el movimiento, no solo movilizó el debate sobre las desigualdades de género, sino que también impulsó con celeridad medidas gubernamentales como el Plan de Trabajo Educación con Equidad de Género (Mineduc, 2019) en el marco de la Agenda Mujer. Si bien se reconocen estos avances, se advierte también que las causas de muchas de las brechas iniciales que gatillaron el movimiento feminista, como son las que acontecen en el mercado laboral, demandan un abordaje integral para empezar a ser superadas (PNUD, 2019). Más aún en un escenario donde los efectos de la emergencia sanitaria por el COVID-19 han evidenciado la vulnerabilidad de las mujeres, impactando su empoderamiento económico y amenazando el retroceso de muchas de sus conquistas.

En este escenario, acciones como las que apuntan a la formación y capacitación de mujeres en sectores de las ciencias, la tecnología, las ingenierías y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), están siendo promovidas para abordar los efectos de la crisis sanitaria con perspectiva de género (ONU MUJERES, 2020). Estos sectores forman parte del futuro del trabajo, y destacan no solo por su contribución a la capacidad innovadora de las economías, sino también a la movilidad social (Wolniak & Engberg, 2019). No obstante, para el logro de los fines deseados, estas iniciativas necesitan ser complementadas con otras que faciliten el tránsito de las mujeres desde sus programas formativos hacia el mercado laboral. Para lo cual se requiere de una base amplia de antecedentes empíricos que rescate la visión de actores claves, tanto del mundo educativo como empresarial, de manera tal de alimentar la discusión del diseño de políticas públicas pertinentes.

En la Educación Técnico Profesional (ETP) chilena, las prácticas profesionales son uno de los primeros momentos en el que sus estudiantes se ven enfrentados al mercado laboral en pleno, con todos los sesgos y tradiciones histórico-culturales operando, y donde se produce el contraste de la cultura de la institución educativa con la laboral. Estas prácticas son claves porque permiten validar los aprendizajes alcanzados en las aulas, junto con brindar nuevos conocimientos y la madurez vocacional que solo se logra en el contexto laboral. Al mismo tiempo que representan una oportunidad potencial de empleo para las estudiantes. Sin embargo, estas instancias de formación en los puestos de trabajo han sido relativamente poco estudiadas tanto para los estudiantes de la ETP en general, como para el caso particular de estudiantes mujeres en sectores económicos masculinizados como son las afines a las áreas STEM.

Para aminorar este vacío de investigación y contribuir con evidencia que permita alimentar el diseño de políticas públicas, este estudio pone atención en los contextos y experiencias de prácticas profesionales de estudiantes mujeres de la ETP tanto de nivel medio como superior. Para ello se incorpora como objeto de estudio a las empresas que colaboran con cupos de práctica para sus estudiantes en sectores altamente masculinizados como son los de Construcción, Metalmecánica, Electricidad y Minería. Se apunta a identificar y caracterizar facilitadores y obstaculizadores para el desarrollo de prácticas profesionales efectivas y pertinentes, así como de potenciales contrataciones de mujeres en empresas de estos sectores. En este

análisis el abordaje conjunto de la ETP media y superior permite tener una mirada transversal sobre las prácticas profesionales de esta educación, al mismo tiempo de realizar comparaciones pertinentes entre experiencias de mujeres que se encuentran en distintas etapas de su ciclo de vida. Se sigue un enfoque de investigación mixto, mediante técnicas cualitativas y cuantitativas que levantan información primaria desde distintos actores, incluyendo instituciones educativas, empresas y estudiantes mujeres junto a sus pares de sexo masculino.

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En el presente, las mujeres logran niveles más elevados de escolaridad que los hombres y tienen mayor participación en la educación superior. En los países de la OECD, mientras un 72% de las mujeres menores de 25 años ha concluido la secundaria, los hombres lo hacen solo en un 64%. Asimismo, la tasa de acceso al nivel terciario es 11 puntos porcentuales más alta para las mujeres que para los hombres (55% vs. 44%) (OECD, 2017). Sin embargo, las mujeres que avanzan en su escolaridad lo hacen en programas de estudio de áreas delimitadas, principalmente asociadas a servicios (educación, salud, alimentación), mientras que los hombres se concentran en áreas de la tecnología, la manufactura y la construcción que comúnmente remiten a mejores ingresos y proyecciones profesionales. Luego, a pesar de la creciente incursión femenina en el mercado laboral de la mano de mayores cualificaciones, las brechas salariales de género tienden a mantenerse debido, en parte, a elecciones educacionales disímiles entre hombres y mujeres (Blossfeld, et al., 2015).

El desbalance de género entre distintas áreas de estudio es principalmente acentuado en la ETP. Esto, porque a diferencia de la educación de corte académico (científico humanista), sus programas formativos, elegidos a edades relativamente tempranas, se asocian a campos ocupacionales específicos donde los roles entre hombres y mujeres prevalecen, impactando en la autoselección de los estudiantes y promoviendo trayectorias tipificadas según género (Imdorf, et al., 2015; Taylor, et al., 2015). Sin embargo, las inequidades no solo se producen en el momento de elección de programas, sino también durante el proceso formativo y en la transición al mercado laboral. En particular, durante la formación, acontecería un refuerzo de la segmentación de género a través de ambientes educativos y culturas institucionales que alientan la imagen masculina o femenina de las profesiones, percepción de capacidades diferenciadas según género y prácticas sexistas. Asimismo, al momento de ingreso al mercado laboral, los sesgos de género, fuertemente enraizados en las prácticas de las empresas, llevarían a oportunidades laborales desiguales para hombres y mujeres (Fuller, et al, 2005; Sassler, et al., 2017).

En Chile, en promedio, solo un 15% de estudiantes mujeres de la ETP media se matricula en especialidades de sectores reconocidos por sus buenas perspectivas laborales, entre ellos Construcción, Metalmecánica, Electricidad y Minería (Larrañaga et al., 2014). Junto a ello existe evidencia sobre la presencia de obstáculos todavía determinantes para la persistencia de estudiantes mujeres en sus rutas formativas. Primero, micro prácticas que reproducen y amplifican creencias estereotipadas de género, junto con limitaciones para la realización de la práctica laboral en empresas del rubro, limitarían las oportunidades de aprendizaje práctico propias de su especialidad (Sevilla et al., 2019). Segundo, distintas posiciones discursivas de docentes y directivos desconocerían al interior de estos espacios escolares inequidades en oportunidades de aprendizaje atribuidas a diferencias de género, desestimando responsabilidades y el despliegue de acciones para revertir dichas situaciones. Solo en el caso de docentes mujeres, estas situaciones serían reconocidas, confirmando, al igual que lo sugiere la literatura, que la visibilidad de inequidades puede variar según la pertenencia de género de quien la observa (Sevilla & Carvajal, 2020). Tercero, en estos entornos escolares, las diferencias de género operarían en conjunto con otras desigualdades estructurales como son las de clase y procedencia geográfica generando complejas intersecciones que condicionarían de manera diferenciada las trayectorias de estudiantes mujeres (Fernández-Darras et al, 2020).

Más allá de los antecedentes reportados, cómo persiste y se amplifica la segmentación de género en los contextos laborales y formativos es un fenómeno que aún es relativamente poco estudiado en la ETP. Además, las escasas investigaciones internacionales existentes se circunscriben a contextos europeos donde esta formación se realiza a través de programas de aprendices que tienen base en la empresa (Fuller et al., 2005; Taylor et al., 2015; Tanggaard, 2006; Makarova et al., 2016). En estas investigaciones el foco se ha puesto en las dificultades que enfrentan las estudiantes mujeres para ser aceptadas en culturas laborales hipermasculinizadas. Por ejemplo, la evidencia en la industria de la construcción muestra que las aprendices mujeres en estos entornos no solo desafían los roles de género, sino también la imagen de un cuerpo masculino hegemónico como condición de buen desempeño (Bridges et al., 2020). En tanto que un hallazgo transversal es que su extrema minoría las expondría a dinámicas que resultarían en su alta exposición y presión para ajustarse al prototipo establecido, dificultando su integración en las empresas, principalmente en las de menor tamaño (Ibáñez, 2016). A ello se suma, el acoso sexual como práctica extendida en entornos masculinizados, en los cuales la mujer acosada resulta ser el problema, y no así la persona que realiza el acoso (Whitlock, 2002). Además de la desconfianza en sus capacidades o habilidades, lo que les demanda un desempeño extraordinario para revertir los sesgos existentes y demostrar que son tan buenas o mejores que sus compañeros varones (Marakova et al., 2016). Por último, se ha documentado que las niñas en programas de aprendices tienen menos oportunidades de aprendizaje que sus pares masculinos (Tangaard 2006).

En Chile, al igual que en el resto de la región de América Latina, la ETP tiene base en la escuela, y las prácticas profesionales solo acontecen al final de la etapa formativa de las estudiantes. En particular, en la ETP de nivel medio, son requisito para la obtención del título de técnico de nivel medio en la especialidad cursada, pero no todos los estudiantes acceden a ellas. Las tasas de titulación de sus egresados que se asocian directamente a la aprobación de estas prácticas son de 70% para los hombres y 73% para las mujeres, disminuyendo fuertemente para estas últimas al 54% en especialidades de la rama industrial. Si bien esta baja puede deberse, en parte, a que un porcentaje mayor de egresadas mujeres de esta rama sigue estudiando (63% contra un 56% de los hombres), también contribuye el hecho que los docentes experimentan para este grupo mayores dificultades de colocación en empresas de práctica (Sevilla et al., 2019). Esto lleva a que programas como la Beca Práctica Técnico Profesional de JUNAEB beneficien diferenciadamente a estudiantes según su género en especialidades industriales. Pero no solo eso, la no realización de prácticas profesionales también priva a las estudiantes mujeres del impacto positivo que esta experiencia puede tener en sus resultados educacionales posteriores, al aumentar su madurez vocacional y compromiso con sus carreras (Zimmer-Gembeck & Mortimer, 2006; Plank et al., 2008; Person & Resenbaum, 2005).

Así, se hace relevante identificar las barreras que dificultades o limitan la incorporación de practicantes mujeres en las empresas, y posibles vías de apoyo para avanzar hacia procesos formativos en los puestos de trabajo que favorezcan la igualdad de género en la ETP y el mercado laboral. La cercanía de la ETP con el mercado del trabajo a través de las prácticas profesionales representa una oportunidad para incidir en los cambios y promover una mayor igualdad de género en rubros donde históricamente las mujeres han tenido una baja participación. Este estudio se propone visibilizar y sistematizar tensiones y problemáticas en torno a la incorporación de mujeres en los rubros de Construcción, Metalmecánica, Electricidad y Minería, junto con entender la forma en que las instituciones educativas preparan a sus estudiantes para su tránsito al mundo laboral.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

A la luz de los antecedentes revisados en esta investigación propone las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los principales facilitadores y barreras que condicionan la realización de prácticas profesionales y proyección en el campo laboral de estudiantes mujeres en áreas altamente masculinizadas de la ETP, incluidas Construcción, Metalmecánica, Electricidad y Minería?
- ¿Qué posiciones discursivas emergen en las empresas que colaboran con la provisión de cupos de práctica profesional de la ETP respecto a la presencia de mujeres en contextos laborales tradicionalmente masculinos?
- ¿Cómo experimentan las estudiantes mujeres sus prácticas profesionales y que tipo de estrategias de ajuste despliegan en los entornos altamente masculinizados que las reciben como practicante?

1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo General

Examinar los contextos y experiencias de prácticas profesionales en áreas masculinizadas de la ETP como Construcción, Metalmecánica, Electricidad, y Minería, identificando los facilitadores y barreras que inciden en el logro de aprendizajes pertinentes en los puestos de trabajo y proyección laboral en el área de estudiantes mujeres.

Objetivos Específicos

- OE1. Indagar y delimitar dimensiones relevantes en el desarrollo de prácticas profesionales y la proyección laboral de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la ETP desde la perspectiva de distintos actores.
- OE2. Analizar e interpretar los discursos de actores significativos en las empresas que colaboran con la provisión de cupos de prácticas profesionales respecto a la presencia de estudiantes en práctica y trabajadoras mujeres tituladas de la ETP en contextos laborales tradicionalmente masculinos.
- OE3. Indagar en las experiencias y estrategias de ajuste que despliegan estudiantes mujeres de la ETP de nivel medio y superior ante las discriminaciones que enfrentan durante sus prácticas profesionales en contextos laborales altamente masculinizados.

2. MARCO TEÓRICO

El abordaje de la problemática de género en la ETP con foco en las prácticas profesionales desde la perspectiva de múltiples actores demanda el uso de literatura y marcos teóricos pertinentes que permitan la interpretación adecuada de los hallazgos. Este estudio recurre a la amplia literatura que explica la subrepresentación de mujeres en áreas STEM a través de factores que operan a nivel de sistema (macro), contextual (meso), e individual (micro). Estos factores se reforzarían entre sí, convirtiéndose en barreras de acceso a estas áreas, y que en caso de ser sorteados por las mujeres las obligaría a demostrar sus capacidades constantemente. A fin de ahondar en la perspectiva de las empresas y las propias estudiantes, esta literatura es complementada con la teoría de justificación de Boltanski y Thevenot (1991) y la teoría respecto a la naturaleza generizada de las organizaciones (Acker, 1990) y la noción de hacer y deshacer el género (Butler, 2002, 2006).

En particular, la literatura que refiere a factores que operan a nivel de sistema social analiza el impacto de las representaciones culturales de género, y las oportunidades estructurales en la participación de mujeres en áreas STEM. Cuando las representaciones culturales de género prevalecen en el tiempo, asumiéndose como naturales e inevitables, surgen los estereotipos de género que indican de un modo bipolar lo que es masculino y no femenino, y viceversa (Cundiff & Vescio, 2016). Los estereotipos femeninos son incompatibles con los atributos y comportamientos que se consideran necesarios para tener éxito en campos ocupacionales dominados por hombres como son los relacionados a áreas STEM, produciendo expectativas negativas sobre su probable desempeño. Al crearse estas expectativas, se asume que es poco probable que tengan éxito en estas áreas y se deslegitima su participación. En ese sentido, pese a las transformaciones de la sociedad y el aumento de las oportunidades laborales para las mujeres en prácticamente todos los campos, los estereotipos de género son una de las principales barreras de acceso y persistencia femenina en estas áreas (Whitehead, 2001).

Por otra parte, los estudios que analizan los factores individuales que influyen en las elecciones de carreras STEM examinan cómo las diferencias de género afectan sus aptitudes, expectativas, intereses y metas de vida. Se plantea que con el tiempo los individuos desarrollarían ideas sobre sus propios niveles de aptitud en diversas materias, lo que les permite autoevaluar sus competencias. Quienes se ven a sí mismos como altamente competentes en un área temática, tienen más probabilidades de desarrollar un interés en esa área y seguirla como una carrera. En este proceso influirían aspectos biológicos, psicológicos, socioculturales y contextuales, dando cuenta de cómo factores que actúan en distintos niveles configuran elecciones de carrera disímiles entre hombres y mujeres (Wang & Degol, 2013). En general, en esta literatura las diferencias de género en preferencias ocupacionales y de aptitudes se atribuyen a causas socioculturales y de discriminación. No obstante, también existen estudios que señalan que estas diferencias tienen un componente biológico sustancial. Ante ello sugieren que una vez que se aseguren igualdad de oportunidades en áreas STEM, resguardar las decisiones de mujeres con respecto a sus elecciones de carrera, aunque ello no dé como resultado la paridad de género en estos campos (Stewart-Williams & Halsey, 2021).

Las investigaciones también han examinado explicaciones no individuales para dar cuenta de las diferencias de género en la elección de carreras. Estos estudios analizan como las escuelas y la familia (contextos meso)

influyen en su desempeño, aspiraciones y elecciones de carrera. En particular, se argumenta que la escuela, como el contexto que estructura las interacciones de los estudiantes con sus pares y docentes, influiría en el rol que tiene el género en las decisiones asociadas a la elección de carreras, y por tanto tendría el potencial de reducir las brechas en aquellas orientadas a áreas STEM. Múltiples investigaciones apoyan la visión que ambientes de clases inclusivos, e interacciones positivas entre estudiantes mujeres y el estamento docente incidirán en la percepción que estas estudiantes tienen respecto a sus capacidades y habilidades para desempeñarse satisfactoriamente en estas áreas (Espinosa, 2011; Johnson et al., 2016; Legewie & DiPrete, 2014). Se sostiene que, en estos entornos, instructores y docentes, a través de sus discursos y prácticas, tendrían el poder de construir estructuras de soporte a la persistencia, satisfacción y éxito de estudiantes mujeres que son minoría (Blair et al., 2017). Asimismo, los docentes afectarían los resultados de aprendizaje y actitudes de este grupo a través de su rol como modelos a seguir, sus métodos y estilos de enseñanza, y sus sesgos hacia los estudiantes, pudiendo ser el género un condicionante de estos efectos.

Por otra parte, la teoría sociológica de las convenciones (Boltanski & Thevenot, 1991) a partir del concepto de justificación, permite ahondar en la visión de las empresas para explicar, la participación de mujeres en rubros masculinizados. Para ello propone una heterogeneidad de convenciones que están en la base de la cohesión social en diversos regímenes ideales tipificados en mundo doméstico, cívico, industrial y mercantil, en los cuales existen principios de coordinación que permiten mantener dicha cohesión. Estos principios son, respectivamente: la tradición, la solidaridad, la eficiencia y la competencia. La calidad de las personas se define y evalúa en función de su adaptación a estos mundos.

Específicamente, en el régimen industrial estructurado por los principios de la eficiencia y la organización del trabajo en base a relaciones planificadas, la calidad de los candidatos se mide por su eficiencia potencial aproximada por sus competencias y capacidades físicas, lo que puede llevar a que en profesiones que requieren de esfuerzo físico las mujeres estén en desventaja. En el régimen mercantil, en cambio, que se rige por la rentabilidad y relaciones sociales definidas en términos estratégicos y oportunistas, el riesgo de abandono temprano (embarazo) o limitaciones de espacios de trabajo (ausencia de baños, camarines) de las mujeres, aumenta su costo y justifica su exclusión. Por otra parte, desde la perspectiva de un régimen doméstico donde manda la jerarquización de relaciones de autoridad y dependencia, y existe una visión conservadora de roles sexuados (división del trabajo y normatividad heterosexual), en la selección de personal se privilegia garantizar un clima de relaciones horizontales y verticales en la empresa, lo que implica evitar disfuncionamientos de las relaciones sociales en la empresa incorporando mujeres. Finalmente, solo en el régimen cívico, estructurado a partir de la igualdad de oportunidades entre individuos y donde los criterios de calidad se miden por su interés en el oficio y su vocación profesional, el género de los potenciales empleados no es determinante. Entender cuán presentes están las convenciones de estos mundos en los discursos de las empresas que colaboran con las instituciones educativas en la provisión de cupos de práctica, resulta útil en la exploración de las limitantes de la incorporación de mujeres en estos entornos pues permite identificar de manera indirecta si el género es un criterio de selección (Imdorf, 2013).

Para profundizar en las experiencias de estudiantes mujeres se recurre a la teoría respecto a la naturaleza generizada de las organizaciones (Acker, 1990). Esta teoría es uno de los aportes más significativos a la investigación sobre factores estructurales gravitantes de la segmentación y discriminación de género. En

particular, la teoría enfatiza el rol transmisor y reproductor de códigos de género de las organizaciones, rompiendo con la tradición prevaleciente que las suponía como lugares neutros y simples recintos de la circulación de posiciones subjetivas formadas fuera de ellas (Britton, 2000). Para su autora, que una organización sea generizada significa que tanto las ventajas como las desventajas, la explotación y el control, la acción y la emoción, los significados y las identidades, cobran forma a través, y en términos de una distinción entre varón y mujer, y entre lo masculino y femenino (Acker, 1990:146). Así, las características de las propias organizaciones son las que contribuyen a producir experiencias y resultados diferentes para mujeres y hombres, siendo no solo escenario de prácticas de discriminación, sino una de sus principales causas (Gorman & Mosseri, 2019). Bajo esta lógica un desafío clave de la investigación sobre género en espacios laborales es el de extraer de esa aparente neutralidad organizacional, las cualidades y características generizadas que predominan en dichos espacios y que dan condiciones a las prácticas individuales (Acker, 1990, 1992).

Finalmente, la perspectiva de organizaciones generizadas se complementa con aquella que a nivel de interacciones sociales releva la participación activa de las y los individuos en los procesos de producción y reproducción de formaciones de género a través de sus prácticas concretas. La noción de 'haciendo género' (doing gender) introducido inicialmente por West y Zimmerman (1987) concibe el género no como un atributo o una creencia, sino como una práctica que se realiza, producto de hechos sociales, y que implica comprometerse activamente con comportamientos que son evaluados según el género. Estos comportamientos abarcan tanto conductas que se ajustan a las normas de género como las que se resisten a ellas, dado que en ambos casos las personas están en riesgo de ser juzgadas por sus acciones que hacen género. Sin embargo, trabajos posteriores han propuesto renombrar las interacciones sociales que resisten las normas de género y que evocan disconformidad con el término 'deshacer género' (undoing gender), reservando la expresión 'hacer género' exclusivamente para aquellas que mantienen desigualdades y discriminaciones basadas en la categoría entre hombres y mujer (Deutsch, 2007).

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para el logro de los objetivos planteados se siguió una estrategia de carácter descriptivo-exploratorio, que considera el levantamiento de información primaria a través de la aplicación de técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas. Se buscó levantar información sistemática en torno a las prácticas profesionales de estudiantes mujeres, desde la perspectiva de distintos actores, incluyendo instituciones educativas, empresas y también a sus pares de sexo masculino. En concordancia con este propósito, el estudio contempló a estos actores en el levantamiento de entrevistas en profundidad y la aplicación de instrumentos estructurados con fines descriptivos y de análisis interpretativo. Dada la contingencia sanitaria por el COVID-19, el trabajo de terreno se realizó exclusivamente vía telemática y contó con la aprobación del Comité de Ética de la universidad responsable de la investigación. Con ello se certificó el resguardo del bienestar y derecho de los sujetos que participaron del estudio cumpliendo los estándares éticos universales en la realización de los proyectos de investigación con seres humanos en el ámbito de las ciencias sociales.

En la Tabla 5.1 se presenta un resumen con las acciones de levantamiento de información tanto en el ámbito cualitativo como cuantitativo. Las acciones consideraron la preparación y pilotaje de instrumentos, así como la aplicación en terreno de entrevistas y encuestas a los distintos actores considerados en el estudio. La Tabla presenta también las fechas de ejecución.

Tabla 1. Resumen de acciones de levantamiento de información

Tema	Fecha	Contenido
Preparación y pilotaje de instrumentos para entrevistas	Junio y julio 2020	<u>ETP media</u> - Coordinadores de instituciones - Tituladas Mujeres
Entrevistas	Julio a noviembre 2020	<u>ETP superior</u> - Coordinadores instituciones - Tituladas Mujeres <u>Empresas colaboradoras</u> - Jefe RRHH - Supervisores de práctica
Preparación y pilotaje encuestas	Mayo 2021	Estudiantes ETP media Estudiantes ETP superior
Aplicación de encuestas	Junio a agosto 2021	Empresas

Fuente: Elaboración propia.

3.1. Levantamiento de información cualitativa

El levantamiento de antecedentes de tipo cualitativo relevantes para los objetivos del estudio se realizó a través de un conjunto de entrevistas semiestructuradas a actores claves para el desarrollo de prácticas profesionales de la ETP: coordinadores de práctica en las instituciones educativas, responsables de recursos humanos y supervisores de práctica en las empresas, además de tituladas. Los tópicos cubiertos por las entrevistas a los distintos actores en su conjunto apuntaron a cubrir las dimensiones de análisis relevantes para cada objetivo de investigación. La Tabla A1 del Anexo A de este informe contiene el detalle de estos tópicos, mientras que las pautas de entrevista están contenidas en las Tablas A2-A7.

Para la realización de las entrevistas a actores claves en el desarrollo de prácticas profesionales se seleccionaron 7 establecimientos de ETP media y 6 sedes de instituciones de ETP superior en las regiones Metropolitana, Coquimbo y Bío-Bío. En ambos niveles se consideró una adecuada representación de casos con oferta de especialidades/carreras asociadas a los sectores de Construcción, Metalmecánica/Electricidad y Minería. Además, en el caso de la ETP media se contempló establecimientos de distinta dependencia administrativa, y con régimen dual. La selección de estas regiones respondió al interés del equipo investigador por aportar a la construcción de conocimiento en los territorios en los que están emplazadas las instituciones a cargo del estudio.

En cada institución seleccionada se entrevistó a las y los responsables de la coordinación de prácticas laborales, previa autorización de un directivo de la institución. A la vez, este coordinador(a) proporcionó el contacto de 2 empresas colaboradoras con la provisión de cupos de práctica, así como también de 3 tituladas mujeres que hayan realizado sus prácticas profesionales en el verano 2017-2018, de tal manera que su primer año post-egreso haya sido previo al estallido social y la pandemia por el COVID-19.

En las empresas colaboradoras de cupos de práctica se entrevistó a los encargados de recursos humanos (en busca de relevar el discurso institucional) y al responsable de la supervisión o formación de estudiantes en práctica (para ahondar en aspectos más prácticos). En algunas empresas, un mismo entrevistado cumplió el mismo rol. Finalmente se lograron 91 entrevistas cuyo detalle por actor y rubro se muestra en la Tabla 5.2.

Tabla 2. Detalle muestra cualitativa lograda

	ETP media			ETP superior		
	Coordinadores instituciones	Tituladas Mujeres	Empresas colaboradoras	Coordinadores instituciones	Tituladas Mujeres	Empresas colaboradoras
Minería	2	6	4	3	6	4
Construcción	2	6	4	3	6	5
Metal/Elect.	3	9	13	3	6	6
Total	7	21	21	9	18	15

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas.

Las entrevistas se realizaron entre los meses de julio y noviembre de 2020 a través de video llamadas, las que fueron grabadas y transcritas previa firma de un consentimiento informado aprobado por el Comité de Ética de la institución patrocinante del estudio. La duración de las entrevistas fue variada (entre 40 y 120 minutos), y en el caso particular de las tituladas se hizo entrega de una Gif Card como reconocimiento a su participación. Respecto al análisis del material recabado, se siguieron dos fases. En la primera se realizó un análisis de contenido temático, donde mediante una lectura repetida y exhaustiva de las entrevistas transcritas se segmentó el material en unidades significativas para cada uno de los objetivos de la investigación. La lectura sistemática permitió construir categorías cada vez más abarcadoras y complejas. En una segunda fase, sobre el material seleccionado para el OE1 se procedió a la estructuración de un modelo comprensivo construido a partir un “discurso de discursos”, mientras que para los OE2 y OE3 se realizó un análisis discursivamente orientado (Potter & Wetherell, 1987) para reconocer cómo, a partir de descripciones, juicios, posicionamientos y asignaciones de sentidos por parte de los hablantes, es narrada la presencia de estudiantes mujeres en las empresas, y también cómo las propias mujeres narran la forma en la cual enfrentaron las discriminaciones que se le presentaron.

3.2. Levantamiento de información cuantitativa

El levantamiento de información cuantitativa se centró en recabar información sistemática y consistente para cuantificar el alcance de los hallazgos de la fase cualitativa respecto a los facilitadores y limitantes para la incorporación de mujeres en entornos laborales altamente masculinizados (OE1). Para ello se contempló el diseño, validación y aplicación de un conjunto de instrumentos estructurados a una muestra no aleatoria y estratificada según sector económico a nivel nacional de: i) Tituladas mujeres y hombres de la ETP media y superior, ii) Empresas que colaboran con la provisión de cupos de práctica.

3.2.1 Construcción de instrumentos y validación

Los instrumentos para tituladas y empresas fueron construidos a partir de dos fuentes: material sistematizado de encuestas previas y hallazgos seleccionados de la fase cualitativa en torno al OE1. En la revisión de encuestas previas, se seleccionaron instrumentos de encuestas implementadas en el contexto chileno a estudiantes y egresados de ETP media (Valdebenito & Sepúlveda, 2021; Sevilla et al, 2019). También se sustrajo información de cuestionarios aplicados en estudios internacionales sobre mujeres y hombres en áreas STEM (Funk & Parker, 2018; Wang, 2018), satisfacción y experiencias en pasantías laborales (Ruslan, 2021; Jawabri, 2017) e inserción laboral de mujeres en rubros masculinizados (Azhar & Amos, 2014; Martin & Phillips, 2017). Este material fue contrastado con la evidencia levantada en las entrevistas para definir con mayor precisión las dimensiones de los instrumentos, los atributos de las variables asociadas y el lenguaje utilizado. La Tabla 5.3 detalla los principales tópicos cubiertos en los cuestionarios a tituladas/os y empresas, mientras que la versión final de los instrumentos aplicados se presenta en el Anexo B.

Tabla 3. Detalle de tópicos cubiertos en los instrumentos

Tópicos	Tituladas/os	Empresas
Identificación encuestada/o	Identificación de quién responde en términos de género, edad, estado civil e hijos.	Identificación de quién responde en términos de género y función que cumple en la empresa.
	Identificación de su formación en términos de programa cursado, institución, año de egreso y razón de elección.	Identificación de la empresa en términos de sector, tamaño, género de la dirección de la empresa, etc.
Práctica Profesional	Caracterización de la práctica realizada, en términos de lugar de realización, duración y forma de acceso.	Caracterización de prácticas de incorporación de practicantes de la ETP en la empresa (cupos disponibles, duración y beneficios entregados).
	Evaluación de la experiencia en términos de aprendizajes adquiridos y desarrollo profesional.	Razones para recibir practicantes de la ETP y evaluación de la experiencia.
	Prácticas de discriminación de género percibidas.	Prácticas de discriminación de género declaradas.
Acoso sexual	Exposición a prácticas de acoso durante la experiencia laboral (incluida la práctica profesional)	Percepción sobre prácticas de acoso en las empresas del rubro.

Limitantes para la incorporación de mujeres		Información a mujeres sobre el rubro y formación. Demanda y condiciones de la empresa. Costos de la incorporación de mujeres. Relaciones laborales.
Trayectorias post-egreso	Continuidad de estudios relacionados a la carrera de egreso (para tituladas ETP media) Proceso de inserción laboral en empresas del rubro.	
Visión del rubro y diversidad de género	Percepción de los atributos de las carreras/puestos de trabajo con relación a carreras/puestos de trabajo en otros rubros.	
	Importancia de la diversidad de género.	
	Identificación de acciones para incrementar la diversidad de acciones	

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas.

Luego de su programación en la plataforma Qualtrics, el conjunto de instrumentos desarrollado fue piloteado a través de grupos focales con sus destinatarios durante la segunda quincena del mes de mayo de 2021. Se realizaron 3 grupos focales con tituladas de la ETP media y superior (por separado) y representantes de empresas que previamente fueron invitados a contestar los instrumentos en línea. En total participaron 9 actores (3 por grupo focal) donde se revisaron las preguntas contenidas en los instrumentos con los siguientes criterios: a) claridad: ¿El ítem es claro y no admite más de una interpretación posible?, y b) pertinencia: ¿El ítem apunta a obtener la información que se está buscando? Adicionalmente, se pidió a los participantes que señalarán cualquier sugerencia que consideren adecuada para este ítem. Como resultado de este proceso, se perfeccionaron algunas secciones de los cuestionarios, y se redujeron en un 20% el número de ítems del cuestionario a empresas. Otro cambio sustantivo fue la ampliación de las preguntas sobre acoso sexual en el cuestionario a tituladas, de tal manera de ahondar en sus distintos tipos.

3.2.2. Diseño muestral

En relación con el diseño muestral del estudio, se optó por una muestra no aleatoria y estratificada según sector económico a fin de poder captar posibles variaciones en el fenómeno estudiado según especialidad/carrera de titulación y campo laboral asociado. Tanto en el caso de la encuesta a tituladas/os y empresas se prescindió de una muestra probabilística a nivel nacional, factible de ser abordada presupuestariamente, porque dada la dificultad de reclutar a estos actores, no es posible sobredimensionar mayormente la muestra para contar con unidades válidas de reemplazo. Esto significa que ante posibles pérdidas de unidades muestrales se pierde significancia y precisión, anulándose las ganancias de pretender una muestra representativa. A demás, al tratarse de una encuesta no presencial aplicada vía web, las tasas de respuestas disminuyen considerablemente a niveles inferiores al 10%. Entonces, los esfuerzos y recursos se concentraron en llegar a la mayor cantidad de población elegible posible a fin de obtener un número mínimo de respuestas por sector económico en el caso de empresas, y además por nivel de la ETP y sexo en el caso de la encuesta a titulados. El número mínimo de respuestas esperadas y comprometido por actor, nivel de la ETP y sector económico se detalla en la Tabla 4.

Tabla 4. Detalle muestra cuantitativa esperada

Sector	ETP media			ETP superior		
	Tituladas mujeres	Titulados hombres	Empresas colaboradoras	Tituladas mujeres	Titulados hombres	Empresas colaboradoras
Minería	70	30	60	70	30	60
Construcción	70	30	60	140	60	80
Metal/Elect.	140	60	80	70	30	60
Total muestra	280	120	200	280	120	200

Fuente: Elaboración propia en base a proyecto inicial.

3.2.3. Trabajo de campo y casos logrados

Para la aplicación de la encuesta vía Web se emplearon múltiples estrategias según actor a encuestar anticipando posibles dificultades de reclutar a los participantes, no solo debido a la situación sanitaria por el COVID-19, sino también por la naturaleza de la población estudiada (empresas, y tituladas/os que han perdido vínculos con sus instituciones educativas). Asimismo, a fin de aumentar la población elegible, a los sectores incorporados en la fase cualitativa del estudio, se añadió el de Telecomunicaciones que se caracteriza también por ser altamente masculinizado, junto con convocar a un número creciente de estudiantes mujeres en la ETP de nivel medio. El trabajo de campo, incluido el contacto con las instituciones se realizó durante los meses de junio a agosto de 2021, y para incentivar las tasas de respuesta se sortearon Tarjetas de Regalo entre los participantes.

En particular, para la ETP media se siguieron dos estrategias complementarias. La primera, el llegar a las/os tituladas/os de este nivel a través de las bases de datos de beneficiarios de la beca práctica profesional de JUNAEB. Para ello se suscribió un convenio de colaboración con esta institución, a fin de contar con su apoyo para el envío de la invitación a participar de la encuesta a los estudiantes elegibles en sus bases (titulados de especialidades a fines a los sectores económicos contemplados en el estudio de los años 2016 a 2019). Se mandaron correos de invitación alrededor de 47.000 beneficiarios de la beca práctica profesional, de los cuales solo 5.570 fueron mujeres. La tasa de respuesta fue de un 3.3% para titulados hombres, y 13.2% para mujeres, lo que permitió superar el número mínimo de respuestas esperadas por sector a excepción de los casos de Construcción y Minería. Como segunda estrategia, para complementar las respuestas en estos sectores, particularmente en el caso de titulados hombres, se recurrió a un grupo de liceos de administración delegada quienes hicieron llegar la invitación a participar de la encuesta a las bases de datos de sus titulados sistematizadas para efectos de seguimiento. Con todo, se lograron 1,969 respuestas completas de titulados de 360 liceos de ETP emplazados en las 15 regiones del país. La muestra lograda por sexo, sector económico y dependencia del establecimiento educativo de egreso se detalla en la Tabla 5.5.

Tabla 5. Muestra lograda titulados ETP media según sector y dependencia liceo de egreso

Sector Económico	Titulados Hombres				Tituladas Mujeres			
	Mun.	Part. Sub.	Adm. Del.	Total	Mun.	Part. Sub.	Adm. Del.	Total
Construcción	46	51	43	140	40	50	29	119
Electricidad	127	217	115	459	38	43	92	173
Metalmecánico	122	119	125	366	36	46	48	130
Minería	40	24	13	77	14	69	25	108
Telecomunicaciones	55	102	33	190	21	41	145	207
Total	390	513	329	1,232	149	249	339	737

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas.

En el caso de la ETP superior dado el menor número de instituciones existentes y la concentración de la matrícula en un subconjunto de ellas, se optó por identificar aquellas con mayor número de tituladas en los años 2016-2019 en carreras afines a los sectores seleccionados e invitarlas a participar del estudio. Para ello se contó con el apoyo de la Mesa de Género de la División de Educación Técnico Profesional. Una vez comprometida la participación en el estudio de las instituciones, se les hizo envío de la invitación a contestar la encuesta para que la distribuyeran a través de sus bases de datos de titulados/as. Se logró el apoyo de 10 instituciones para la aplicación de la encuesta, alcanzándose un número total de 1,239 respuestas, concentrándose el 86.4% solo en 3 de ellas, pero con sedes al largo del país. En ese caso, la tasa de respuesta fue más difícil de pesquisar, pero en la institución que aportó con mayor número de respuestas (46% del total) esta fue de un 4.7% para el caso de titulados hombres y de 19.2% para el de tituladas mujeres. La Tabla 5.6 detalla la muestra lograda por sexo y sector económico, en este nivel dado el bajo número de tituladas de carreras afines al sector de Telecomunicaciones este se fusiono con el de Electricidad. Asimismo, el sector de Metalmecánica dada la composición de sus carreras fue denominado Mantenimiento y Mecánica.

Tabla 6. Muestra lograda titulados ETP superior según sector económico

Sector Económico	Titulados hombres	Tituladas mujeres
Construcción	213	284
Electricidad y Telecomunicaciones	170	91
Mantenimiento /Mecánica	184	107
Minería	64	126
Total	631	608

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas.

Finalmente, la encuesta a empresas fue la más difícil de lograr y la que demandó un mayor número de estrategias dada la poca eficacia de muchas de ellas. En primer lugar, se recurrió a las instituciones educativas de ambos niveles de la ETP, para que hicieran envío a las bases de datos de sus empresas colaboradoras en la provisión de cupos de práctica a sus estudiantes en las especialidades/carreras afines a los sectores del estudio. Sin embargo, la respuesta de las empresas a las invitaciones enviadas fue muy baja, particularmente en la ETP superior. Como estrategia complementaria se llegó a las empresas a través de sus gremios, lo que fue principalmente efectivo en el caso de la industria de Metalmecánica y Metalurgia, y en alguna medida en la industria de la Construcción. Además, se realizaron gestiones con Chile Valora para hacer envío de la invitación a contestar la encuesta a sus bases de datos de empresas usuarias de sus servicios de certificación, lo que permitió recabar respuestas adicionales. Finalmente, a través de la Secretaría de ETP media se contó con el

apoyo de Futuro Técnico, Fundación Canales, WorkSkill y Chile Dual que contactaron directamente a sus empresas colaboradoras motivándolas a contestar la encuesta. Con todo, se lograron 501 respuestas de empresas en las 15 regiones del país, de las cuales se descartaron 28 que correspondieron a empresas que declararon nunca haber recibido estudiantes en práctica de la ETP media y superior. Además de las 473 respuestas válidas, 38 correspondieron a empresas distintas de los rubros seleccionados pero que recibían estudiantes en práctica de carreras afines. Asimismo, de este total 5% recibía solo estudiantes de la ETP media, 9% de la superior, y el 86% restante de ambos niveles. El detalle de la muestra lograda según sector y nivel de la ETP de sus estudiantes en práctica exhibe en la Tabla 5.7. Al igual que en el caso de la ETP superior se fusionaron los sectores de Electricidad y Telecomunicaciones para lograr un número de respuestas mínimo y en Minería se incorporaron también a sus proveedores que en el caso de la ETP media participan activamente de la provisión de prácticas profesionales.

Tabla 7. Muestra lograda de representantes de empresas que reciben estudiantes en práctica de la ETP según sector económico

Sector Económico	Representantes de empresas
Construcción	136
Electricidad y Telecomunicaciones	64
Mantenimiento /Mecánica	163
Minería y sus proveedores	79
Otro	31
Total	473

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas.

3.2.4. Composición de las muestras

El levantamiento de la encuesta a tituladas y titulados no solo buscó lograr un relativo balance de género y representación de los rubros considerados en el estudio, sino también concentrarse en ciertas cohortes de titulación (2017-2019) y cubrir el territorio nacional. La Tabla 5.8. da cuenta de la composición de las muestras en torno a estos criterios, junto con describir algunas características personales de las y los encuestados. Se aprecia que la muestra correspondiente a la ETP media concentra 42% de casos de la Región Metropolitana mientras que la muestra de la ETP superior un 52%. La repartición entre otras regiones es relativamente balanceada y está en rangos razonables considerando la distribución geográfica de matrícula escolar y de educación superior. Asimismo, se observa que la mayor parte de la población encuestada se tituló entre el 2017 y 2019. El promedio de edad para los egresados de la ETP media es de 22 años, el 97% es soltero/a y sólo el 10% tiene hijos o hijas, mientras que para los y las egresadas de la ETP superior el promedio de edad es de 29 años, el 83% es soltero y el 34% tiene hijos o hijas.

Tabla 8. Composición de la muestra a tituladas/os de ETP (en %)

		ETP media			ETP superior		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Macrozona	Norte	12.6	16.1	13.9	8.2	14.1	11.1
	Metropolitana	39.3	45.7	41.7	55.3	47.5	51.5
	Centro	22.5	22.0	22.3	21.4	19.6	20.5
	Sur	25.6	16.1	22.1	15.1	18.8	16.9
Año titulación	2016 o antes	4.6	5.2	4.8	12.2	9.7	10.9
	2017-2019	77.6	57.8	70.2	66.7	68.4	67.6
	2020	17.8	37.0	25.0	21.1	21.9	21.5
Características personales	Edad	22.0	21.7	21.9	29.5	28.1	28.8
	Soltero	97.2	96.6	97.0	80.4	86.0	83.1
	Con hijos	8.0	14.1	10.3	37.7	30.6	34.2

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas.

El levantamiento de la encuesta a empresas buscó también cubrir el territorio nacional, además de incluir respuestas de representantes de distintas posiciones ocupacionales en su interior. Se obtuvieron respuestas de empresas de todas las regiones del país, no obstante, como se observa en la Tabla 5.9, el 61% de ellas se concentró en la Región Metropolitana. Junto a ello se observa que dos tercios de las respuestas corresponden a empresas de propiedad privada, un quinto a empresas extranjeras y solo un 4% a empresas estatales. Con relación al tamaño, un 41% proviene de empresas de más de 200 empleados y un 32% a empresas de menos de 50 empleados. Sólo el 29% de los encuestados declara una presencia significativa de mujeres en el personal directivo o profesional, cifra que se reduce a 24% en el personal técnico o de producción calificado. Finalmente, en términos de las características del personal encuestado, incluyendo su posición ocupacional, se tiene que un 40% declaró tener un cargo de gerencia (o propietario en caso de empresas pequeñas), un 38% se declaró en un cargo de Jefatura y un 22% en el de Supervisor. Por otra parte, un 33% de respuestas correspondió a representantes mujeres de empresas, y en cuanto a nivel educativo, un 75% declaró tener nivel universitario o de postgrado, un 13% nivel técnico superior y un 12% tener solo la enseñanza media como nivel más alto alcanzado.

Tabla 9. Características de la empresa por la que responde el encuestado (en %)

			Participantes
Macrozona	Norte		13.3
	RM		61.5
	Centro		11.6
	Sur		13.5
Propiedad de la empresa	Participación Estatal		3.8
	Privada Nacional		75.1
	Participación Extranjera		21.1
Tamaño	Hasta 50 empleados		32.3
	Entre 51 y 199 empleado		26.4
	Más de 200 empleados		41.2
Presencia de mujeres	<i>Personal directivo o profesional</i>		
	Sin presencia (0%)		10.8
	Presencia minoritaria (menos del 30%)		59.8
	Presencia significativa (30% o más)		29.4
	<i>Personal técnico o de producción calificado</i>		
	Sin presencia (0%)		12.1
	Presencia minoritaria (menos del 30%)		64.3
Presencia significativa (30% o más)		23.7	
Nivel del cargo	Gerencia o RRHH		40.4
	Jefatura		37.6
	Supervisor u otro		22.0
Sexo	Mujer		33.2
	Hombre		66.8
Nivel educativo	Enseñanza Media		11.8
	Técnico Nivel Superior		12.9
	Universitaria		47.4
	Postgrado		27.9

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas.

3.3. Integración de información cualitativa y cuantitativa

En este estudio, el OE1 relativo a la indagación y delimitación de dimensiones relevantes en el desarrollo de prácticas profesionales y la proyección laboral, demandó la integración de información cualitativa y cuantitativa. En cambio, los OE2 y OE3 que profundizaron respectivamente en la visión de las empresas y las tituladas mujeres, requirieron solo el uso de antecedentes cualitativos levantados a través de las entrevistas. La Tabla 5.10 presenta para cada una de las dimensiones analizadas en el OE1 la fuente de los datos empleados.

Tabla 5.10. Datos empleados en las dimensiones relevantes del objetivo específico 1

Dimensión		Cualitativo (Entrevistas)			Cuantitativo (encuestas)	
		Coordinador practica	Tituladas	Empresas	Tituladas	Empresas
1	Contexto	X	X	X		X
2	Elección especialidad/carrera	X	X		X	
3	Perfil estudiantes mujeres	X	X		X	
4	Integración mujeres en instituciones	X	X		X	
5	Acceso a empresa de práctica	X	X	X	X	X
6	Disposición empresas	X		X		X
7	Experiencia práctica profesional		X	X	X	X
8	La barrera de lo femenino en las practicas	X	X	X	X	
9	Acoso sexual	X	X	X	X	X
10	Inserción laboral y proyección		X		X	
11	Desigualdades de género		X	X	X	X
12	Medidas para avanzar en la igualdad	X		X		X

Fuente: Elaboración propia en base a instrumentos utilizados en el estudio.

3.4. Acciones de enriquecimiento y difusión

El proyecto consideró acciones para enriquecer el informe principalmente a través de presentaciones y comentarios. Entre las acciones realizadas están las siguientes:

- Presentación de metodología a contraparte del MINEDUC y a revisores invitados por MINEDUC
- Presentación de resultados preliminares a contraparte del MINEDUC y a revisores invitados por MINEDUC
- Presentación de resultados preliminares en seminario realizado en semana TP a instituciones de educación superior
- Presentación en red Aequalis
- Presentación en instituciones de educación superior
- Presentación a gremios empresariales

A partir de estas presentaciones se generaron una serie de comentarios que se incorporaron para enriquecer los informes de resultados.

Adicionalmente, el proyecto consideró las siguientes acciones comunicacionales:

- Video de difusión para redes sociales.
- Documento de difusión para redes sociales.
- Conversatorio de presentación de resultados.

4. RESULTADOS

4.1. Dimensiones relevantes en el desarrollo de prácticas profesionales y proyección laboral de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la ETP

4.1.1. Un nuevo contexto: aumento del interés de mujeres por carreras no tradicionales y cambios en el mercado laboral

En las instituciones de ETP entrevistadas se reconoce un incremento del interés y la participación de mujeres por cursar estudios en especialidades/carreras de la ETP vinculadas a rubros masculinizados. Este reconocimiento es respaldado con cifras históricas de matrícula en la ETP media que indican que¹, entre los años 2010 y 2019, el número de estudiantes mujeres en especialidades de la rama industrial subió de 5.800 a cerca de 9.100, lo que significó un incremento de su participación en la matrícula total de 9.6% a 16%. Entre los mismos años, el número de mujeres matriculadas en carreras ETP superior industriales y tecnológicas, también se incrementó de 22.100 a 26.600, aunque en este caso la participación relativa femenina bajó de 17.4% a 15%.

A juicio de las instituciones educativas participantes del estudio, son varios los factores que han facilitado el aumento de la participación femenina en este tipo de especialidades/carreras y su posterior ingreso al mundo laboral. Entre ellos, se destacan los cambios culturales y una mayor apertura social a relaciones igualitarias de género, que inciden principalmente en la disposición y actitud de las nuevas generaciones.

Mira, yo creo que el mundo ha ido cambiando bastante rápido y esta carrera [construcción] en particular se ha abierto mucho para mujeres. (...) Yo creo que han ido demostrando sus capacidades, de lo contrario el incremento sostenido de la mujer en la carrera no hubiera ocurrido. Quizás en algún minuto era una carrera considerada solo por hombres, hoy día ya no lo es, necesariamente. (Coordinador práctica ETP superior, Construcción).

En las entrevistas se destaca que este cambio incide en distintos ámbitos de la vida social, incluyendo el entorno familiar de las estudiantes. Aunque se trata de un proceso de transformaciones lento y que genera diversos tipos de resistencias, la tendencia a una mayor apertura de padres y madres a que sus hijas elijan estudiar este tipo de carreras o especialidades ha contribuido, de manera importante, a la generación de nuevas oportunidades educativas en los establecimientos de educación técnico profesional.

Otro de los factores frecuentemente mencionados como impulsor de la mayor participación femenina refiere a la constatación de una evidente modernización de los procesos productivos y la tendencia a la automatización de las actividades en las industrias. Esto porque reduce el uso de la fuerza en la mayoría de las actividades laborales, lo que derriba uno de los obstáculos tradicionales que se ha utilizado como argumento para la exclusión de mujeres en estos rubros: el extendido supuesto de que las mujeres tienen menos fuerza física que los hombres. A juicio de los coordinadores de práctica, mientras más avanza la automatización de procesos, menos peso tiene este argumento, que históricamente ha situado a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres dentro de estos rubros y, por lo tanto, facilita la apertura a cambios en la composición de su fuerza laboral.

¹ Estimaciones propias a partir de bases de datos MINEDUC 2010 y 2019.

La opinión respecto a que las nuevas tecnologías propician la integración de mujeres en los rubros tradicionalmente masculinos es también compartida por las empresas. En la encuesta aplicada a estos actores, por sobre un 75% estuvo muy de acuerdo o en acuerdo con esta afirmación. Al respecto, varios de los supervisores entrevistados en las empresas recalcaron que la automatización, junto con las nuevas normas que rigen hoy en día el funcionamiento de la actividad laboral en las empresas representan una oportunidad, ya que demandan mayores estudios, lo que favorece a las tituladas mujeres de la ETP.

Hoy todo en el ambiente laboral está muy normado. Imagínate que hace 20 años atrás, los viejos podían levantar 50 kilos, había sacos de 50 kilos. Y el viejo que era rudo levantaba una pieza de 50 kilos y la llevaba 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 hay, llegó un automatismo donde ya necesitas 4 personas menos; esto ha afectado no creo que, para mal, porque con la automatización, esa persona que desarrolla ese trabajo tiene que estudiar, y eso también favorece a que entren más mujeres, ya no hay ese obstáculo. (Supervisor de práctica ETP media, Construcción).

En las empresas encuestadas, en general se reconoce que en el presente hay una mayor integración de mujeres al mercado laboral (por sobre un 80% de acuerdo). Sin embargo, cuando esta opinión se omite para el rubro específico de su empresa, se identifica que el grado de acuerdo baja a niveles cercanos al 60% en Electricidad/Telecomunicaciones y en Mecánica/Mantenimiento, mientras que en Minería, un rubro reconocido por sus políticas de aumento de participación femenina², es mayor al 85%. Esta integración se produce además en un contexto laboral donde hay una mayor disposición de trabajadores hombres a la incorporación de mujeres, y cambios en la forma de tratar a las mujeres, aun cuando existentes importantes diferencias según rubro de la empresas y sexo del encuestado. Ambos aspectos son reconocidos en mayor grado por representantes de empresas mujeres de Electricidad/Telecomunicaciones (93% y 85% respectivamente), mientras que en Mecánica/Mantenimiento, se identifica un menor grado de acuerdo en estas afirmaciones (en torno al 70%). Asimismo, se constata en estos entornos, la percepción respecto a la alta valoración que tendría la igualdad de género en las nuevas generaciones, particularmente a juicio de las encuestadas mujeres en Minería y Electricidad/ Telecomunicaciones (por sobre un 95% de acuerdo). La Figura 1C del Anexo C contiene el detalle de estas respuestas sobre percepciones respecto a cambios reciente en el mercado laboral por rubro y sexo de los representantes de empresas encuestados.

Se trata de cambios importantes, que a juicio de los entrevistados en empresas estarían incidiendo en una mayor apertura y posibilidad de incremento de la admisión de estudiantes mujeres a especialidades/carreras tradicionalmente masculinizadas y su posterior ingreso al mundo laboral. La transformación es vista como un fenómeno global que incide en la disposición y actitud de los trabajadores en estos espacios.

Antiguamente aquí como que trabajaban puros hombres, te digo hace 10 años atrás. Y como que de ahí para adelante como que empezaron a llegar hartas niñas a hacer práctica, algunas se quedaron trabajando y ha sido súper bueno porque... como que cambió las perspectivas de las personas, de los

² Ver por ejemplo, CCM (2020).

hombres acá, porque acá eran como que todos éramos muy duros, ah no, somos puros hombres, pero ahora ya no ya, somos todos iguales (Supervisor, Metalmecánica).

Entonces acá uno va a una empresa y hay cuatro o cinco niñas, o mujeres, pintando, enyesando, empastando, y ve por allá, y hay una enfierradora, y viene una eléctrica, encargada de bodega. Ya no es algo inusual, es normal. Inclusive, el mismo trabajador de la construcción ha aprendido a respetar eso, porque, antiguamente, una mujer trabajaba, o pasaba por el lado de una constructora y los piropos llovían. Ahora no es así (Supervisión, Construcción).

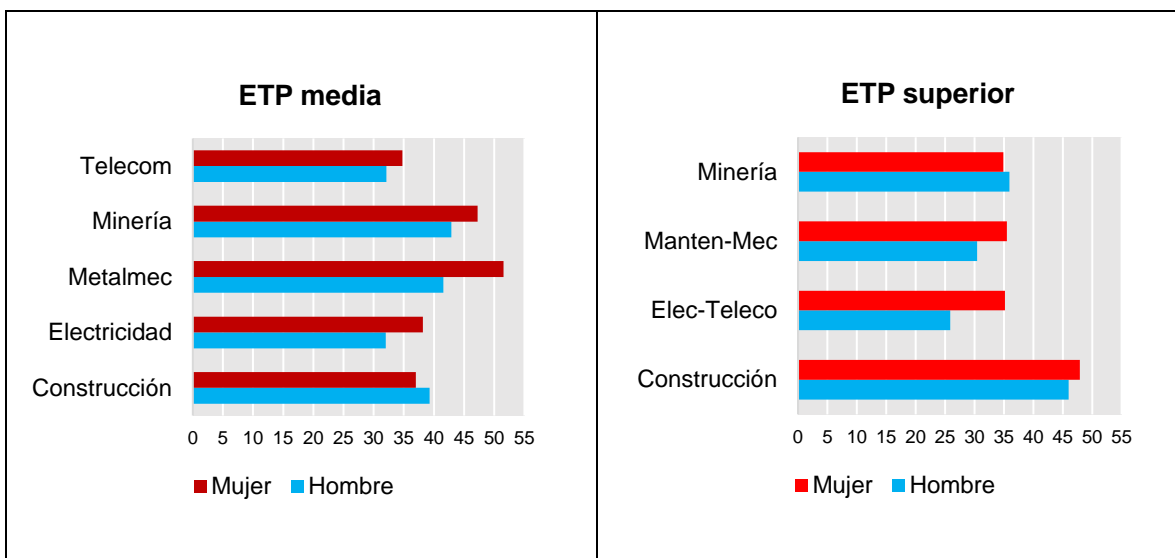
4.1.2. Elección de especialidad/carrera

En las instituciones educativas reconocen que, en general, las estudiantes ingresan a sus especialidades/carreras con conocimiento de causa, y sobre la base de un mayor convencimiento de que se trata de algo que desean estudiar. Este conocimiento previo frecuentemente sería adquirido en su entorno cercano, al tener familiares (casi siempre de sexo masculino) que trabajan en el rubro, lo que les permitiría adquirir interés y gusto por los oficios. Este interés, en el caso de las estudiantes de ETP superior, muchas veces se consolida previamente al cursar una especialidad industrial en la ETP media.

Generalmente son chicas que son más, son más extrovertidas, que tienen una personalidad también un poco distinta. Tienen ganas, les gusta, en muchos casos vienen de familia donde siempre se ha hablado del tema de los fierros, los metales y las cosas, generalmente las chicas tienen como bien claro para donde quieren ir. O sea, ellas saben que quieren salir de tal o cual especialidad, lo que quieren hacer después a futuro, tienen como bien trazado sus temas (Coordinador de práctica, ETP media, Metalmecánica).

La percepción de las instituciones educativas respecto a sus estudiantes es confirmada en la encuesta a tituladas. En ambos casos se observa que una gran mayoría (más del 80%) eligió su especialidad/carrera porque le interesaban los contenidos de sus asignaturas. Asimismo, cerca de un 60% de tituladas de ETP superior proviene de una especialidad industrial de la ETP media (proporción que se eleva a un 82% en el caso de los titulados hombres). Además, una relativa alta proporción de encuestadas (alrededor del 40%) señaló tener algún familiar cercano trabajando en el campo laboral de la especialidad/carrera de la cual se tituló. Proporción que en el caso de los titulados hombres fue menor (35%) y que como puede observarse en la Figura 6.1. se eleva a más de una 55% en el caso de tituladas de especialidades del sector de Metalmecánica en la ETP media.

Figura 1. Tituladas con un familiar cercano en el campo laboral de su especialidad/ carrera (%)

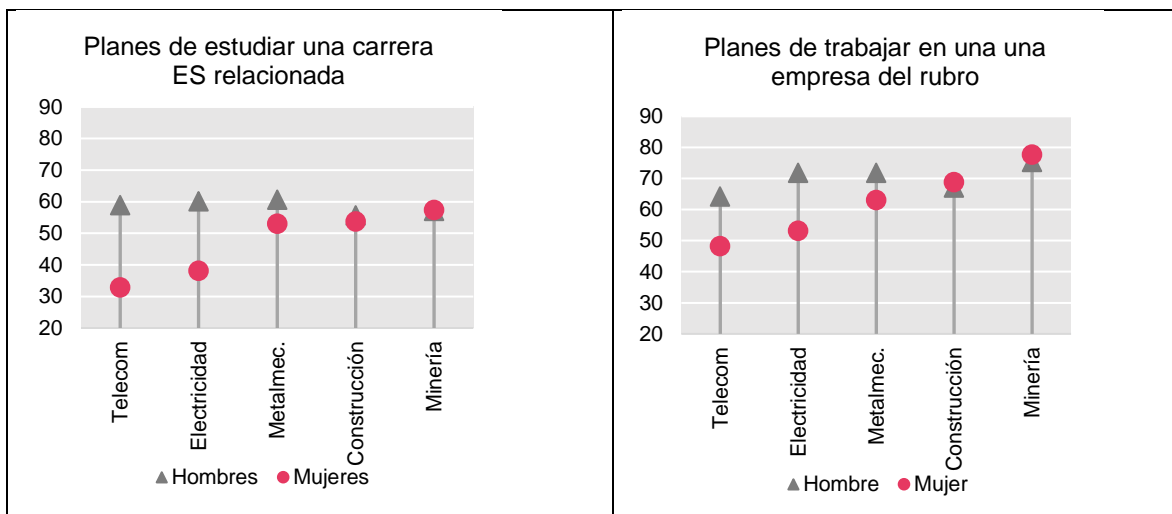


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

La proyección en el campo laboral de la carrera fue otra de las razones con alto grado de acuerdo entre las tituladas de la ETP superior (sobre 80%). Un análisis comparativo da cuenta que estas razones emergieron en mayor grado entre las tituladas de Minería y Mantenimiento/Mecánica, incluso superando el grado acuerdo expresado por los titulados hombres de las mismas áreas. En cambio, entre las tituladas de ETP media, la elección de la especialidad asociada a una proyección en el área ya sea vía continuidad de estudios superiores o inserción laboral temprana, es referida en mucho menor medida (44% y 59%, respectivamente). Esto principalmente en Telecomunicaciones y Electricidad, sectores en los cuales las diferencias con sus pares varones son de hasta 30 puntos porcentuales. Como se observa en la Figura 6.2., el único sector con donde el grado de acuerdo en el ámbito laboral supera el 70% es Minería, cuando se les pregunta específicamente a las tituladas respecto a la elección de su especialidad asociada a planes de trabajar en una empresa del rubro.

Los sectores con alta predominancia masculina son generalmente reconocidos por sus buenas perspectivas laborales. En coherencia con ello, otra razón de elección de la especialidad/carrera referida con alta frecuencia por titulados de ambos sexos, pero con notorias diferencias según área, fueron los buenos salarios asociados. En torno a esta razón, el mayor grado de acuerdo (por sobre el 80% tanto en la ETP media como superior) estuvo entre quienes se titularon de Minería, seguido por quienes lo hicieron de Electricidad, y Telecomunicaciones. Las Figuras 2C y 3C del Anexo C contienen el detalle de las respuestas respecto a las razones de elección de especialidad/carrera por sexo y área para las tituladas de ETP media y superior respectivamente.

Figura 2. Elección de especialidad entre tituladas de la ETP media asociada a planes futuros en el área (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

4.1.3. Perfil de estudiantes mujeres en especialidades/carreras tradicionalmente masculinas

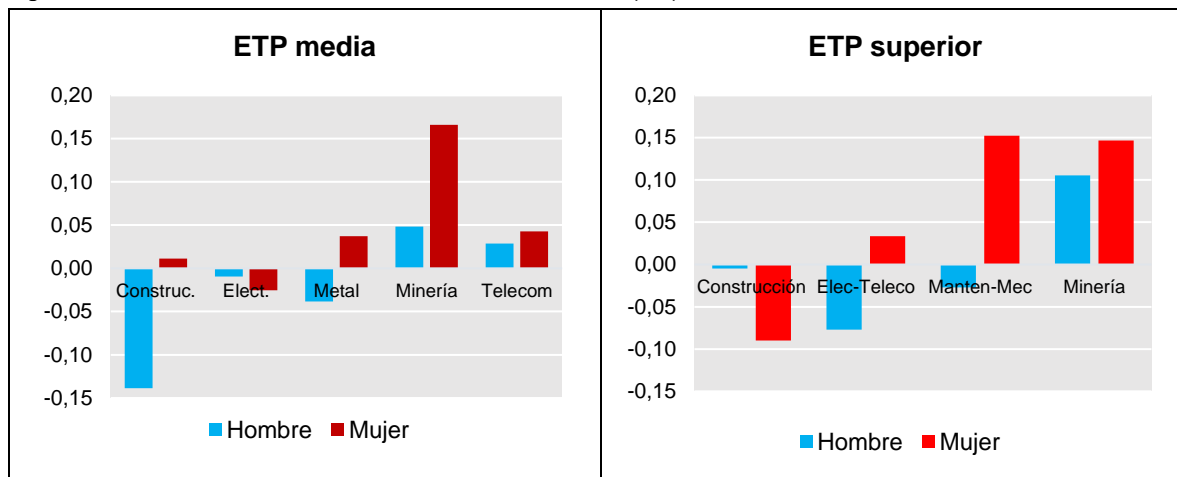
En las instituciones educativas, para la mayoría de los coordinadores de práctica entrevistados, las estudiantes mujeres destacan por su disposición al estudio, siendo mejores alumnas y con mejores calificaciones que sus pares hombres. La noción de empoderamiento es reiterativa en sus discursos, estableciendo una diferencia con lo que ocurre con muchos estudiantes hombres que, al estar en una trayectoria educativa considerada *normal*, no sobresalen mayormente. Este empoderamiento, en la ETP superior, estaría asociado con capacidades particulares de las estudiantes mujeres, como el liderazgo, lo que les permitiría organizar grupos de trabajo cohesionados y funcionales al logro del éxito en su experiencia educativa. Recurrentemente se las adjetiva como más aplicadas, responsables, comprometidas, ordenadas y disciplinadas.

Yo debo reconocer, como dato que tal vez pueda ser más interesante, que mis alumnas tienen mejor rendimiento que mis alumnos. Son más ordenadas, son más disciplinadas, entregan sus trabajos... De hecho, los mismos profes dicen: «Ojalá que los alumnos tuvieran la misma disciplina y mentalidad que tienen las niñas que nosotros tenemos en los talleres». (...) Tienen un desplante diferente, se han desarrollado durante cuatro años en un ambiente muy masculino, entonces tienen una personalidad que las diferencia de sus compañeros, que, por lo general, mis alumnos son más retraídos (Coordinador de práctica ETP superior, Metalmecánica).

La indagación en la encuesta sobre las creencias de autoeficacia de las tituladas, que dan cuenta de sus percepciones respecto de sus habilidades para realizar con éxito las tareas académicas en su etapa formativa, confirman la percepción de los entrevistados. En promedio, este indicador computado a partir de la escala propuesta por Méndez Vera y Gálvez Nieto (2018), arrojó niveles mayores para tituladas mujeres que para

hombres, tanto en la ETP media como superior, pero con diferencias relevantes por sector. Como se observa en la Figura 6.3. se aprecian valores más atenuados en la ETP media, salvo en Construcción que aparecen valores notoriamente inferiores para los hombres y en Minería donde las mujeres aparecen con valores notoriamente superiores. En la ETP superior los valores son más pronunciados y en el caso de las mujeres no solo las de Minería, sino también las de Mantenimiento/Mecánica reportan valores altos. De distinto modo, las percepciones más bajas de autoeficacia se dan en Construcción para mujeres y en Electricidad/Telecomunicaciones para hombres.

Figura 3. Creencias de autoeficacia académica en tituladas (std)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

4.1.4. Integración de las estudiantes mujeres en sus instituciones educativas y referentes femeninos

Pese a los factores a nivel de sistema que limitan una mayor participación femenina, los testimonios de los entrevistados en las instituciones de ETP concuerdan en señalar que los procesos de integración de mujeres a las especialidades/carreras 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 la fuerza en el manejo de máquinas y herramientas. Para algunas coordinadoras mujeres de la ETP superior, el realizar actividades prácticas diferenciadas, aun cuando estas requieran el uso de la fuerza, implica reconocer y marcar diferencias entre unos y otras, lo cual prefieren evitar, apostando, en su lugar, a formar, apoyar y aconsejar a todos por igual.

Son pensantes ambos, hombres y mujer, todos piensan, por el contrario, no puede haber diferencias. Si tú haces alguna diferencia, es porque ya estás viendo algo distinto de uno al otro o alguna debilidad entre uno y el otro y tú no puedes a un individuo decirle que tiene una diferencia o tratarlo a este así y a este asá, no, tienen que tratarse iguales. (...) a todos se les dice lo mismo, a todos se les dice lo mismo, por ejemplo: si usted va a entrar a una práctica, sea responsable, sea respetuoso, cosas generales, cosas de sentido común (Coordinadora de práctica, ETP superior, Construcción).

En particular, en la ETP media, son escasas las menciones de acciones destinadas a propiciar una mejor integración de las estudiantes mujeres que llegan a sus aulas. Solo un entrevistado en este nivel, al referir su propia experiencia en el liceo donde trabaja, destaca la importancia de reflexionar activamente sobre la organización cotidiana de las actividades formativas y reconocer que las prácticas tradicionales que resultan *normales* en un mundo masculinizado deben ser objetivadas y puestas en discusión en estos espacios:

Nosotros como profesionales, sabemos que quizás hay muchas situaciones que las alumnas han vivido y no han contado, por vergüenza, o porque lo encuentran “normal”, 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).

En cambio, en la ETP superior, son más frecuentes las menciones de estrategias desplegadas en las instituciones para apoyar la permanencia de estudiantes mujeres en carreras donde estas son minoría. Una de estas estrategias ha sido la organización de charlas de exalumnas de la institución y/o profesionales mujeres destacadas, dirigidas a las nuevas estudiantes.

Siempre cuando nosotros hacemos estas charlas que lo que hacemos, invitamos exalumnas también, que hayan estudiado este tipo de carreras para que ellas cuenten su experiencia, cómo ha sido el trabajar, lo que les costó partir, el insertarse laboralmente, que cuenta sus historias para que nuestras alumnas vayan conociendo como la realidad con que se van a enfrentar más adelante. (Coordinadora de práctica, ETP superior, Minería).

Iniciativas de este tipo son relevantes para proyectar a las estudiantes mujeres en sus áreas, ya que el tener un referente femenino les permitiría aprender de sus experiencias y sentirse acompañadas dentro de los procesos, ayudando de este modo a confirmar sus aspiraciones de carrera. Otra de las estrategias que existen para cumplir el mismo objetivo es la incorporación de docentes mujeres en este tipo de especialidades/carreras. Ellas suelen hacer un aporte distinto al de sus pares varones, pues ya han vivido una carrera como mujeres en un rubro fuertemente masculinizado y pueden compartir esa experiencia con sus estudiantes y futuras trabajadoras, para anteponerse a escenarios y generar estrategias.

Dentro de mis docentes, yo tengo, no es cincuenta y cincuenta, pero tengo hartos docentes mujeres, y desde el mundo de su experiencia, porque son todas constructor... del área de la construcción, cuentan sus experiencias, y yo creo que ahí hay una complicidad, quizás, también desde cómo se entrega el proceso formativo. No es solo que sean docentes varones los que están formando, y vean ese modelo dentro del DUOC, sino que también están las profesoras, que pueden compartir con ellas su perspectiva. (Coordinador de práctica, ETP superior, Construcción).

Sin embargo, en el caso de las tituladas de la ETP media entrevistadas, esto sucede en contadas ocasiones, siendo mucho menos recurrente la existencia de acciones afirmativas para el fortalecimiento de la incorporación y participación de estudiantes mujeres en las especialidades del área industrial. En las entrevistas predomina un discurso de orfandad institucional (las instituciones tienden a no estar presentes) y débil apoyo a su proceso formativo y la mayoría de las estudiantes señalan haber experimentado más bien

sentimientos de soledad y que se *“nada contracorriente”*.

Falta incentivar a las mujeres, falta una inspiración. Como decir: «Oh, si esa mujer pudo, yo también puedo». Pero en la Mecánica, en cualquier tipo de estas áreas donde, supuestamente, se ve como para hombres, en ningún momento incluyen a las mujeres. Eso empezó a hacer por primera vez quizás cuando yo entré a trabajar en la empresa en la que estaba (Titulada ETP media, Metalmecánica).

Con respecto a esta falta de inspiración que señala la entrevistada, es interesante constatar que varias de las tituladas de este tipo de carreras en la educación superior guardarían el deseo de dedicarse a la docencia, tal como lo expresa un coordinador de carrera.

Me llama la atención de que a muchas de ellas les interesa hacer clases. Les interesaría hacer clases, les gustaría pertenecer al equipo de maquinaria, le guardan mucho cariño a su carrera. (...) Entonces: «Oiga, director, a mí me gustaría hacer clases». Entonces qué les digo yo: «Vaya a la industria, y cuando después quiera hacer clases, viene, me deja su currículum, y yo feliz». Porque, insisto, las mujeres tienen muy buen rendimiento, son muy aplicadas en su preparación. (Coordinador ETP superior, Metalmecánica).

Cifras computadas desde las bases administrativas³ del sistema escolar indican que mientras del total de docentes en ejercicio de la ETP media, el 38% son mujeres, está fracción baja a menos del 10% en las especialidades de la rama industrial. Un panorama similar en la ETP superior sugieren cifras de docentes mujeres por área de conocimiento en instituciones individuales con gran concentración de matrícula (alrededor de un 20% en construcción, 12% en informática y telecomunicaciones, y solo un 7% en ingeniería⁴). Los datos recabados por la encuesta a tituladas mostraron cifras mayores principalmente en Minería, y en Construcción, lo que puede explicarse por el carácter no representativo de la muestra, y el mayor aporte de respuestas de algunas instituciones de ETP por sobre otras no proporcional a su matrícula (Ver Figura 4C en el Anexo C). Lo relevante es el 60% de tituladas de ETP media que tuvieron docentes mujeres que afirmaron que la veían como un referente profesional con la que se podía identificar. En cambio, este porcentaje baja a un 43% entre las tituladas de la ETP superior quienes también declararon haber tenido al menos una docente mujer en sus cursos.

4.1.5. Acceso empresa de práctica profesional y dificultades enfrentadas

La práctica profesional constituye un punto de encuentro entre el mundo educativo y el laboral, y es protagonizada por quienes están prestos a aplicar sus conocimientos adquiridos en un contexto laboral concreto. Tanto en la ETP media como superior, la práctica es requisito de titulación, y durante su realización las estudiantes se integran a las empresas, cumpliendo horarios y funciones designadas por sus jefaturas directas. Por su parte, las empresas reciben estudiantes en práctica de forma voluntaria y sujeta a sus posibilidades, sin que exista ningún tipo de incentivo estatal para ello.

La encuesta a empresas levantó información respecto a las motivaciones que las llevan a recibir estudiantes en práctica, ya sea de la ETP medio o superior. Al revisar estas razones se evidencia que un alto porcentaje lo hace

³ Bases de docentes de MINEDUC.

⁴ Datos de 2020 proporcionados por Duoc UC.

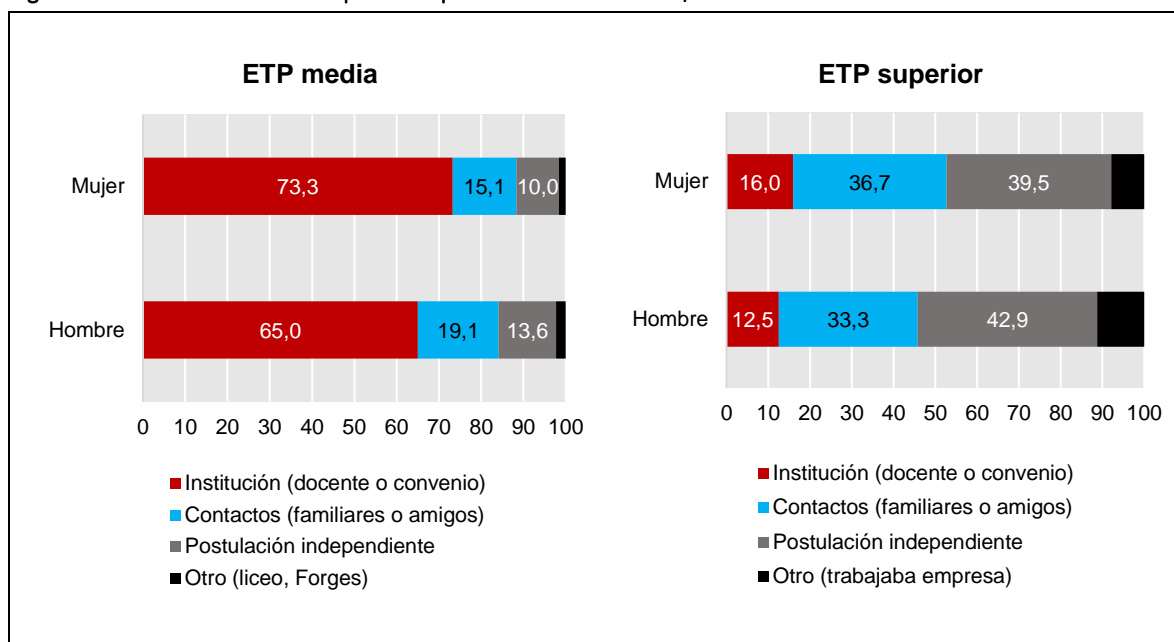
por razones altruistas y de colaboración. Así, un 96% declara hacerlo para contribuir a la formación de futuros trabajadores, mientras que un 85% como parte de las acciones de responsabilidad empresarial (ver Figura 5C en Anexo C). Entre las razones asociadas a beneficios directos para la empresa, la que alcanza mayor grado de acuerdo es el ser una fuente de posibles nuevos trabajadores para la empresa (90%) seguida por aquella que da cuenta que las/los practicantes son un aporte de conocimientos más recientes en el rubro (71%). En cambio, razones que alcanzaron un menor grado de acuerdo son: aporte a la reducción de carga laboral de trabajadores de la empresa (48%) y reemplazo de trabajadores que están en vacaciones o con licencia (40%).

En general, a partir de las entrevistas se aprecia que las instituciones de ETP no aseguran a sus estudiantes cupos de prácticas en las empresas. Sin embargo, en la ETP media, es más frecuente que los establecimientos jueguen un rol activo en el proceso de colocación de sus estudiantes en empresas para que puedan cumplir este requisito de titulación. Así, la descripción de las funciones de los coordinadores en este nivel suele incluir la búsqueda de las empresas, contactarlas, proponerles convenios, colocar a sus estudiantes, hacerles seguimiento y supervisión, y establecer protocolos. En cambio, en las instituciones de ETP superior, la búsqueda de empresas de práctica es exclusiva responsabilidad del estudiante, aunque las instituciones pueden actuar de intermediarios informando acerca de empresas que requieren estudiantes en práctica, o también ofreciendo los currículums a las empresas que los soliciten.

Los datos de la encuesta a tituladas/os respecto a la forma de acceso a la empresa de práctica son concordantes con la descripción realizada. En la ETP media, un 73% de mujeres y un 65% de titulados hombres, declara que encontró práctica a través de un docente o un convenio de su liceo con la empresa. Estos porcentajes se reducen bruscamente al 16% y 12% respectivamente en la ETP superior, siendo mucho más importantes las prácticas obtenidas por autogestión (contactos o postulación independiente). Al igual que con la ETP media, los hombres de la ETP superior presentan una autogestión levemente más desarrollada que la de las mujeres como se observa en la Figura 6.4.

Respecto al tamaño de las empresas en las cuales las/os estudiantes de la ETP realizan su práctica profesional, se evidencia que el acceso a empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores) fue más masivo entre quienes se titularon de la ETP media (61% vs 33 en el caso de la ETP superior). Asimismo, se aprecia que en el caso de la ETP media las mujeres tienen un acceso levemente superior a empresas grandes (más de 200 trabajadores) que los hombres (23% vs 19%), lo que no ocurre en la ETP superior (Ver Tabla 1C Anexo C).

Figura 4. Forma de acceso a empresa de prácticRoca de tituladas/os ETP



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Para las tituladas de ETP media, el hecho de que la búsqueda y la gestión de prácticas suele realizarse de manera centralizada por parte de sus establecimientos actúa como un facilitador que ayuda a disminuir la ansiedad de las y los estudiantes. En particular, según los relatos de las entrevistadas, los establecimientos han logrado configurar redes de apoyo con empresas de su entorno que les permite atender las demandas por cupos de práctica sin que se evidencien, desde la perspectiva de las estudiantes, grandes problemáticas que tensionen su proceso individual de inserción.

Antes de salir de cuarto medio teníamos que postular, entregarle nuestro currículum a la profesora a cargo del área (...). Nosotros entregamos los currículums y ella los envía a la empresa... Obvio, yo creo que ella igual escoge quiénes sí y quiénes no. 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).

Sin embargo, cuando estos soportes no existen y las estudiantes deben realizar la gestión de manera individual, el proceso de búsqueda de práctica profesional se describe, tanto por las tituladas de ETP media como superior, como una experiencia compleja y solitaria, en la quedan a su propia suerte. En este proceso varias deben enfrentar malas experiencias de entrevistas, donde perciben que el hecho de ser mujer constituye una razón de exclusión.

Fui a tres, cuatro empresas, y en todas me dijeron lo mismo. «No tenemos camarines, no tenemos baño, no tenemos hombres que te ayuden a trabajar, no nos gusta mezclar a los hombres con las mujeres, no te van a pescar, los hombres son pesados, no te van a gustar, son muy machistas», cosas así... (Titulada ETP media, Metalmecánica).

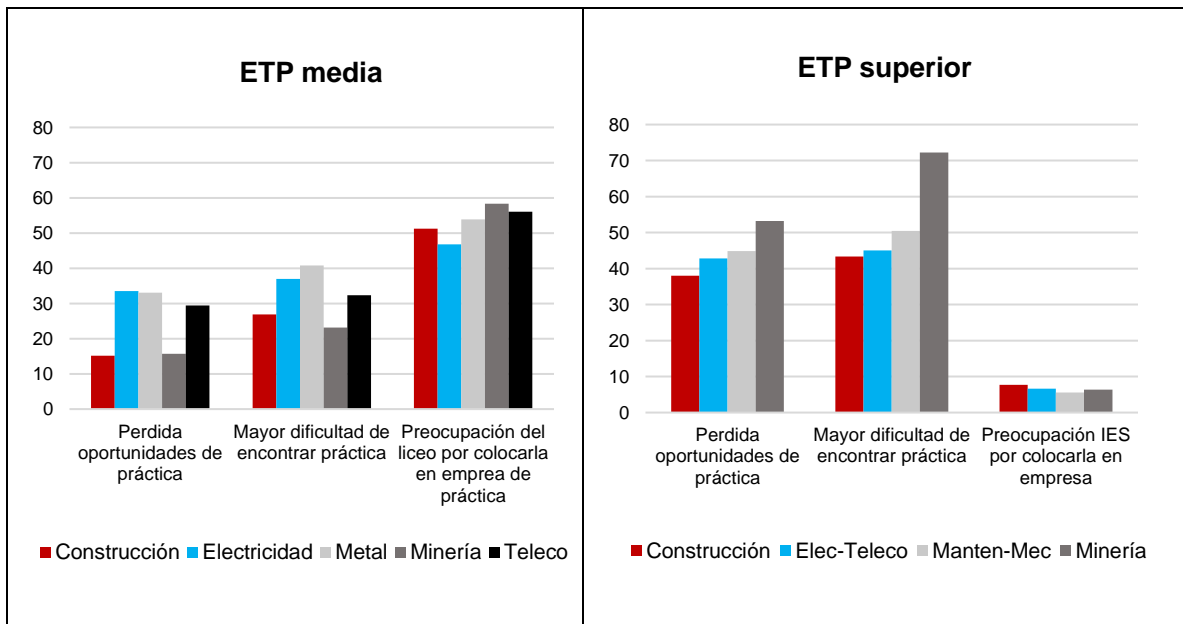
En varios lugares donde yo intenté entrar a práctica me decían que no, aparte por ser mujer, era porque no tenían lugar donde una mujer se pudiera desvestirse, no tenían un baño para mujer, entonces

claro, varias veces me decían “es que no te puedo recibir porque yo no voy a hacer un baño para ti” me decían varias veces, “para que tú te puedas cambiar para después de hacer mecánica, no te voy a hacer un baño para ti”. Entonces al final, claro, era muy desmotivante... (Titulada ETP superior, Metalmecánica).

Mira yo, efectivamente partiendo por la institución, yo si me preguntaras en una escala del 1 al 10, yo le pondría una nota de... un 2, le pondría es a nota (se ríe). Porque no te da nada, no te ayudan. Por ejemplo, las prácticas profesionales uno las tiene que buscar, y que pasa, que empieza a correr el tiempo, y tú ya vas viendo que no encuentras práctica. (Titulada ETP superior, Construcción)

Las vivencias relatadas son confirmadas por las respuestas de las tituladas en la encuesta respecto a sus experiencias de práctica laboral. Una mayor preocupación de su institución por colocarlas en empresas de práctica es percibida entre las tituladas de ETP media que superior (44% vs 6%) sin mayores diferencias por sector. Probablemente por lo mismo, es que declaran en menor medida una percepción de pérdida de oportunidades o de mayor dificultad para encontrar práctica por ser mujeres, respecto a las tituladas de la ETP superior. Como se observa en la Figura 6.5, estas situaciones serían particularmente críticas en Minería en la ETP superior, lo que no ocurre en la ETP media donde las tituladas de este sector son más las que reportan en menor frecuencia estas dificultades.

Figura 5. Acceso a empresa de práctica condicionada a ser mujer (% Muy de acuerdo o acuerdo tituladas mujeres)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

4.1.6. Disposición de empresas en rubros masculinizados a recibir practicantes mujeres

Pese a que existe una mirada positiva sobre los cambios emergentes de participación de estudiantes mujeres en especialidades/carreras afines a rubros masculinizados, la mayoría de quienes coordinan las prácticas profesionales en las instituciones de ETP tienen un diagnóstico similar acerca de la reticencia del mundo empresarial en estos rubros a incorporar mujeres en la cadena de valor de sus empresas. Existen muchas limitaciones y, pese a que el número de estudiantes en el área es todavía reducido, la posibilidad de incorporarlas en una práctica profesional representa, en muchos casos, un problema difícil de enfrentar.

En realidad...mire yo cada vez que me encuentro con alguien que tenga cierta autoridad yo le comento esto, de que nos apoyen. He pedido mucho apoyo, pero todo queda ahí porque al final priman las políticas de la empresa y hay empresas que no reciben mujeres, simplemente. Y son muchas (...) y que les he pedido muchas veces (...). Nadie les está diciendo que las contraten, sino que es la opción, la opción... A lo mejor si ellos ven el desempeño de las niñas y lo evalúan, a lo mejor tendrían otra visión, digo yo. (Coordinador ETP media, Metalmecánica).

Para los entrevistados en las instituciones de ETP, más allá de la posibilidad de gestión personal del coordinador de práctica, la reticencia existente en la mayoría de las empresas para recibir practicantes mujeres opera como desincentivo para la continuidad formativa/laboral en el área. Desde su perspectiva, los argumentos esgrimidos por las empresas para no aceptar mujeres son discutibles y resultan más bien como una excusa que esconde una resistencia o rechazo mayor que se sustenta en juicios valóricos o predisposiciones de fuerte raigambre cultural. Estos argumentos generalmente refieren a la inexistencia de espacios diferenciados para la convivencia de trabajadores hombres y mujeres, a las exigencias del uso de la fuerza física para ciertas laborales y también a la necesidad de evitar relaciones amorosas o conflictos emocionales entre trabajadores.

Yo envió la solicitud a las empresas y voy viendo, voy insistiendo para que reciban a las estudiantes (...). Ellas saben que conseguir práctica en Mecánica, en Electricidad es mucho más difícil, pero no imposible. Pero como yo le decía 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).

Ellos me dijeron: "Oye, mándanos cuatro practicantes, pero que sean hombres porque es para tomar muestras y usar molinillos". Pero las muestras vienen en un camión, en un tambor, en un balde que puede pesar cincuenta kilos, por lo que está sobre la norma, y en teoría los hombres tampoco pueden levantarla. Eso a mí me sorprendió, además ellos son muy tecnologizados y en el caso de los molinos los tienen con unas pequeñas grúas hacia el techo, y los mueven todos con grúas, el operador ahí no hace fuerza, lo levanta con grúa, no hace el trabajo manual, porque el laboratorio está diseñado para que los viejitos no hagan fuerza, tienen toda la tecnología. Entonces yo no le vi la razón (Coordinador de práctica, ETP superior, Minería).

En las instituciones de ETP superior que reciben solicitudes de empresas para enviar estudiantes en práctica, la inserción de mujeres en carreras masculinizadas les parece más viable en empresas de gran tamaño y/o multinacionales. Quienes coordinan las prácticas profesionales en estas instituciones, hablan de un cambio cultural dentro de esas empresas que es resultado del trabajo activo del equipo de recursos humanos para favorecer la inclusión y equidad de género en sus distintas áreas de sus actividades productivas, y que responde a políticas de certificación nacional o internacional. En el extremo, estas empresas exigen a las instituciones recomendar para la práctica profesional el mismo número de estudiantes hombres y mujeres, lo que a veces les genera complicaciones porque no tienen candidatas a enviar.

No sé si es lamentable o afortunadamente, pero principalmente son empresas grandes, son empresas multinacionales, en las cuales, si a mí me aceptan diez alumnos en práctica, me exigen que cinco sean alumnas. Si yo no cumplo con cinco, y llego a cuatro, no puedo pasarme de cuatro alumnos recomendando, lo que reducen las posibilidades de los estudiantes hombres que son más (Coordinador de práctica, ETP superior, Metalurgia).

Por otra parte, las entrevistas a los encargados de recursos humanos de estas empresas, donde existen orientaciones institucionales marcadas en temas de género y diversidad, dieron cuenta de un posicionamiento discursivo distinto respecto a la participación de mujeres en las distintas áreas de actividades productivas. Además, que, en estas empresas, se observó una mayor incidencia de estos profesionales en transformar las relaciones internas y favorecer, en lo posible, el ingreso de más trabajadoras mujeres en áreas predominantemente masculinas. Como contraste, en centros laborales sin orientaciones o definiciones institucionales en esta dirección, los discursos de sus encargados de recursos humanos develaron la prevalencia de prácticas tradicionales que naturalizan la dinámica del mercado laboral y baja demanda de mujeres por puestos de trabajo o práctica laboral en su interior. Las siguientes citas contrastan estos dos modelos empresariales:

Tenemos una política de diversidad e inclusión, y una política de género. Lo que decimos es que por lo único que vamos a discriminar es por talento, en definitiva, no vamos a discriminar ni por etnia, género, sexo, identidad sexual, nada, lo que nos importa y que está al centro es la persona. Entonces, claro, en términos de nuestras políticas, yo no estoy obligada a tener paridad, pero sí estoy obligada a dar igualdad de oportunidades. Entonces, por ejemplo, alguna vez alguien me preguntó con el tema de la norma chilena; si yo tengo dos candidatos finalistas, una mujer y un hombre, para un cargo de jefatura, y tengo que incentivar mayor participación femenina en cargos de responsabilidad, ¿voy a optar siempre por la mujer? Ahí la respuesta es depende, depende de las competencias. Si yo tengo a las dos personas, igual de competentes, con mismo *score* en términos de adecuación al cargo, experiencia, competencia, lo mismo, yo escojo a la mujer (...) Si tengo dos candidatos, un hombre y una mujer, y son iguales, yo voy por la mujer, porque hay una discriminación positiva. (Encargada RRHH ETP media, Metalmecánica).

Nunca nos han dicho “¿oye porque no traen mujeres?”, nunca nos han dicho. No es un tema que se dé, no es un tema que sea relevante. Se da porque se da no más, ¿no sé si se entiende?, como que se regula solo, el mercado se regula solo, aquí en la empresa también, se regula solo. Aquí en la empresa

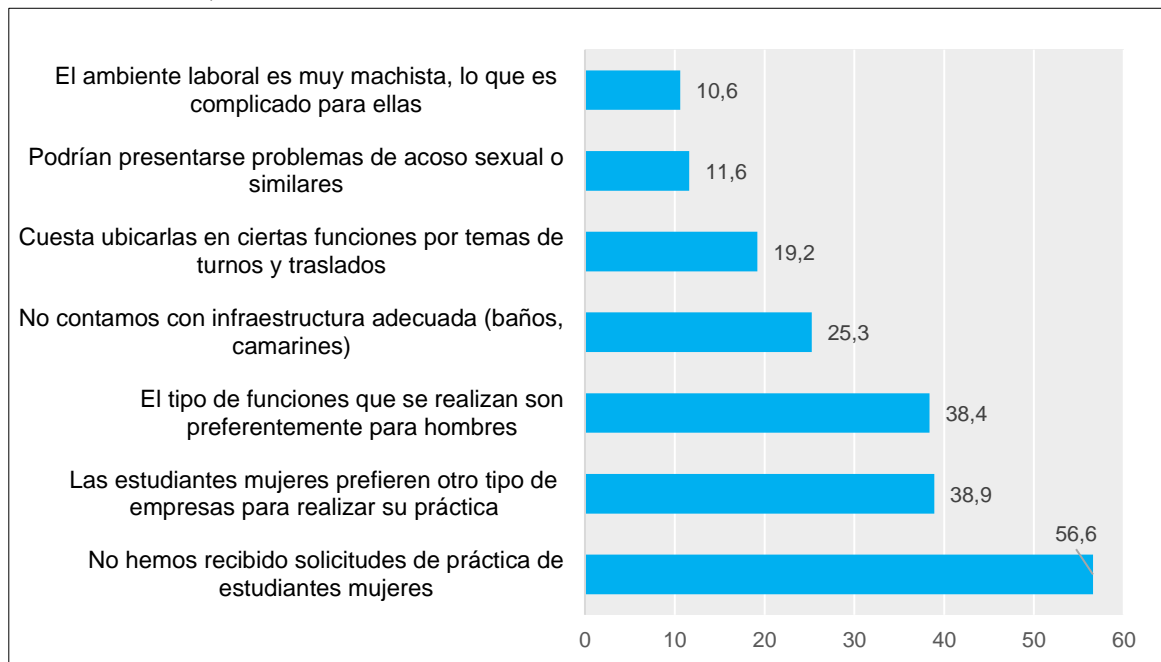
se subentiende que el trabajo es de hombre y no hay mayor cuestionamiento de eso. Que quede claro, no hay una directriz que diga “contraten hombres”, sino que es costumbre que ese trabajo lo hacen los hombres, pero da exactamente lo mismo que el trabajo lo haga un hombre o una mujer. Pero, no es tema, quizá podría ser un tema y yo lo vería de otra forma, pero no, nunca ha sido tema (Encargado RRHH ETP media, Minería).

En las empresas encuestadas, solo un 17% y 21% declaro recibir estudiantes mujeres todos los años de la ETP media y superior respectivamente. Al indagar sobre razones de esta baja incorporación, el mayor porcentaje de acuerdo lo alcanzan razones que asignan la responsabilidad en las mismas mujeres. Así, un 57% indica no haber recibido solicitudes de prácticas de estudiantes mujeres y un 39% indica que las mujeres prefieren otro tipo de empresas para realizar sus prácticas. A estas razones le sigue aquella que indica que el tipo de funciones que se realizan en su empresa son preferentemente para hombres (38%). En tercer lugar, están las razones operacionales de la empresa, tales como no contar con la infraestructura para recibir estudiantes en práctica mujeres (25%), el costo que implica ubicarlas en ciertas funciones por temas de turnos y traslados (19%). Finalmente, como puede observarse en la Figura 6.6 las razones relacionadas a riesgos para la empresa son menores, aunque no despreciables. Un 12% indica que podría presentarse problemas de acoso sexual o similares y un 11% que el ambiente laboral es muy machista.

Al desagregar las razones de no incorporación de estudiantes mujeres en prácticas profesionales por sector y tamaño de empresas se identifican diferencias interesantes (Ver Tablas 2C y 3C en el Anexo C). En Mecánica/Mantenimiento que incluye industrias como la Automotriz, las creencias que refieren a que el tipo de funciones que se realizan son preferentemente para hombres alcanzan un 44% de acuerdo, mientras que en Electricidad/Telecomunicaciones este porcentaje baja a un 16%. Asimismo, se identifica que las empresas pequeñas (de menos de 50 trabajadores), la razón “no hemos recibido solicitudes de práctica de estudiantes mujeres” sube a 67%.

Por otra parte, dentro del pequeño grupo de empresas que declaro recibir estudiantes mujeres en práctica en igual proporción que estudiantes hombres, la principal razón que se esgrime para esto es que se han definido políticas de personal igualitarias para hombres y mujeres (57%). Esta proporción sube a 72% en empresas del rubro minero y a 70% en empresas con participación extranjera, con independencia del rubro.

Figura 6. Razones de la baja incorporación de mujeres como estudiantes en práctica de la empresa (% Muy de acuerdo o acuerdo)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a empresas.

4.1.7. Experiencia de la práctica profesional y soportes recibidos

En un sentido amplio, en los discursos de las egresadas de la educación superior técnico-profesional, las experiencias de práctica profesional son descritas en términos positivos como una oportunidad que permite aplicar e incorporar nuevos saberes técnicos, acceder a un código del entorno profesional, y desarrollar habilidades sociales.

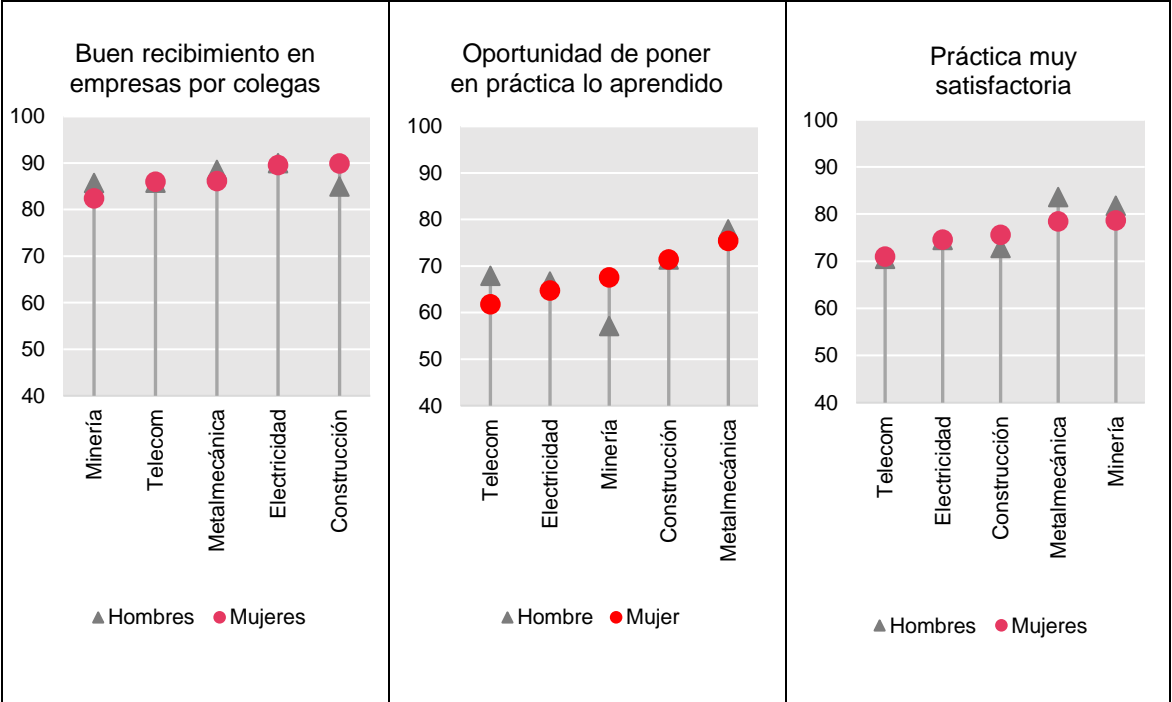
Yo creo que positiva, porque me ayudó harto para... Usé todo lo que aprendí en mi institución, como que en un ratito supe lo que tenía que hacer, y fue como muy buena experiencia. Muy buena experiencia, sirve harto la práctica, realmente (Titulada ETP superior, Minería)

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)

En coherencia con gran parte de los relatos de las entrevistadas, la encuesta a titulas/os evidenció que, en general, las prácticas profesionales son bien evaluadas, en términos de acogida, pertinencia y satisfacción (ver Figuras 6.7. y 6.8). Por sobre un 80% de titulas de ETP media y superior afirma haber sido bien recibidas en sus empresas de práctica por sus colegas, siendo estas respuestas comparables o incluso más positivas que las de sus compañeros varones, a excepción de Minería y Electricidad/Telecomunicaciones en la ETP superior donde hay una leve desventaja para las mujeres. Respecto a la oportunidad que la práctica laboral les dio para poner en práctica lo aprendido, el grado de acuerdo difiere significativamente por sector, pero en tasas similares para

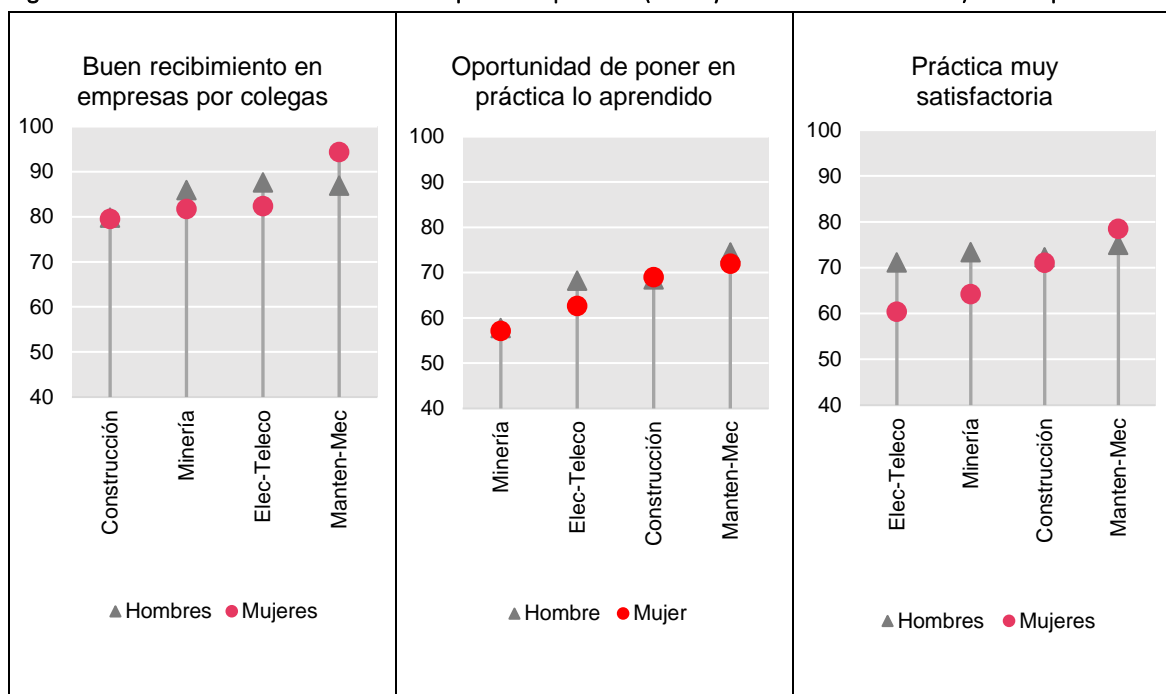
hombres y mujeres. En la ETP media, el mayor grado de acuerdo con esta afirmación está en Metalmecánica (cercano al 80%) y lo mismo sucede en la ETP superior con el sector homólogo de Mecánica-Mantenimiento. En tanto que Minería es en ambos niveles, el sector donde las prácticas brindaron menor oportunidad de poner en práctica lo aprendido, a excepción del caso de las tituladas mujeres de la ETP media, cuyo grado de acuerdo difiere fuertemente del de sus pares varones. Finalmente, el grado de acuerdo con calificar a la práctica profesional como muy satisfactoria, también reporta valores altos (por sobre un 70% en la ETP media y 60% en la superior). En la ETP media, los sectores en los cuales el grado de satisfacción con la práctica profesional es mayor son Metalmecánica y Minería, ubicándose en el otro extremo Telecomunicaciones. En la ETP superior, Electricidad-Telecomunicaciones y Minería, son los que reportan los menores niveles de satisfacción, particularmente entre tituladas mujeres.

Figura 7. Evaluación de la estadía en la empresa de práctica (% Muy de acuerdo o acuerdo). ETP media



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

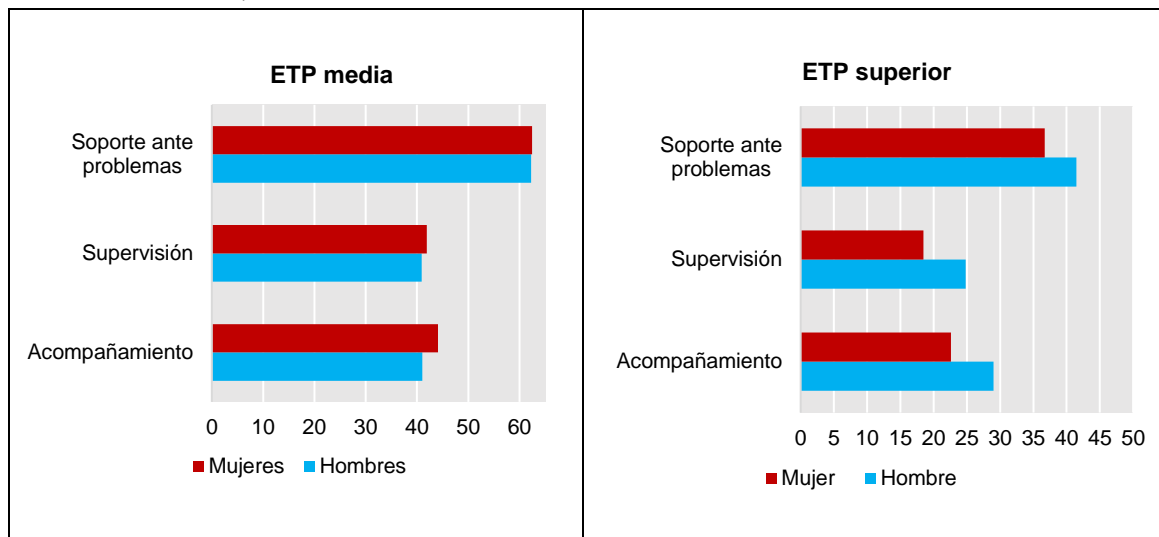
Figura 8. Evaluación de la estadía en la empresa de práctica (% Muy de acuerdo o acuerdo). ETP superior



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

También se incluyeron afirmaciones en la encuesta a tituladas/os que evaluaban el rol de sus instituciones educativas durante el desarrollo de sus prácticas profesionales. Se encontró el mismo patrón con relación al acceso a las prácticas. En la ETP media se señala que los establecimientos muestran involucramiento, tanto dando soporte (60%), supervisando (41%) o acompañando (42%). En la ETP superior, el acuerdo es menor, siendo lo más alto el soporte ante problemas (38%), y con menor acuerdo el acompañamiento (25%) y la supervisión (22%). En este nivel, llama la atención el hecho que las tituladas mujeres reporten en menor medida estos involucramientos de parte de sus instituciones, en circunstancias que son ellas las que requieren mayor soporte, supervisión y acompañamiento. Como contrapartida a la acción de las instituciones educativas, está la acción del supervisor de prácticas de la empresa. En este caso las/os tituladas/os declaran estar de acuerdo con que los supervisores/as están presente para brindar apoyo entre un 68 y un 80% en la ETP media, y entre un 65 y un 70% en la superior. En media, la mayor brecha de acuerdo entre hombres y mujeres la presenta Construcción, mientras que en superior Electricidad y Telecomunicaciones (ver Figura 6C en el Anexo).

Figura 9. Evaluación del rol de la institución educativa durante la estadía en las empresas de práctica (% Muy de acuerdo o acuerdo)

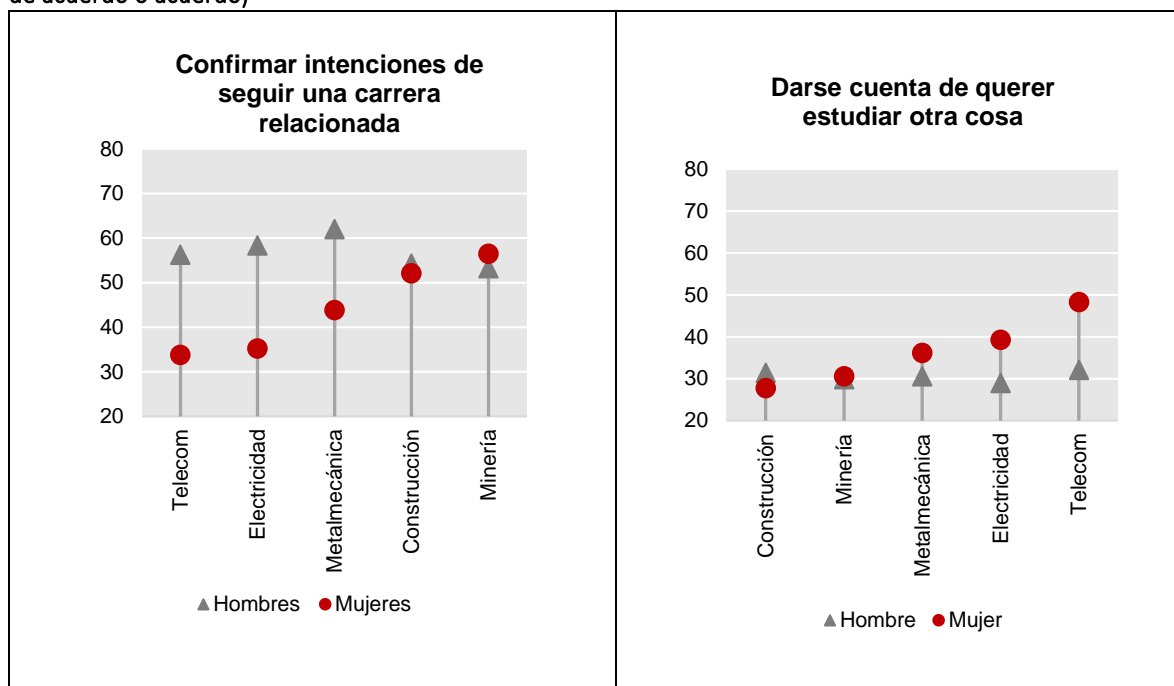


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

El realizar prácticas profesionales tiene diversos beneficios, principalmente en el ámbito laboral, pero también social y de clarificación de aspiraciones vocacionales, siendo este último particularmente relevante en la ETP media. Al consultar a las/os tituladas/os respecto a estos beneficios, los mayores grados de acuerdo estuvieron en torno al aporte de la práctica para el desarrollo de habilidades prácticas, el conocimiento del campo laboral y el desarrollo de habilidades interpersonales en la ETP media (Ver Figura 7C en el Anexo C). Las respuestas fueron similares por sexo, a excepción de conocer el campo laboral en Minería y Construcción, donde las mujeres exhibieron un mayor grado de acuerdo que sus pares varones. En la ETP superior, en general, los grados de acuerdo no variaron por sexo, descontando Electricidad-Telecomunicaciones, donde se observan brechas apreciables en desmedro de las mujeres, específicamente en cuanto al valor de la práctica para desarrollar habilidades prácticas e interpersonales, además de permitir aumentar el sentido de pertenencia al campo laboral (Ver Figura 8C en el Anexo C).

Finalmente, para el caso de la ETP media, los datos muestran que la práctica profesional juega un rol relevante en las definiciones vocacionales. Como se observa en la Figura 6.10 a un alto porcentaje les permite confirmar su elección, principalmente en el caso de titulados hombres de Telecomunicaciones, Electricidad y Metalmeccánica. En el caso de las mujeres esto sucede en mayor medida en Minería con cerca de un 60%. Pero también la práctica profesional permitiría darse cuenta de que se quiere estudiar otra cosa, lo que acontece en mayor medida entre las tituladas mujeres, especialmente en Telecomunicaciones y Electricidad. Esta situación levanta la interrogante sobre los procesos decisionales y las estrategias de apoyo a la toma de decisiones de las/os estudiantes respecto a su especialidad. Asimismo, surge la duda de las oportunidades reales que tienen de poder revertir sus decisiones vocacionales sin mayores costos en su paso a la educación superior.

Figura 10. Beneficios de la práctica profesional ETP media en la clarificación de aspiraciones de carrera (% Muy de acuerdo o acuerdo)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

4.1.8. La barrera de lo femenino en el desarrollo de prácticas profesionales

Cuando las estudiantes mujeres logran ser insertadas en empresas como practicantes, en general los entrevistados de las instituciones de ETP y de las empresas, sostienen que esta apertura no solo responde a un mayor reconocimiento del principio de igualdad de género, sino que también al reconocimiento de *atributos* propios de las mujeres que son percibidas como un beneficio para la actividad laboral y el rendimiento productivo. Dentro de estos atributos destacan la disposición al trabajo colectivo, el ser detallistas, la capacidad de comprensión de tareas, de organización y orden en del trabajo, y se constituirían en ventajas competitivas respecto al promedio de los estudiantes varones. Comúnmente, en las empresas (y también en las instituciones de ETP) suele replicarse el ejercicio de ordenar lo que socialmente se ha construido como “lo femenino y lo masculino” dentro de los siguientes binomios: lo fino/lo grueso; lo limpio/lo sucio; terreno/oficina; fuerza física/orientación al detalle. Esta naturalización de atributos conllevaría en las empresas a justificar la orientación de las jóvenes al desempeño o desarrollo de determinadas actividades por sobre otras, y que no siempre son actividades definidas en el perfil de egreso de su especialidad o carrera.

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. Eso yo lo he visto con frecuencia. Yo creo que, porque la mujer es más ordenada, entonces tiran a los brutos al trabajo duro, y a las ordenadas a que les ayuden a ellos mismos, que también deben ser igual de desordenados que yo, a 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).

Lo preocupante, es que estas orientaciones, en algunas ocasiones, surgen desde las mismas instituciones de ETP, o son observadas por los coordinadores de práctica sin mucha posibilidad de revertir la situación, ante la escasez de cupos de práctica para sus estudiantes mujeres.

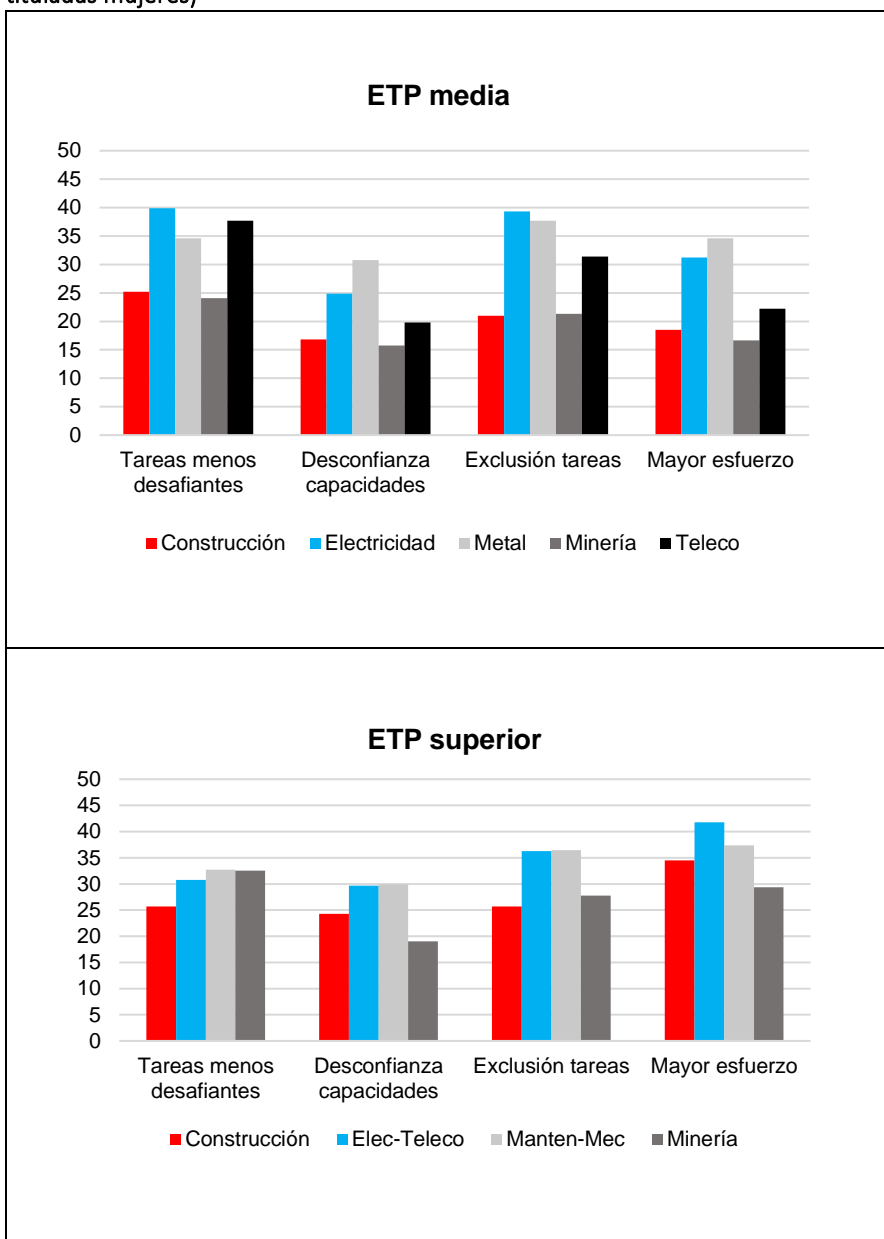
Es mucho más atractivo, hoy en día, para un taller contratar a una mujer que sea recepcionista, que sea vendedora de repuestos, que sea secretaria de un servicio técnico, y que tenga un título de Técnico en Mecánica Automotriz de un liceo, que contratar a una persona que a lo mejor tiene un título de 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).

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).

Una autocrítica que emerge tanto en las instituciones de ETP como en las empresas refiere a la existencia de prácticas de sobreprotección o paternalismo en las que, consciente o inconscientemente, incurren docentes y actores de las empresas durante el proceso formativo y de inserción laboral de las mujeres. Este exceso de atención incomodaría a las mujeres, que quieren validarse como profesionales, a la vez que reduciría su campo de preparación, entrenamiento y quehacer laboral afectando el desarrollo de sus potencialidades y oportunidades laborales futuras.

Hay un tema con los instructores, muchos de ellos son papás también, entonces hay un tema ahí como medio paternalista con las chicas particularmente. “Ay que la X no haga tal cosa porque es muy pesado para ella”, entonces mandan a otra persona, a lo mejor la chica también podría hacerlo, pero hay un tema de paternalista que en el que todos caemos en realidad (...) yo tengo dos niñas entonces uno las ve un poco malamente uno las ve más débiles en ese aspecto, no sé si me explico... uno trata de ser un poco más paternalista (...). Es todo un tema, y uno tiene que ir derribando mitos, y decirles en vez de “no lo hagas”, “oye ¿tú crees poder hacerlo?” (Coordinador de práctica, ETP media, Metalmecánica).

Figura 4.11. Experiencia de práctica profesional condicionada a ser mujer. (% Muy de acuerdo o acuerdo tituladas mujeres)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Al examinar el alcance de estas situaciones a través de la encuesta a titulas/os de la ETP media y superior (ver Figura 6.11), se encontró altos niveles de ocurrencia (hasta de un 42%) considerando que se trata de experiencias negativas. Se observa, por ejemplo, que casi un 40% de las mujeres en Electricidad en la ETP media declara estar de acuerdo con que fueron excluidas de ciertas tareas durante el desarrollo de su práctica profesional, así como también que realizaron tareas menos desafiantes, seguidas por las de Metalmecánica. En la ETP superior, son también las tituladas de estos sectores las que señalaron haber tenido que esforzarse más que otros practicantes varones para ser valorada.

4.1.9. Acoso sexual

Otra de las dimensiones que emerge con notoriedad en las entrevistas y cuyo alcance fue indagado en las encuestas a tituladas y empresas son las situaciones de acoso sexual que viven las tituladas mujeres de áreas masculinizadas de la ETP. Por acoso sexual se entienden requerimientos o insinuaciones de carácter sexual no consentidas ni aceptadas por la persona afectada, que pueden realizarse física verbalmente, y a través de cualquier medio no verbal (presencial, virtual, correo, etc.) que amenazan la situación laboral y oportunidades de empleo del o la afectado/a (Dirección del Trabajo, 2021). Se trata de un problema transversal en estas áreas, y que presenta complejidades específicas para el desarrollo de las prácticas profesionales, tensionando la labor de los coordinadores de instituciones educativas y cerrando oportunidades de aprendizaje para las estudiantes mujeres. Ante este tipo de situaciones, en la ETP media, las medidas son preventivas y refieren a no colocar a mujeres en determinados ámbitos laborales.

Hay otra empresa que nos pasó con una niña que también, pero era uno de los supervisores, que estuvo solo con ella y se le acercó y le intentó dar una beso, esta niña era totalmente otro perfil, era una niña becada, súper responsable, nosotros también hablamos con la empresa, le dimos a conocer, ella presentó todo su documento por escrito, todo como corresponde, hablamos como le digo con la empresa, con la supervisora en ese caso, la supervisora a la persona la sacó de la empresa, nosotros sacamos a la niña por supuesto porque mientras que se investigaba la niña no podía seguir yendo a esa empresa y a él lo sacaron de la empresa, al final no siguió más en la empresa. (...) Nunca más nos pudieron recibir una niña, nos siguieron recibiendo varones, solamente varones. O sea, también perdimos. (Coordinadora práctica ETP media, Minería).

Estamos hablando de la construcción, entonces si estamos hablando de la construcción de un edificio, por ejemplo, bueno...la mayoría, la gran mayoría ahí son trabajadores varones, a veces es complicado que llegue ahí una niña de 16, 17 o de 18 años y se inserte a trabajar con ellos. Entonces es complicado porque el mundo de la construcción es un mundo donde hay mucho esfuerzo, pero también hay muchos trabajadores que carecen de educación, hay muchas carencias (...) Entonces, nosotros estimamos que ese ambiente no es favorable para la formación de una estudiante mujer, por lo que buscamos otra empresa, un laboratorio de hormigón, por ejemplo, que puede ser más favorable para ella. (Coordinador de práctica, ETP media, Construcción).

No obstante, si bien es usual que las instituciones de ETP 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 con pocas las instancias que tienen para compartir sus vivencias y ser guiadas respecto de estrategias y formas de abordar los desafíos. Son acotados los casos en los 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. En general, cuando estas instancias existen, son solo informativas y tienen poco alcance.

Nunca nos dijeron, así como: “¡Oh! Te van a decir esto y esto», no. Siempre nos dijeron que nos íbamos a cruzar con caballeros que tenían otra mentalidad, que algunos podían ser medios complicados, que nosotros teníamos que estar preparadas. No nos decían como qué cosas nos iban a decir, pero nos

decían que hay algunos que tienen el genio más complicado, hay otros que son bien suavечitos, pucha, hay unos que son muy cambiantes, pero como que nunca nos especificaron, porque ellos tampoco sabían (Titulada ETP media, Minería).

De distinto modo, en las empresas las situaciones de acoso sexual tienden a ser invisibilizadas o relativizadas por las/os entrevistadas/os. La invisibilización acontece cuando su no ocurrencia se infiere a partir de la inexistencia de denuncias formales, dando cuenta de una mirada restrictiva respecto a las relaciones de poder y costos involucrados en las posibilidades de realizar denuncias “*Pero acá, no, y teniendo los canales de denuncia que son confidenciales, no nos ha tocado enfrentar ningún caso de acoso sexual, ni medida discriminatoria contra una mujer, ni contra hombres*”. (Encargada Recursos Humanos, ETP media, Metalmecánica). Por otra parte, la relativización del acoso sexual se da cuando se afirma que las denuncias sobre estas situaciones responden a “temas subjetivos” que deben ser abordados en consideración de las características del *mundo masculino* que predomina en el espacio laboral y de la complejidad que conlleva modificar tales espacios de relaciones sociolaborales.

Lo más que podría pasar en una organización con un mundo masculino al llevar a una mujer es el tema del acoso sexual. Pero es algo subjetivo, o sea, la persona puede sentir que la acosaron, y, efectivamente, aunque estén todas las medidas, uno no puede controlar a las personas, a los hombres, digamos, en este caso. (Encargada Recursos Humanos, ETP media, Metalmecánica).

Algunos entrevistados, no obstante, declararon tener consciencia de que el acoso sexual es una problemática presente en sus empresas, aun cuando no existan denuncias formales de parte de las trabajadoras mujeres, incluidas las practicantes

A: Pienso que ellas se bancan esa situación y tienen que armarse de carácter, pero no se atreven a denunciar, eso se me ocurre a mí. (...) Tuvimos formaciones de derechos fundamentales. Y en esas formaciones, obviamente, tomamos a todas las líneas jerárquicas, y me llamó mucho la atención lo que ellas preguntaban respecto al acoso sexual. Y son personas que están insertas en minería.

B: O sea, que implícitamente esas preguntas evidenciarían que eso ocurre.

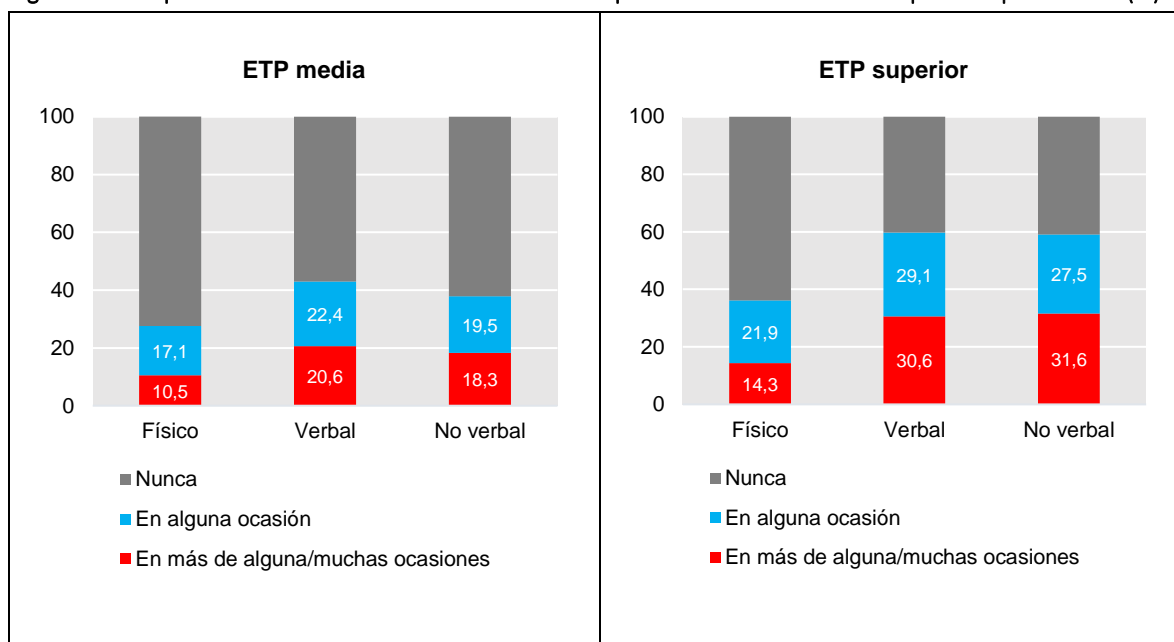
A: Que puede estar pasando algo, sí. Así que ahí, lo que vamos a hacer con esas personas es que... hablar con ellas, así como no estableciendo una denuncia, pero sí preguntándoles como: «Oye, me quedó dando vuelta tu pregunta en la formación». (Encargada de Recursos Humanos, ETP media, Minería).

Para explorar el alcance de la problemática del acoso sexual, la encuesta a tituladas de la ETP indago respecto a la exposición a diferentes tipos de acoso en su experiencia laboral, incluida la práctica laboral. Se definieron tres tipos de acoso: físico (tocamientos, acercamientos innecesarios), verbal (comentarios, bromas e insinuaciones de carácter sexual, llamadas de teléfono innecesarias) y no verbal (silbidos, gestos de connotación sexual). Las opciones de respuesta, en tanto, fueron: nunca, en alguna ocasión, en más de alguna ocasión y en muchas ocasiones.

La Figura 6.12 exhibe el alcance del acoso sexual según tipo entre las tituladas de ETP media y superior. En ambos casos, se observa un alto grado de incidencia de estas situaciones, considerando que lo esperado es que las tituladas manifiesten que nunca las han experimentado. Las tasas acumuladas de acoso oscilan entre un 23% y 43% en la ETP media y entre un 36% y 60% en la ETP superior, siendo el acoso verbal el de mayor frecuencia. Al preguntar a los titulados hombres respecto a su percepción sobre la frecuencia a situaciones de acoso sexual

de sus compañeras mujeres (ver Figura 9C del Anexo C), se encuentra el mismo patrón por tipo de acoso. Sin embargo, en la ETP media, los titulados hombres perciben que el acoso es mucho más frecuente que lo reportado por sus compañeras (hasta un 20% en el caso del acoso físico), lo que podría develar una cierta normalización de estas situaciones de parte de quienes sufren el acoso, más aun considerando la etapa de vida en la que se encuentran.

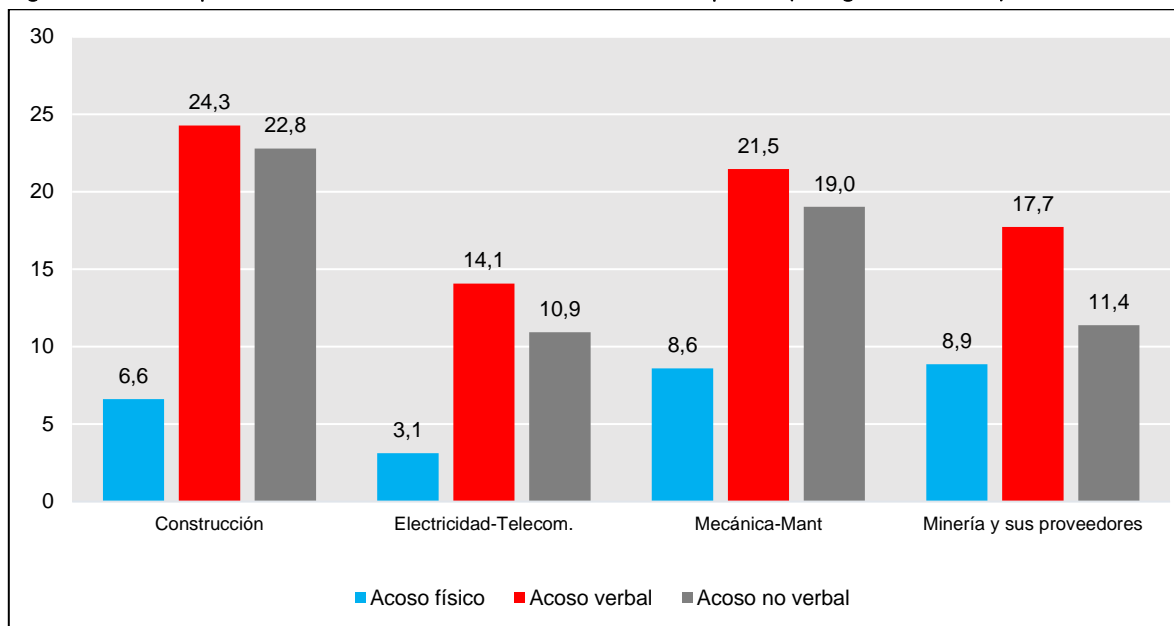
Figura 4.12. Exposición acoso sexual de tituladas en su experiencia laboral incluida la práctica profesional (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

La misma pregunta realizada a los titulados hombres fue replicada en la encuesta a empresas circunscribiéndola la frecuencia del acoso sexual al rubro al cual pertenecen. Como se aprecia en la Figura 6.13, las tasas de frecuencia del acoso sexual son mucho más bajas que lo reportado por las/os tituladas/os, siendo el de menor frecuencia el acoso físico. Asimismo, se identifica que estas situaciones acontecían en mayor medida en los rubros de Construcción (principalmente el acoso verbal, con un 25%), y en las empresas de Mantenimiento/Mecánica.

Figura 4.13. Percepción de la frecuencia de acoso sexual en las empresas (% según frecuencia)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

4.1.10. Inserción laboral y proyección en el rubro

Tituladas/os de ETP media

Al término de la práctica profesional, las jóvenes que se titulan de la ETP media delimitan sus escenarios futuros que incluyen la continuidad de estudios, a partir de una combinación extensa de factores, siendo la experiencia de práctica uno de ellos. En efecto, las prácticas profesionales marcadas por experiencias de aprendizaje significativo, en las que existen figuras significativas que guían el aprendizaje de las jóvenes, son un factor que incide para proseguir la continuidad en el área profesional. La conformación de un clima en el que se vislumbren oportunidades de aprendizaje y se integren virtuosamente a las jóvenes, favorece la disposición positiva y el desarrollo de proyectos de continuidad y progresión profesional, tal como se puede observar en la siguiente experiencia.

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).

Otro de los factores que actúa positivamente y que promueve la continuidad en el área laboral es el reconocimiento de alternativas de crecimiento profesional y de referentes que permitan vislumbrar alternativas futuras de movilidad. Las experiencias de continuidad no necesariamente se circunscriben a un crecimiento específico en el área, sino que pueden también asociarse a leves bifurcaciones que, sin constituir un giro profundo, proyectan alternativas de progreso profesional en ámbitos en los que se mantienen pautas

de alta masculinización. Las experiencias de práctica profesional que exponen a las jóvenes a entornos laborales desafiantes, de alta complejidad y con posibilidades de progreso, abre a las jóvenes a un universo nuevo de significaciones y alternativas, incrementando con ello su capacidad de aspiración.

En realidad, ingeniería civil industrial es bastante amplia, y cuando yo entré a trabajar a Zaldívar, en la práctica, había muchos ingenieros industriales, no sé, como supervisores, o cosas así, entonces abarca mucho campo. Por eso me llamó la atención, porque sabía que podía continuar en el área de minería, o en alguna industria grande. Era como que abarcaba muchos campos y no me centraba solamente en una especialidad. Metalurgia extractiva simplemente se trataba de extraer cobre, o sea, de la metalurgia en sí. Entonces, por eso, igual me... No postulé en la pega, de nuevo, porque había obtenido el puntaje necesario para entrar a la universidad, y, más encima, tenía gratuidad. Entonces no podía desaprovechar esa oportunidad, de poder sacar un título profesional (Titulada ETP media, Minería).

Durante las entrevistas, se identificó también experiencias de prácticas que, sin configurarse como un ambiente que promueva la continuidad, permiten a las jóvenes diseñar proyectos futuros en los que se valora parte de la experiencia y del entorno vivido. Algunas jóvenes quiebran con las decisiones pasadas, construyendo proyectos futuros basados en referentes positivos presentes en las experiencias de prácticas, proyectándose hacia el futuro en posiciones o lugares que se encajan mejor con sus nuevas expectativas e identidades.

Claro, en sí con los autos yo no quería trabajar, pero sí algo relacionado con los vehículos. Entonces me entregaron un folleto de una institución, que justo había un profe en el liceo que también impartía clases ahí y otro en otro instituto, y me entregaron dos folletos. Entonces en los dos coincidía que, al sacar ingeniería, yo podía optar a otras actividades, cierto, dentro de la mecánica, como vendedora de repuestos, jefa de taller, asesora de servicio, cosas así. Entonces eso como que me motivó, dije «ya, la ingeniería comercial». Cuando igual me explicaron qué era la ingeniería comercial dije «no, no, prefiero irme por algo que ya estoy empezando en el liceo y que yo sé que el día de mañana me puede ir mejor». (Titulada ETP media, Mecánica Automotriz).

En la vereda opuesta, encontramos escenarios de mayor tensión. Estos se erigen, por lo general, como contextos no favorables para la consolidación de identidades profesionales que reafirmen proyectos de continuidad. Jóvenes que, ingresando a las prácticas seguras de sus decisiones, al pasar por experiencias en las que no pueden aprender o se les bloquean sus oportunidades de desarrollo, dejan de sentirse capaces en el área o elaboran juicios valorativos en los que proseguir en el área se visualiza como un desafío insuperable.

Mira, yo me sentía súper preparada, pero cuando llegué arriba era muy distinto a lo que yo esperaba, pero para mejor en ciertas cosas. Yo, desde antes de entrar a estudiar la especialidad, yo quería trabajar ahí, como que estaba muy decidida en qué quería hacer. Y ya, una vez estando arriba, sí, igual se me hizo complicado, de repente, en algunas cosas que yo creía que no iba a poder hacer (Titulada ETP media, Minería).

Uno de los factores de mayor incidencia es la existencia de dinámicas de relaciones laborales en las que prima el machismo. El machismo se vislumbra como una dinámica cultural que no solo afecta a las dinámicas interrelacionales sino, sobre todo, a las posibilidades de progreso de las mujeres. En los discursos predomina una visión pesimista que no contempla como factible la posibilidad de cambio. El machismo se percibe como una práctica cultural anquilosada, difícilmente permeable a nuevas tendencias en las que primen dinámicas igualitarias y no segregadoras.

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).

No, por lo mismo. Aparte que en el nivel que estaba, que no era ni siquiera superior, era menos que un técnico. No es, por ejemplo, cuando las niñas estudian administración en el liceo, que pueden encontrar en alguna oficina, en alguna recepción, quizás, trabajo, pero para eso tendría que haber trabajado, no sé, en una bodega, o de no sé, de maestro. Entonces no (...) (Titulada ETP, construcción).

Pero más allá de los deseos de las estudiantes y las oportunidades que las prácticas profesionales les puedan abrir tanto en materia de inserción laboral como de continuidad de estudios, existen otros factores estructurales que limitan sus aspiraciones. Entre ellos, las responsabilidades familiares de cuidado que le son asignadas por ser mujeres, y que incluso interfieren en la realización de prácticas profesionales a juicio de las empresas.

Nosotros le hacemos una encuesta de salida y en esa encuesta el gran porcentaje no sigue es por temas familiares, porque tienen que hacer cargo de sus hermanos, porque tienen un familiar con una enfermedad que también tienen que estar muy atentas (...) Todo eso está fuera de nuestro campo de acción, o sea, por mucho que facilitemos, demos las posibilidades, pero hay cosas que evidentemente, no. Hemos tenido un par de casos que el ausentismo ha sido importante y eso radica porque ha tenido que cuidar al hijo, después ha tenido que cuidar a la mamá, que no sé, que un hermano, que tuvo que buscar al sur porque no sé qué... (Encargada de RRHH ETP media, Metalmecánica).

La encuesta a tituladas/os de la ETP media indagó respecto a su situación ocupacional actual y el grado en el cual se mantienen en el área de su especialidad de egreso, ya sea estudiando una carrera relacionada o trabajando en una empresa del rubro. Se constató que un alto porcentaje de tituladas/os con independencia del año de egreso de la enseñanza media, se encontraba trabajando o estudiando al momento de la encuesta. Solo un 10% reportó no estar realizando ninguna de las dos actividades, sin mayores diferencias según sexo.

La Tabla 6.1 muestra los porcentajes de tituladas/os de ETP media que al momento de la encuesta estaban matriculadas/os en una carrera de educación superior, y la proporción de ellas/os que lo estaba en una carrera relacionada a su especialidad. La Tabla 6.2 despliega la misma información, pero en el ámbito laboral. Se observa que las tituladas mujeres se encuentran estudiando en una mayor proporción que sus pares de sexo masculino (67% vs 58%), mientras que los titulados hombres son los que con mayor frecuencia están trabajando (57% vs 43%). Los sectores con mayor continuidad de estudios son Minería y Telecomunicaciones, y las mayores brechas entre hombres y mujeres (a favor de estas últimas) se dan en Construcción y Metalmecánica (18 y 15 %

respectivamente) que son precisamente los sectores donde los titulados hombres se encuentran trabajando en mayor proporción. Asimismo, se identifica que Minería es el sector donde la proporción de mujeres trabajando es la más baja (31%) y Metalmecánica la más alta (52%).

Tabla 1. Situación educacional actual de tituladas/os ETP media (%)

	Estudia			Estudia en el área (del total que estudia)		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Construcción	44.3	62.2	52.5	51.6	51.4	51.5
Electricidad	61.9	65.9	63.0	68.7	34.2	58.8
Metalmecánica	53.0	67.7	56.9	64.4	28.4	53.2
Minería	67.5	69.4	68.6	59.6	49.3	53.5
Telecomunicaciones	65.3	70.5	68.0	69.4	31.5	48.9
Total	58.1	67.4	61.6	65.5	37.2	53.9

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

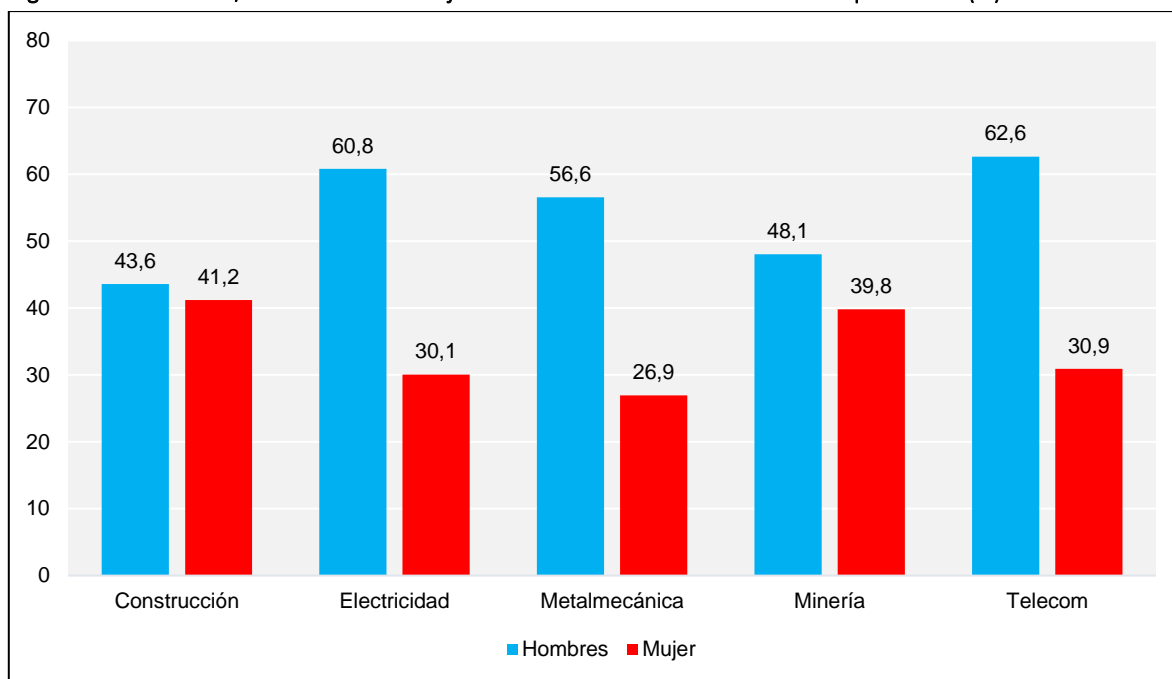
Tabla 2. Situación laboral actual de tituladas/os ETP media (%)

	Trabaja			Trabaja en el área (del total que trabaja)		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Construcción	61.4	47.1	54.8	45.9	37.5	42.6
Electricidad	56.2	47.4	53.8	58.5	29.3	51.5
Metalmecánica	62.8	52.3	60.1	57.6	29.4	51.2
Minería	50.6	31.5	39.5	28.2	26.5	27.4
Telecomunicaciones	50.0	48.8	49.4	65.3	37.6	51.0
Total	57.5	46.3	53.3	55.9	32.8	48.4

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Respecto a la continuidad en el área de la especialidad de egreso, se observan diferencias relevantes por sexo tanto en el ámbito de estudios como laboral. Mientras que un 65% de titulados hombres matriculados en la educación superior está estudiando una carrera relacionada, esta fracción baja a un 36% en el caso de las mujeres. El mismo patrón se repite en la inserción laboral, donde las tasas de trabajo en empresas del rubro son del 56% para hombres y solo de un 33% para mujeres. Para ambos sexos, la menor tasa de trabajo está en el área está en Minería. La Figura 6.14 sintetiza esta información exhibiendo la fracción de tituladas/os de ETP media por sector de especialidad que se mantiene en el área ya sea estudiando y/o trabajando. Se observa que, en estos sectores tradicionalmente masculinos, a excepción de construcción donde prácticamente no existen diferencias por sexo, las mujeres se mantienen en mucho menor proporción que los hombres en sus áreas, siendo estas diferencias más evidentes en Telecomunicaciones y Electricidad seguido por Metalmecánica.

Figura 6.14. Tituladas/os ETP media trabajando o estudiando en el área de su especialidad (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Tituladas/os de ETP superior

Para una gran mayoría de las/os tituladas/os de ETP superior, sus carreras ya sea de nivel técnico o profesional constituyen la conclusión de su proceso formativo, al menos en el corto plazo, por lo que la inserción laboral es el próximo paso. En esta transición, las prácticas profesionales son fundamentales, al menos para las tituladas mujeres, porque son vistas como una oportunidad para demostrar que, siendo mujeres, son buenas trabajadoras en su campo profesional. Al mismo tiempo que las empresas, sin mayor compromiso dada su condición de practicantes, les dan la oportunidad para que demuestren su valor como trabajadoras, a través del despliegue de las habilidades y saberes adquiridos en sus carreras. Además, el anticipo de la dificultad de insertarse laboralmente como tituladas las lleva a valorar en el extremo a la práctica como una oportunidad de continuidad a un trabajo formal.

Es difícil conseguir un trabajo (...). sabes lo que pasa, es que piden experiencia, piden cinco años de experiencia, piden dos años de experiencia, y yo no tengo experiencia (risa) 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 la verdad (Titulada ETP superior, Metalmecánica)

A: Bien, ahora, respecto al final de tu práctica. ¿Tuviste la oportunidad de quedarte trabajando en la empresa en la que la realizaste?

B: Mira, te voy a ser bien sincera. En la primera práctica no di mi 100%, sí me entretuve, sí la pasé bien, sí conocí maestros (...) entonces, no me esforcé para quedarme trabajando. En la segunda práctica fue lo mismo (...), pero en la última práctica, sí, di mi mil por ciento, no di el cien por ciento, di lo máximo, porque sabía que era importante quedarme trabajando en mi práctica laboral, porque o si

no me iba a costar un mundo encontrar trabajo. Entonces, me esforcé, tuve el reconocimiento de muchas personas. A dios gracia, me fue tan bien que, si tengo, por ejemplo, si necesito... ¿Cómo se llama esto? ¿De hablar con una jefatura que tú hayas tenido? ¿Recomendación?

A: Ya, sí.

B: A dios gracia.... Quizás no me pude quedar trabajando en esa empresa, pero sí tengo la recomendación del profesor guía, que trabaja en esa empresa, entonces él, cualquier cosa, lo pueden llamar, por si necesitan mi recomendación. Entonces, él habló conmigo, me dijo: «Mira, ¿sabes qué? Tú tienes muchas posibilidades...», el jefe de terreno igual, que era un francés, 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», así que quedaron en eso, hasta el día de hoy no me llaman. (Titulada ETP superior, Construcción)

Sin embargo, el resultado final de este ejercicio de proyección es diverso. Aunque algunas titulas logran conseguir trabajo, en la mayoría de los casos este deseo no se concretiza pese a los esfuerzos. Respecto a los motivos que hacen posible la continuidad dentro de las mismas empresas, no queda claro en los relatos de las entrevistas las razones asociadas un resultado u otro. No concretar un puesto en los entornos de práctica profesional implica experimentar el proceso de búsqueda de trabajo y volver a enfrentar las barreras del proceso de búsqueda de práctica, pero esta vez intensificadas por la situación de compromiso de la empresa que difiere de la contratación de una practicante. En este contexto el proceso de inserción laboral es en general descrito como altamente problemático, desgastante y desmotivante donde se reconocen más limitantes que facilitadores. Dentro de las principales limitantes destaca la falta de experiencia. Muchas entrevistadas señalan que los puestos de trabajo piden años de experiencia mínimos que no son posibles de cumplir, causando un círculo vicioso donde el ingreso al trabajo se extiende, la experiencia no se logra acumular, se debe ingresar a otros trabajos por razones económicas y poco a poco el tiempo también hace que las habilidades y competencias adquiridas se deprecien.

Está muy difícil para la mujer, en temas mineros, está muy difícil. Porque yo he postulado a varias empresas, en todas las regiones a lo largo de Chile, también he postulado para el exterior, y está muy difícil, en tanto eres mujer. Porque piden mucha experiencia, y la verdad es que no la dan, así como uno va a sumar experiencia (Titulada ETP superior, Minería)

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

La frustración emocional de enfrentar estas barreras e imposibilidad concreta de lograr la inserción laboral, en muchos casos termina generando el replanteo completo de la trayectoria educativa, y en algunos casos incluso el proyecto de iniciar nuevos estudios superiores, pero esta vez, en carreras más vinculadas históricamente a lo femenino.

La verdad que o sea puede sonar un poco injusto pero tenía pensado estudiar algo más relacionado al área humanista porque pucha, por lo que yo veo el tema de las ingenierías es una área muy machista

entonces si yo me quiero proyectar, después tener trabajo y como están las cosas, prefiero estudiar algo más estratégico, algo que después pueda tener trabajo saliendo de estudiar, estaba viendo algo que tenga que ver con Recursos Humanos, pero lamentablemente son trabajos que por lo general la demanda es de mujeres, pero lo que es el tema de ingeniería o si tienes pituto entras y sino, siendo mujer es muy difícil (Titulada ETP superior, Construcción)

Lo que pasa es que siempre yo quise ejercer construcción, o sea salí y mi idea era ejercer, y me costó mucho entonces fui haciendo contactos en el hospital y le empecé a comentar a todos que yo también había estudiado construcción y que quería una oportunidad para poder ejercer en esa área, y fue así que se abrió una partida dentro de un subcontrato del hospital Higuera, el dueño de la empresa con el que yo conversaba mucho le había comentado todas mis, como mi experiencia académica y él ahí me dio la oportunidad de poder entrar como supervisor. (Titulada ETP superior, Construcción)

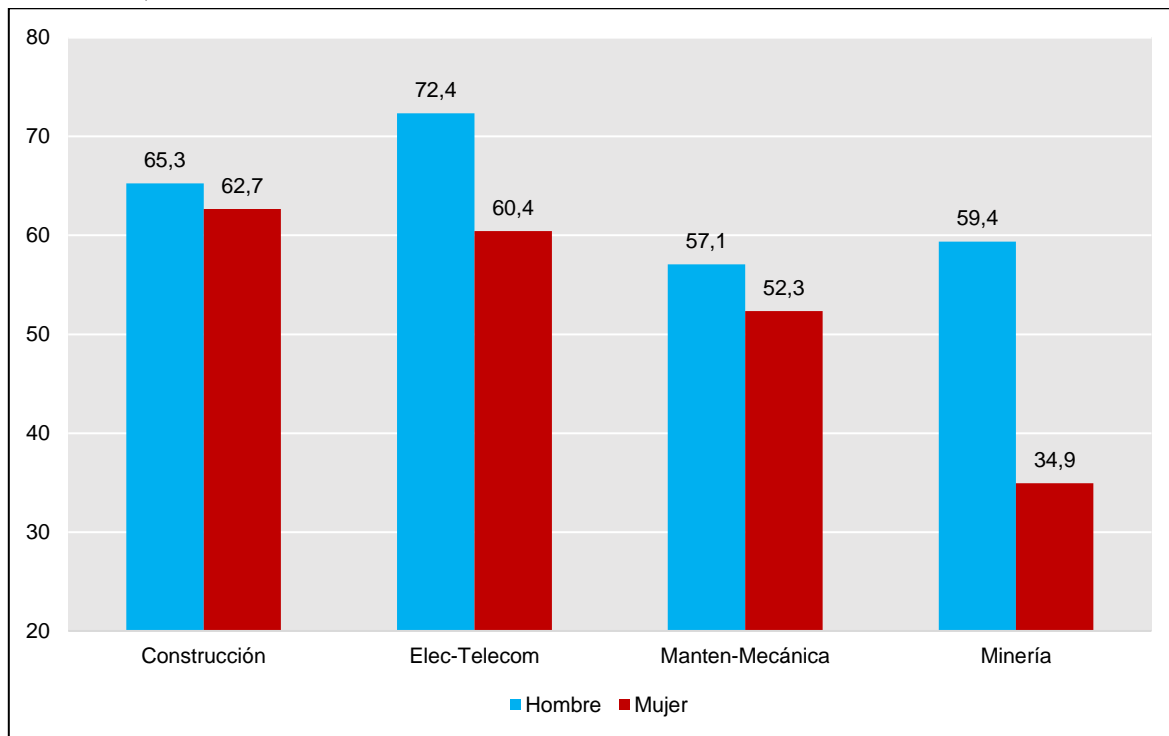
Tabla 3. Situación laboral actual de tituladas/os ETP superior (%)

	Trabaja			Trabaja en el área (del total que trabaja)		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Construcción	74.2	71.8	72.8	88.0	87.3	87.6
Electricidad/Telecom	81.2	80.2	80.8	89.1	75.3	84.4
Mantenimiento/Mecánica	74.5	74.8	74.6	76.6	70.0	74.2
Minería	78.1	57.9	64.7	76.0	60.3	66.7
Total	76.5	70.7	73.7	83.9	77.4	80.8

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

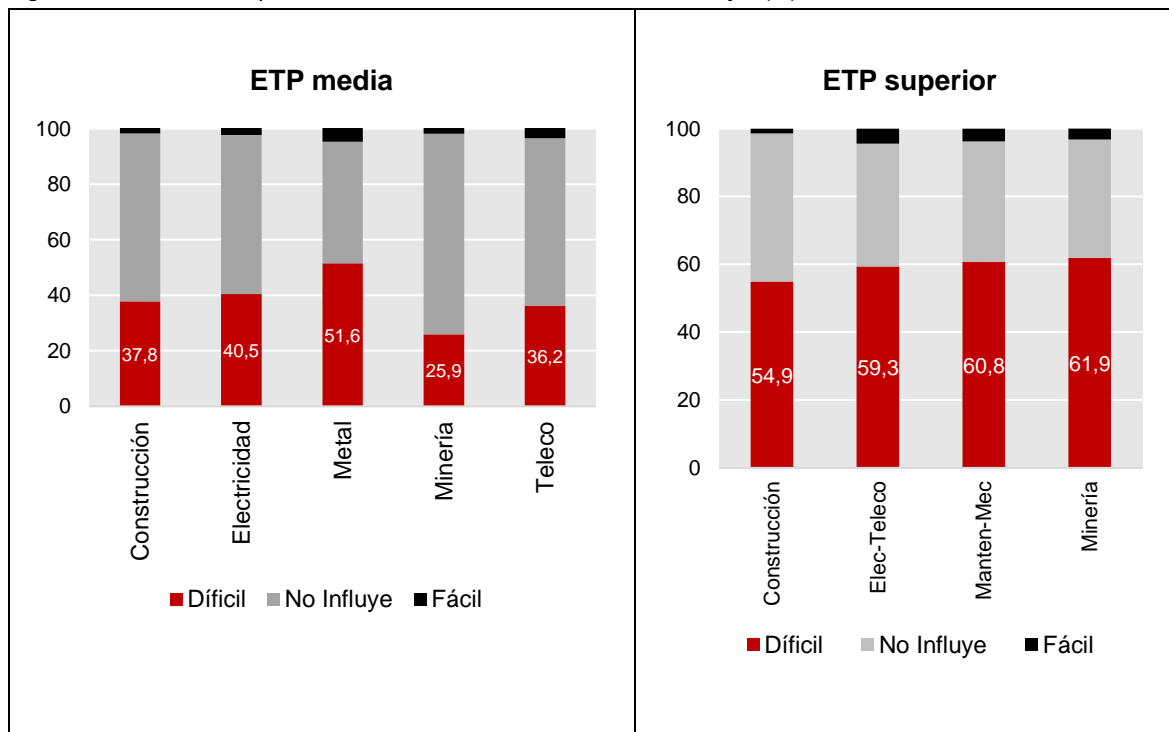
Como se observa en la Tabla 6.3., la encuesta a tituladas/os de ETP superior permitió constatar que alrededor del 74% de quienes se titularon de las carreras que fueron foco del estudio se encontraba trabajando, ya sea tiempo completo o parcial al momento de realizarse la encuesta. Esta fracción es mayor para hombres que para mujeres (76% vs 71%), siendo particularmente baja entre las tituladas mujeres de carreras vinculadas al rubro Minero (58%) y más alta en Electricidad/Telecomunicaciones, alcanzado incluso los niveles de la tasa de inserción laboral masculina (80%). Asimismo, del total de titulas/os trabajando alrededor de un 80% lo hace en el área de sus carreras, siendo nuevamente esta fracción superior para hombres que para mujeres (84% vs 77%) y acentuándose nuevamente en Minería con una brecha de más de 15 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres. Como resultado, tal como se aprecia en la Figura 6.15, del total de encuestadas mujeres que se titularon de carreras vinculadas a este sector, solo un 35% se encuentra inserta en el rubro, ya sea porque tiene un trabajo total o medianamente relacionado con el área de su carrera. En cambio, en Electricidad/Telecomunicaciones y Construcción esta fracción es superior al 60%, siendo en este último sector comparable a la de los titulados hombres.

Figura 15. Tituladas/os ETP superior trabajando en el área de su carrera (% en trabajos total o medianamente relacionados)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 16. Avance en aspiraciones laborales condicionadas al ser mujer (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

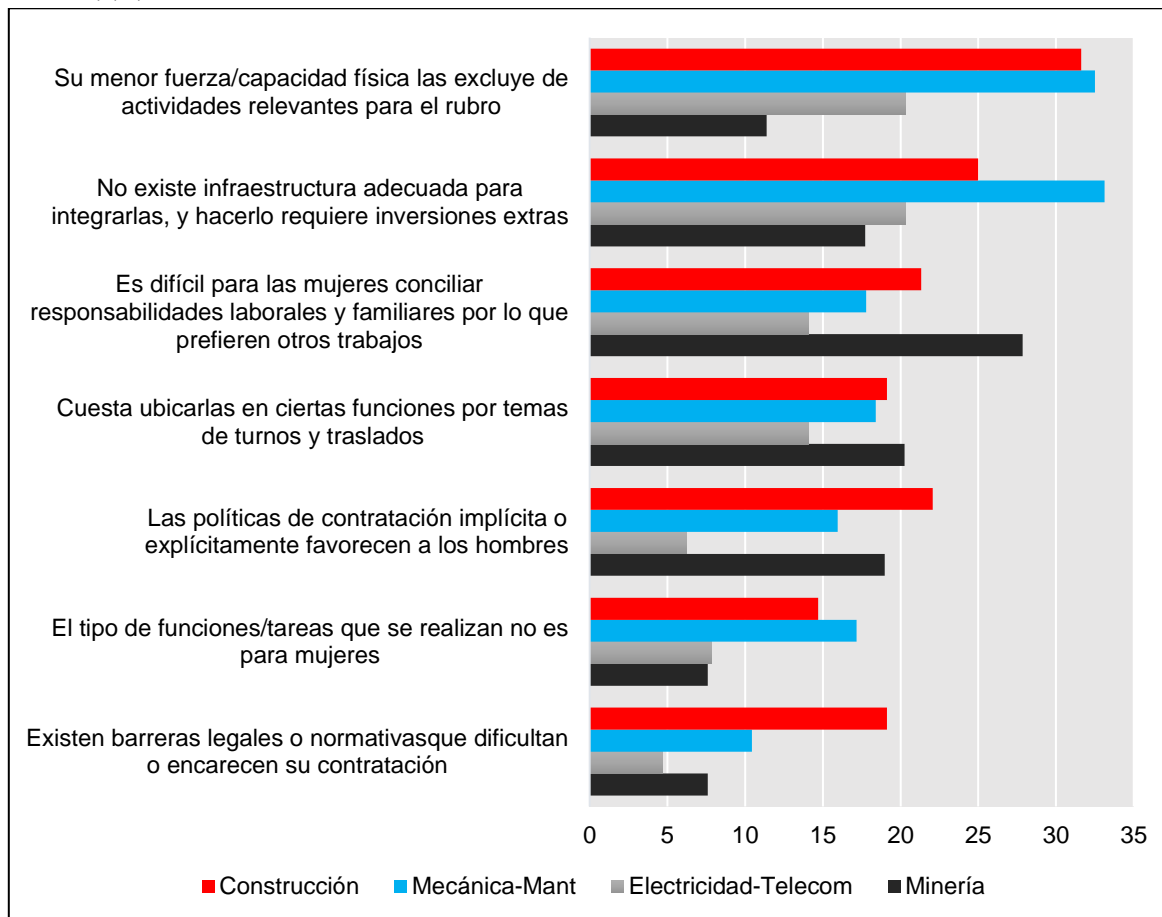
La encuesta también indagó respecto al avance en las aspiraciones laborales de las tituladas de ETP condicionada a ser mujer. Las respuestas de las tituladas según nivel se exponen en la Figura 6.16, observándose que en la ETP media entre un 26% y 52%, cree que se le ha hecho más difícil avanzar en sus aspiraciones por ser mujer, mientras que sobre un 55% y hasta un 62% afirma lo mismo en la ETP superior. Se identifica que Minería es un sector paradójico, en tanto que en la ETP media concentra el menor porcentaje de tituladas que declara dificultad (26%), mientras que en la ETP superior es levemente superior al resto de los sectores (62%).

4.1.11. Desigualdades de género y razones de la baja participación femenina

Tanto la encuesta a tituladas/os de ETP como la de empresa indago en la percepción respecto a la situación igualitaria de hombres y mujeres en el rubro de su carrera o empresa en distintos aspectos como posibilidad de estar empleados, funciones y tareas asumidas, salarios, entre otros aspectos (ver Figuras 10C, 11C y 12C en Anexo C). Los rangos de acuerdo variaron en las tres poblaciones encuestadas, y entre hombres y mujeres al interior de ellas, teniendo una visión más crítica las tituladas mujeres de la ETP superior. En efecto, entre los titulados de este nivel, los hombres se mueven en rangos de acuerdo de entre 45% y 60%, mientras que las mujeres lo hacen solo en rangos de entre 15% y 42%. En concordancia con los datos de inserción laboral, la afirmación que alcanza menor grado de acuerdo entre las tituladas mujeres y donde se registran las mayores discrepancias con la opinión de sus compañeros varones es “tienen las mismas posibilidades de estar empleados” (20% vs 60%, en promedio). En cambio, en la encuesta a empresas, en general existe una visión más positiva sobre la situación de las mujeres en las empresas, incluso entre las mujeres que están trabajando en ellas. Sin embargo, en Minería, los niveles de acuerdo para varias afirmaciones se reducen entre las mujeres y discrepan de los de sus compañeros hombres. Estas afirmaciones son “reciben salarios similares”, “son considerados igualmente idóneos para un mismo puesto”, “tienen las mismas oportunidades de promoción”, y “asumen las mismas funciones y tareas”.

La encuesta recabó también respuestas de las empresas respecto a las razones que explicarían la baja contratación de mujeres (ver Figura 6.15). Se tiene que, pese a ser rubros con una evidente baja presencia femenina, no emergen razones claras o de amplio acuerdo sobre sus causas, lo que podría explicarse, en parte, por las limitaciones de las técnicas cuantitativas vs las cualitativas. Con todo, aunque con una amplia variabilidad entre sectores, las causas más referidas son “su menor fuerza/capacidad física las excluye de actividades relevantes para el rubro”, que es particularmente referida en Construcción y Metalmecánica/Mantenimiento, y “no existe infraestructura adecuada para integrarlas, y hacerlo requiere inversiones extras” mencionada con mayor frecuencia también en los sectores anteriores. La dificultad de las mujeres de conciliar responsabilidades familiares y laborales aparece con mayor aprobación en Minería (alrededor de 27%), mientras que el menor es en Electricidad/Telecomunicaciones con un 14%. Algo similar ocurre con la afirmación “Cuesta ubicarlos en ciertas funciones por temas de turnos y traslados” donde Minería alcanza la máxima aprobación (20%) y nuevamente Electricidad y Telecomunicaciones, la menor (14%). Otras razones como “tienen mayor tasa de rotación” o “su presencia genera riesgos para la empresa por temas de acoso sexual” concentraron menos del 10% de acuerdo en todos los rubros.

Figura 15. Razones para la baja contratación de mujeres en el rubro de la empresa (% Muy de acuerdo o acuerdo) (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a empresas.

La subrepresentación de mujeres en campos ocupacionales como los indagados este estudio, se explican a través de factores que operan a nivel de sistema (macro), contextual (meso), e individual (micro), y que se refuerzan entre si haciendo que las mujeres accedan menos y deserten más de sus trayectorias educativo-laborales. Al preguntar a las/os encuestadas/os su opinión sobre el origen de esta subrepresentación, transversalmente señalan en primer lugar que este origen está en la cultura predominante en la sociedad en la forma de estereotipos (más de 30% de referencias en todos los casos). En cambio, el segundo lugar de la desigualdad varía entre encuestados/as. Las mujeres de ETP media y superior, la asignan a sus respectivas instituciones educativas que no incentivan su acceso o permanencia, mientras que sus compañeros hombres señalan a las propias mujeres que prefieren otro tipo de carreras como las causantes de esta menor participación. Esta misma razón es referida en las empresas, tanto por mujeres como por hombres (ver Figuras 13C y 14C del Anexo C).

Finalmente, se consultó también a las titulas/os de ETP media y superior su opinión sobre la importancia de aumentar las oportunidades para las mujeres en el campo laboral de sus especialidades/carreras (ver Figura 15C en el anexo). En ambos niveles, se encontró que las mujeres reportan en mayor medida que este aumento resulta extremadamente importante respecto a los titulados hombres (63% vs 36% en la ETP media y 33% vs 71% en la ETP superior). Al analizar las razones declaradas, se aprecia que la razón “es un derecho de las

mujeres” es la más importante tanto para los hombres como para las mujeres, pero con importantes diferencias, principalmente en la ETP superior (77% mujeres vs 54% hombres). Le siguen a esta razón, otras referidas a la mejora de sus perspectivas laborales y la demanda a una sociedad más justa. En cambio, otras, como atraer nuevos talentos y perspectivas a la empresa, mejorar la imagen de la empresa y las relaciones en su interior son referidas con menor frecuencia como importantes. Cuando esta misma pregunta se realiza a las empresas (ver Figura 16C en el Anexo C), la razón con mayor nivel de acuerdo tanto para hombres y mujeres es también la de derecho. Sin embargo, a diferencias de los/as tituladas a continuación siguen razones asociadas a beneficios de la empresa como incorporar nuevas perspectivas que contribuyen al éxito de la empresa y la atracción de nuevos talentos para mejorar la productividad.

4.1.12. Medidas para avanzar en una mayor participación femenina

Desde las instituciones educativas los cambios en la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas son vistos con optimismo, pero dada su lentitud ven necesaria la intervención estatal, a través de políticas públicas de fomento. En particular, en la ETP media, advierte que los esfuerzos que despliegan los establecimientos no siempre resultan suficientes y que se requieren de apoyos que permitan ampliar las oportunidades de práctica y de inserción laboral de sus egresadas, para lo cual sugieren diversas recomendaciones.

Haría muchas recomendaciones. En primer lugar, por ejemplo, que en las empresas estatales hubiera una cuota anual de mujeres dentro del segmento de alumnos practicantes en sus instalaciones, (...) tenemos el tremendo inconveniente de que, por ser menores de edad, cuando postulan, no pueden acceder. Entonces, yo creo que ahí a nivel ministerial se debiera hacer algo que facilite a las estudiantes mujeres una mayor inserción en el ámbito laboral en este tipo de carreras. También que se masificaran campañas publicitarias, si se le quiere dar algún nombre o de sensibilización a nivel nacional respecto de la igualdad de la mujer. O también, que a las pequeñas empresas el Estado les otorgue un subsidio para que esté dispuesto a recibir en sus labores a estudiantes mujeres, yo creo que por ahí debiera ir. (Coordinador de práctica, ETP media, Construcción).

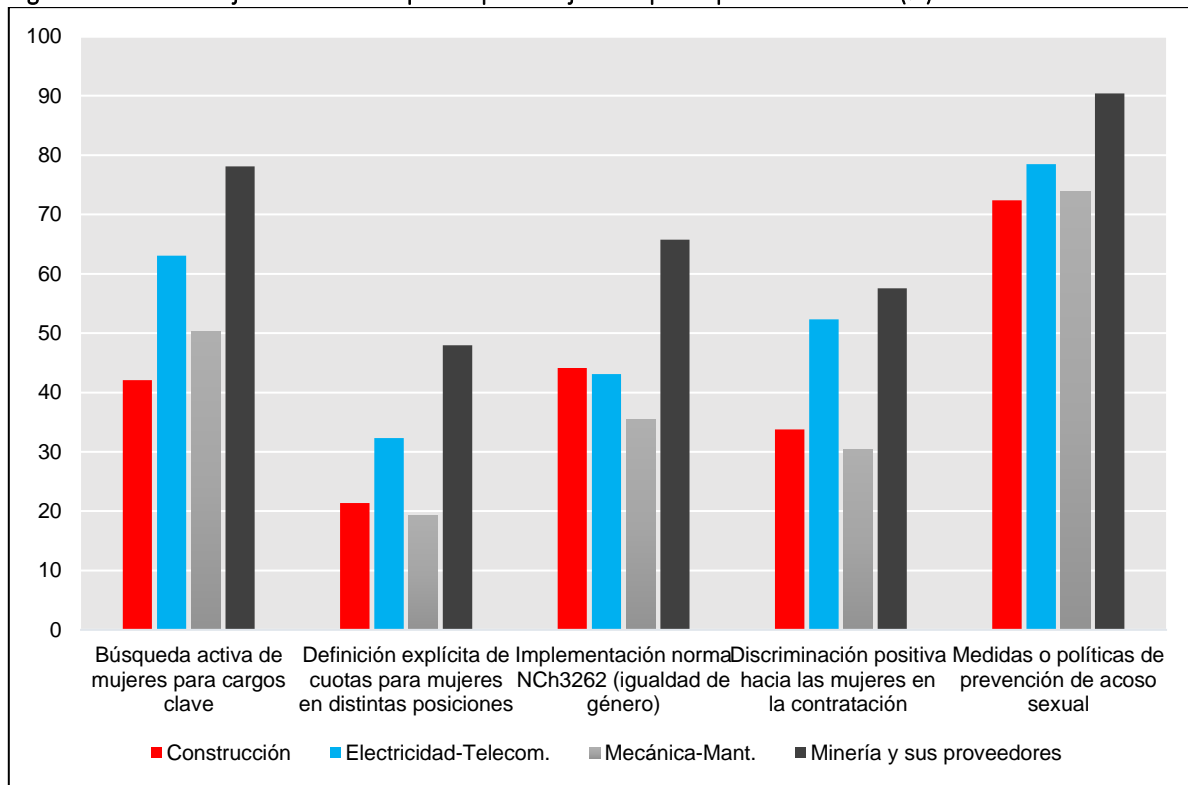
Dentro de los aspectos que favorecen la incorporación de mujeres están ciertas normativas, a través de las cuales las empresas se comprometen a cumplir con una cuota o un determinado porcentaje de trabajadoras mujeres en sus actividades laborales. No obstante, su aplicación se restringe generalmente a empresas de alcance internacional, como es el caso de las empresas mineras. En algunos casos, no solo se trata de cumplir con una cuota, sino de alcanzar la paridad de género, principalmente en posiciones donde su presencia es extremadamente baja.

A ellos les interesaba el tema de las mujeres, entonces ellos quieren tener mayor participación de mujeres trabajando en sus proyectos. (...) hay una justificación importante, que es solamente porque ellos se han comprometido a hacerlo. ¿Por qué lo hicieron? Por una cosa social. Porque la minería, había una época donde tenía un 3% de mujeres. Hoy día están todavía bajo el 10, pero pretendían tener el 15. Pero no quieren secretarías, no se trata de tener secretarías, entonces ellos saben eso, no se trata de tener ingenieros civiles mujeres, porque esas ya las tienen. De hecho, hay hartas, cuando uno va a visitar a estas empresas generalmente hay hartas mujeres, a niveles de trabajo liviano, por así decirlo, de la gente que está en puestos más arriba, hay hartas mujeres, no son pocas, para la industria, para la industria... si voy a Falabella van a haber muchas más mujeres trabajando, pero para la industria es

mucho. Pero ellos quieren tener más en todos los niveles, entonces en los niveles técnicos no tienen mujeres, saben que ahí tienen que mejorar. (Coordinador, ETP superior, Minería)

Al consultar a las empresas respecto a las acciones que consideran más efectivas para avanzar a una mayor participación femenina en el rubro de la empresa, la más referida por las mujeres es “una mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo”, en tanto que para los hombres está el darles “mayores oportunidades de promoción al interior de las empresas”, seguida por ambos sexos con “contar con políticas salariales más equitativas”. Más abajo en términos de menciones están las otras alternativas como son mayor flexibilidad laboral, el teletrabajo y normativa con relación a cuotas de género (Ver Figura 17C en el Anexo C). En este aspecto, no se identifican diferencias relevantes por rubro de empresa.

Figura 16. Acciones ejecutadas en empresas para mejorar la participación femenina (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a empresas.

Finalmente, la encuesta también indaga sobre las acciones ejecutadas desde las empresas para mejorar la participación femenina. Como se observa en la Figura 6.16, la que muestra mayor número de menciones es el de realización de “Medidas o políticas de prevención del acoso sexual”, con cerca de un 80% de menciones, y donde la Minería presenta el valor más alto (90% aproximadamente). Le sigue la búsqueda activa de mujeres en cargos claves que presenta bastante variación por rubro, siendo nuevamente el con mayores menciones el de Minería (casi un 80%) y el menor el de Construcción que está levemente sobre el 40%. La acción con menor número de menciones es la de “Definición explícita de cuotas para las mujeres en ciertas posiciones” que varía entre un 50% en Minería y un 20% en Electricidad-Telecomunicaciones.

4.1.13. Síntesis de hallazgos

La información levantada por métodos cuantitativos y cualitativos en torno a dimensiones relevantes para desarrollo de prácticas profesionales y la proyección laboral de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la ETP, evidencia la existencia de un consenso en las instituciones y empresas acerca de cambios significativos que están ocurriendo y que propician la integración de mujeres a sectores donde históricamente han sido minoría. Estos cambios son impulsados principalmente por normativas, avances tecnológicos y una mayor apertura social a relaciones igualitarias de género. Como resultado, un número creciente de estudiantes mujeres se matriculan, tanto en la ETP media como superior, en especialidades y carreras vinculadas a estos sectores. Se trata de estudiantes, que en una alta proporción declaran tener un referente cercano, principalmente de sexo masculino, que está inserto en el campo laboral de sus especialidades/carreras. Asimismo, son referidas por sus instituciones educativas como estudiantes con disposición al estudio, rendimiento académico superior al promedio y empoderadas.

A juicio de las instituciones educativas, la incorporación de las estudiantes mujeres a sus especialidades/carreras es con conocimiento de causa, y sobre la base de un mayor convencimiento de que se trata de algo que desean estudiar. Esta percepción se confirma, a través de la encuesta a tituladas/os donde un alto porcentaje señala haber elegido su especialidad/carrera por el interés en sus contenidos. La proyección laboral en el campo laboral de su carrera es también identificada como una de las razones fundamentales de elección por las tituladas de la ETP superior, incluso en mayor grado que sus pares varones en Minería y Mantenimiento-Mecánica. En cambio, en la ETP media, la elección de la especialidad asociada a una proyección en el área ya sea vía continuidad de estudios superiores o inserción laboral temprana, es referida en mucho menor medida por las tituladas mujeres, principalmente en Telecomunicaciones y Electricidad. Las buenas perspectivas laborales de las especialidades/carreras, así como también sus salarios atractivos son también indicados como razones de su elección, principalmente en Minería.

La incorporación de las estudiantes a sus especialidades/carreras sería fluida, 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 acciones para apoyarlas en sus trayectorias educativas reconociendo su condición de minoría serían escasas, particularmente en la ETP media. Las estudiantes, por su parte, recienten la ausencia de docentes mujeres que puedan ser un referente para ellas. Estas figuras, aunque escasas, estarían presentes en mayor medida en la ETP superior que en la media, donde su presencia es más valorada por las propias estudiantes.

Respecto a las prácticas profesionales de estudiantes mujeres, el acceso a las empresas es distinto según nivel educativo. En la ETP media, generalmente la responsabilidad la asumen las instituciones educativas quienes son las que hacen frente a las reticencias y aprensiones del sector productivo. En cambio, en la ETP superior, son las propias estudiantes mujeres las que enfrentan estas situaciones en un proceso de búsqueda de empresa de practica complejo y solitario. Una vez insertas en las empresas, tanto en la ETP media como superior, las experiencias de practica son bien evaluadas en términos de acogida, pertinencia y satisfacción. Se valora su aporte al desarrollo de habilidades prácticas, interpersonales y de conocimiento del campo laboral de sus carreras/especialidades. Sin embargo, en ambos niveles, y en mayor medida en la ETP superior, las estudiantes recienten la falta de acompañamiento, supervisión y soporte ante problemas de sus instituciones educativas durante su estadía en las empresas. Asimismo, se evidencian tanto en los

relatos de las entrevistadas como en el levantamiento cuantitativo experiencias de práctica profesional disimiles condicionadas al género. Una fracción no despreciable de tituladas (entre 25% y 36%) declara haber sido excluida o asignada a tareas menos desafiantes por el hecho de ser mujer, o haber tenido que esforzarse más que otros practicantes varones para ser valorados.

Otro de los beneficios de las prácticas profesionales identificado, fundamentalmente en la ETP media, es su aporte a la clarificación de las aspiraciones de carreras de las/os estudiantes. Una alta fracción de titulados principalmente hombres declara que la práctica les ayudo a confirmar sus intenciones de seguir una carrera relacionada. En cambio, en sectores como Telecomunicaciones y Electricidad, hasta un 50% de tituladas señala que su práctica le sirvió para darse cuenta de que quería estudiar otra cosa. En efecto, menos de un tercio de las tituladas mujeres de estos sectores se mantiene en el área, ya sea trabajando o estudiando, mientras que los titulados hombres lo hacen en más del doble. En Construcción la tasa de mantenimiento en el área es también baja (en torno al 40%), pero similar para hombres y mujeres.

Por otra parte, se encuentra que las tituladas de ETP superior logran resultados disimiles en el mercado laboral en función del sector de sus carreras. Electricidad/Telecomunicaciones es el sector donde una fracción mayor de tituladas mujeres trabaja en empresas del rubro de sus carreras (incluso comparable a la de sus compañeros hombres. En cambio, en Minería solo un tercio de las tituladas logra este propósito. En general, las tituladas de este nivel perciben que por el solo hecho de ser mujer les ha costado más avanzar en sus aspiraciones laborales y en ello responsabilizan principalmente a la cultura imperante que asigna roles de género diferenciados, pero también a las empresas que no las acogen. En cambio, los titulados de ETP hombres y entrevistados hombres en las empresas tienden a situar el origen de la baja participación femenina, en las mismas mujeres que prefieren otro tipo de carreras. En coherencia con ello, al consultar las razones de las empresas para la baja contratación de mujeres, no emergen razones claras o de amplio acuerdo, siendo de alguna manera las más referidas, las de ausencia la fuerza física y falta infraestructura adecuada en las empresas. El acoso sexual emerge también como una problemática latente que tiende a ser invisibilizada o naturalizada en las empresas, pero que es reportada en un alto grado por las tituladas mujeres, principalmente las de ETP superior.

Con todo, la importancia de aumentar las oportunidades para las mujeres en el campo laboral de las especialidades/carreras masculinizadas es de amplio consenso, fundamentalmente porque es un derecho de las mujeres el tener las mismas oportunidades. Entre las acciones que se recomiendan para ello están fundamentalmente las relativas mejorar su desarrollo profesional al interior de las empresas.

4.2. Discursos en las empresas respecto a la participación de mujeres en rubros altamente masculinizados

La Teoría de la Justificación (Boltanski & Thevenot, 1991) orientó el análisis de los discursos de los supervisores de prácticas laborales y responsables de recursos humanos entrevistados en las empresas que colaboran con la provisión de cupos de práctica. Desde los distintos regímenes definidos por esta teoría (doméstico, industrial, mercantil y cívico) y los principios que los orientan (tradición, eficiencia, competencia e igualdad de oportunidades) se buscó develar las lógicas subyacentes a la incorporación de practicantes mujeres de la ETP y potenciales contrataciones. Se trata de entender cómo estas lógicas operan evaluando a las mujeres como practicantes o trabajadoras, anticipándose eventuales ganancias o conflictos para la empresa en función de las convenciones de la industria que intentan mantener la cohesión social.

4.2.1. Régimen doméstico “Son las dueñas de casa de la empresa”

Las convenciones que están a la base de la cohesión social en el régimen doméstico se sustentan en la visión de una estructura familiar tradicional, donde la jerarquía y la división del trabajo y normatividad heterosexual prevalecen. Se trata de una visión conservadora guiada por los roles tradicionales de género que regulan las relaciones interpersonales permitiendo garantizar un clima armónico tanto entre pares como con jefaturas y subordinados (Imdorf, 2013).

Los discursos asociados a esta visión que emergen del material empírico levantado refieren a las disrupciones que conlleva incorporar mujeres en estos rubros masculinizados. En el rubro minero, por ejemplo, se menciona la mala suerte que las mujeres pueden traer en la mina, un mito conocido y arraigado en las generaciones mayores. En metalmecánica, se apela sobre todo a que el ambiente del taller es sucio y con calendarios de mujeres desnudas, un espacio no apto para mujeres. En la construcción se refiere a la complicación que trae el que las mujeres estén expuestas a un lenguaje machista y vulgar en la obra gruesa. Evitar estas disrupciones es la justificación para que en estos rubros trabajen solo hombres, principalmente entre los trabajadores mayores que serían mucho más reacios a la integración de mujeres que las generaciones más jóvenes. Estos trabajadores tienen arraigado culturalmente una división de roles que excluye a las mujeres de sus espacios laborales, desconfían de sus capacidades y no quieren trabajar con ellas. También son reticentes a enseñarles sus saberes, principalmente si son jóvenes.

Cuando las mujeres están presentes en estos rubros, su presencia se justifica desde argumentos que señalan que la integración de mujeres mejora el clima laboral, haciendo más grato el lugar de trabajo, tanto por el orden y limpieza como por el “toque femenino” en las relaciones interpersonales. Una entrevistada afirma: *“viene a poner como orden porque en realidad somos las dueñas de casa de la empresa”* (Encargada de RRHH, ETP media, Metalmecánica). En esta misma línea, se reconoce recurrentemente que en presencia de mujeres cambia el lenguaje, los hombres son menos groseros, rige una suerte de autogobierno de los varones e incluso se autocensuran con los chistes. La comunicación se vuelve por ende más respetuosa, el trato más amable y cordial. Incluso hay quien señala que las mujeres generan *“un efecto positivo. Yo creo que quizás dentro del género masculino lo humaniza más”* (Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica). Y ese tema agrada a los equipos directivos. A veces, esto se acompaña de talleres al equipo para que haya un trato más respetuoso.

Por otra parte, existen discursos que apuntan a que una de las razones por las que hay pocas mujeres en la industria es porque les cuesta soportar un ambiente laboral poco acogedor caracterizado por un trato duro, piropos, bromas, y exclusiones, ya que hay trabajadores hombres que no quieren trabajar con ellas. En particular, las estudiantes en práctica de la ETP necesitan ser empoderadas previamente para enfrentar el sexismo hostil que impera en estos entornos laborales. Como argumento que matiza estas conductas se hace referencia al rasgo femenino de hipersensibilidad como un defecto que requiere que se tenga mucho más cuidado a la hora de hablar con mujeres que cuando se habla con hombres, alterándose la forma tradicional de relacionarse al interior de las empresas. Con las estudiantes en práctica sería aún más evidente la tensión que provoca su sentimentalismo o su susceptibilidad, y el tacto que se requiere para manejar estos estados de ánimo que se asocian a su ciclo menstrual, dándoles una connotación negativa.

Ellas sufren un estado emocional diferente y entonces andan más susceptibles. Entonces nosotros tenemos que estar más atentos, no preguntando ni mucho ni poco, pero tenemos que estar bastante alertas de sus estados emocionales producto obviamente de su metabolismo natural. Así que es bastante arduo el trabajo cuando trabajas con chicas, porque aparte de la parte laboral, tienes que estar preocupado de ellas, tienes que estar ahí (Supervisor de práctica, ETP superior, Metalmecánica).

En cambio, otras características femeninas son vistas como elementos positivos para el clima laboral que propicia la cohesión de grupo. En efecto, se afirma que las mujeres por su naturaleza se preocupan de ellos, y con pequeños gestos, como las celebraciones de cumpleaños, generan instancias de socialización que permiten solidificar lazos entre los equipos, y propiciar un mejor ambiente laboral. Varios afirman que con equipos de trabajo mixtos hay mayor empatía mutua, ya que los hombres se permiten tener mayor sensibilidad emocional. En ausencia de ellas se señala *“No es que el clima esté malo, no es que estemos trabajando enojados, pero se siente en el estado de ánimo, no tienes con quién echar la talla, con quién hablar, una sonrisa de repente de las chiquillas”* (Encargado de RRHH y Supervisor de prácticas, ETP media, Metalmecánica). También se señala que las mujeres tienen un trato de mayor respeto con sus supervisores, así como un reconocimiento de que la empresa les brinda una oportunidad, no así lo hombres.

Tabla 3. Justificaciones régimen doméstico para la incorporación de mujeres en empresas

Sector	En contra	A favor
Minero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Traen mala suerte a la mina ▪ No es trabajo para ellas ▪ Son muy hormonales ▪ Abusan de las licencias de maternidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toque femenino ▪ Ambiente laboral más alegres ▪ Más cuidadosas en uso de maquinarias ▪ Mejor comportamiento y respeto de jerarquía
Metal-mecánico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Más agresivas si se sienten presionadas ▪ Mujeres no son capaces de ejercer funciones asumidas históricamente por hombres ▪ Imposibilidad de controlar a hombres de ejercer acoso sexual ▪ Generan conflictos por atracción entre sexos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambia la comunicación y el trato entre colegas y con el cliente ▪ Se preocupan de detalles y mejoran la unidad de equipos ▪ Hombres son más medidos y sensibles con mujeres ▪ Mujeres más organizadas y mantienen el orden
Construcción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando la mujer es jefa se vuelve más complejo ▪ Más conversadoras y bajan productividad ▪ Reacias a ocupar vestimentas de seguridad ▪ Se teme su hipersensibilidad ▪ Se teme exponerlas a ambiente laboral hostil 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Más limpio y ordenado ▪ Hombre se pone más coqueto y eso mejora ambiente laboral
Todos los sectores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Generaciones mayores más reticentes a su incorporación ▪ Son más débiles, se les sobreprotege 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para las generaciones más jóvenes es más fácil evitar encasillamiento ▪ Lenguaje más respetuoso, menos vulgar

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas.

Asimismo, de los relatos de los entrevistado se rescata que al ser incipiente la integración de las mujeres a estos rubros, emergen ciertos códigos vestimentarios que muchas veces son de facto y que les exigen no ser provocativas sino recatadas con lo que usan. *“Sin escote o transparencias, sin taco alto o falda corta”*, por respecto a las normas de seguridad, lo que se resguarda principalmente en el caso de las practicantes. La coquetería se castiga de igual modo, al asociarla con la existencia de amoríos en los ambientes laborales y aumento de conflictos de pareja. Las mujeres son vistas como un factor de riesgo, principalmente por potenciales problemas de acoso sexual que sería un tema difícil de erradicar. Son varios quienes afirman que, si bien existen normas, los hombres no se pueden controlar, y el acoso sexual es un tema al interior de la empresa y en el trato con las clientes.

Es interesante la paradoja que emerge en entornos donde los principios del régimen doméstico tienen primacía. Si bien prevalece una cultura masculina exacerbada, se valora la feminidad que pueden aportar las mujeres que se integran como trabajadoras o practicantes. Sin embargo, esta feminidad tiene que ser limitada o contenida para no generar problemas o desbandes en las empresas, poniéndose toda la carga en las mujeres en temas de relaciones laborales y otros más críticos como acoso sexual. Son ellas las responsables exclusivas de estas conductas, lo que levanta un llamado de atención urgente a las empresas o asociaciones empresariales para que aborden este tipo de creencias y realicen acciones para limitarlas.

4.2.2 Régimen industrial “No es machismo, es fuerza”

En este régimen el principio de coordinación es la eficiencia dándose relevancia a relaciones planificadas que buscan aumentar la productividad. El ingreso a la empresa, tanto de trabajadores como practicantes, depende de las competencias profesionales y físicas que aporten a las metas laborales. Importa también el orden, la limpieza, la puntualidad, la regularidad y la disponibilidad. Desde esta lógica, aparecen labores que se categorizan como masculinas porque requieren de fuerza física. Las mujeres carecerían de esta fuerza y su estructura física para llevar a cabo estas labores harían que sean menos eficientes que los hombres. No obstante, todas las citas que refieren a la carencia de fuerza física como razón de exclusión de mujeres son de supervisores o responsables de recursos humanos hombres, lo que sugiere que para las entrevistadas mujeres no es un tema a relevar. Con frecuencia, para justificar la falta de mujeres o directamente su no contratación, se indica que son *“rubros rudos”* focalizándose en describir puestos de trabajo en los que no se reciben mujeres: *“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)

En cambio, la mujer se asocia a competencias que podrían ayudar a cambiar prácticas de funcionamiento, o complementar y mejorar el trabajo del equipo por tener una actitud distinta frente a la tarea, aumentando la productividad. Los criterios más mencionados son el ser cuidadosas, detallistas, responsables, ordenadas y limpias para trabajar, cualidades que se repiten cuando se habla de la experiencia con las practicantes mujeres de la ETP. Aunque con menor frecuencia, se menciona también el mejor manejo de equipos, la capacidad de escucha de concentración, la empatía en su relación con los clientes, y su mayor nivel de compromiso, con la empresa. Las competencias asociadas al género femenino convertirían a las mujeres en elementos deseables para ciertos puestos en particular, más vinculados con funciones administrativas, de gestión, o control, lo que

es transversal en los tres rubros que son foco de la investigación. Adicionalmente se argumenta que la presencia de mujeres permite tener equipos mixtos de trabajo con perspectivas cognitivas diferentes lo que permite llegar a mejores soluciones o propuestas.

Como te digo, uno escucha siempre que por ejemplo en el tema de los equipos las mujeres son mucho más cuidadosas que los hombres, por lo tanto, uno esperaría que a lo mejor los equipos no tuviesen tantos problemas de mantención, por ejemplo. Al ser la mujer más cuidadosa para operar, tal vez ese equipo no tenga tantas panas por decirte algo, por llamarlo de alguna forma coloquial. O no sé, también uno escucha que las mujeres son mucho más cuidadosas para trabajar. A lo mejor tal vez los viejos al ver una mujer que hace su pega y la hace más segura, la hace mejor, la hace bien a la primera, tal vez el viejito también va a querer hacer lo mismo, entonces de alguna forma, uno esperaría, que esa forma de hacer bien las cosas se repliquen y eso al final es bueno para todos (Encargado de Recursos Humanos, ETP media, Minería)

Respecto a las competencias que son particulares a cada rubro, se señala que en el de la construcción, las mujeres se destacan para las terminaciones. En el rubro minero, las mujeres se han insertado en el área de manejo de vehículos y maquinarias con joystick por su precisión. En el de metalmecánica y metalurgia también se menciona que son más cuidadosas en el uso de maquinarias. Muchos actores de estas industrias son bastante proclives a la contratación de mujeres, pero solo para que ejecuten ciertas funciones. Por lo tanto, si bien la valorización de determinadas competencias o atributos femeninos ha llevado que estas industrias dejen de ser tan masculinizadas, la segmentación de las tareas sigue estando presente, pero ahora al interior de la organización. En las siguientes citas se despliegan una serie de estereotipos de género que reducen la incorporación femenina en estos rubros a determinadas funciones, limitando sus oportunidades laborales:

Yo creo que la mujer es necesaria dentro de un taller, es necesaria... no precisamente cumpliendo funciones mecánicas, pero si funciones administrativas. Ellas son capaces de hacerlo, por el orden, el orden lo manejan ellas (...). Pero estoy hablando en un taller macro (grande), no lo que hacemos acá. (Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica).

Con los clientes, cuando lo trata una mujer, es totalmente diferente, hay un cambio de trato porque él no puede avasallar como avasalla con un hombre, entonces ellas ocupan sus aptitudes de mujeres para controlar situaciones que los hombres a veces no podemos controlar. (Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica).

Otros argumentos que desestiman el aporte femenino a la productividad apelando a sus características son los que las describen como más cautas y aferradas a la norma, mientras que los hombres son más audaces. Como resultado de estas diferencias, estos últimos serían más creativos a la hora de proponer formas más eficaces para cumplir con sus tareas en comparación a las mujeres. También su preocupación por lo estético en su físico llevaría a una menor productividad. Un entrevistado relata, en relación con su experiencia con la supervisión de prácticas profesionales a estudiantes mujeres:

B: El proceso del aprendizaje y todo eso fue bueno, pero yo igual sentí que quizás me esperaba más de ellas, quizás me esperaba un rendimiento igual al que habían tenido alumnos anteriores hombres.

A: ¿Y a qué se debe crees tú que no hayas cumplido tus expectativas?

B: (...) Yo creo que quizá es un tema de género, pero yo no lo veo así. Es que la habilidad que tiene el hombre para manipular objetos mecánicos es distinta a la de la mujer, quizás un poco por tema de preocupación de la estética, de que no se vaya a dañar la uña, el pelo, cosas así. Yo creo que influyen bastante en el rendimiento a la hora de trabajar, pero no por un tema de capacidad, sino que quizás tienen otras preocupaciones adicionales que un hombre no las tiene. (Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica).

Respecto a las prácticas profesionales, desde el principio de eficiencia se argumenta que los menores practicantes que contribuyen a la productividad son los que tienen ganas de aprender y se involucran en las tareas del cargo. La única diferencia que opera es que, en estos rubros, al ser un ambiente masculinizado, si la mujer no tiene el carácter y la “pachorra” de trabajar ahí, se va aislando y muchas veces termina desertando. Además, se menciona que, al ser minoría, están expuestas a una alta exhibición. Cuando hay practicantes mujeres, todos están más preocupados de su desempeño porque no hay costumbre de verlas en labores masculinizadas, por lo que tienen que destacar, ser mejores que sus pares hombres para validarse técnicamente en el medio. Al preguntar a un entrevistado sobre si recibir a prácticamente mujeres en su empresa presenta desafíos adicionales o específicos, es señala:

No. No más allá de los que te pone la sociedad, yo creo que siempre va a ser complicado brillar más allá, sobre todo en estos mundos de hombres, que cuesta mucho soltarlos, o que cuesta mucho cambiar esta perspectiva. Pero no, personalmente, como empresa, no se ponen estos límites. Sí, obviamente, que tú siendo mujer, el ojo está más al pendiente. «¿Cómo está? ¿Lo logró? ¿Pudo hacerlo? (Supervisor de práctica, ETP superior, Metalmecánica).

Tabla 4. Justificaciones régimen industrial para la incorporación de mujeres en empresas

Sector	En contra	A favor
Minero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tienen actitud de paso ▪ Cuesta ubicarlas por tema de turnos y traslados 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejor control y disciplina ▪ Más cuidadosas con la maquinaria ▪ Aporta conocimiento en la faena
Metal-mecánico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les falta experiencia ▪ No van a tener disposición de ensuciarse y estar en terreno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tienen mejor motricidad fina, perfil más detallista ▪ Más prolijas ▪ Se alinean mejor con sus jefaturas ▪ Mejor trato con cliente
Construcción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay tareas que no realizan ▪ Son más conversadoras y bajan productividad ▪ Son más dispersas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se mejora la productividad y el trato ▪ Son más directas, mejoran comunicación ▪ Más meticulosas y prolijas ▪ Más esforzadas
Todos los sectores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No tienen el físico (fuerza), por lo que son menos productivas y tienen menos resistencia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Más ordenadas y responsables

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas.

En este régimen que justifica la presencia o ausencia de mujeres en las empresas por su contribución a la eficiencia de los procesos y a una mayor productividad, se despliegan argumentos que merecen ser revisados. El de fuerza física, si bien puede tener razones anatómicas irrefutables, cada vez es más frecuente en estas industrias el uso de mecanismos, herramientas y tecnología para suplir esta fuerza, por lo que este argumento comienza a perder validez. El de cualidades diferenciadas para la ejecución de ciertas tareas que lleva a la segmentación interna de funciones, en algunos casos, puede sostenerse en ideas preconcebidas o infundadas. En ese sentido, las empresas deben estar atentas en abordar los argumentos que prevalecen en sus entornos y que actúan como barreras para la participación de mujeres al estar basados en prejuicios o estigmas.

4.2.3 Régimen mercantil: “Para esto está tu señora”

En este régimen el principio de coordinación es la búsqueda de rentabilidad. Las relaciones sociales se definen en términos estratégicos y oportunistas. Así, las decisiones se toman dependiendo si es posible realizar las tareas al menor costo posible para maximizar las ganancias. En ese sentido, los discursos se refieren a costos pecuniarios en los que debe incurrir la empresa para incorporar mujeres. Se mencionan costos tales como: infraestructura (baños y camarines), tallaje para ropa de trabajo, piezas de hotel para faenas, habilitación de salas cunas, sala de lactancia, licencias de pre- y postnatal, ausentismo o tardanza por cuidado de niño/as, programas de entrenamiento y formación. En todas las áreas se requiere una inversión en infraestructura para adecuar las instalaciones; baños, vestidores o camarines diferenciados. Las grandes empresas en general disponen de esta infraestructura, lo que no ocurre en las empresas pequeñas y medianas por lo que son más reticentes a contratar mujeres. Principalmente, se evita contratar mujeres en las faenas de la construcción y/o mineras porque elevan los costos. Cuando solo son hombres, en las faenas mineras se instala a todos los trabajadores en una pieza, pero si hay mujeres, hay que ponerlas en piezas individuales, lo que encarece el alojamiento.

Los costos vinculados a la habilitación de salas de lactancia y convenios con salas cunas también son una considerados una limitante para integrar mujeres. Por ejemplo, la normativa que exige hacerse cargo del costo de sala cuna después de un determinado número de mujeres trabajando en la empresa, inhibe aumentar las contrataciones femeninas, al dejar libre de responsabilidad a las empresas cuando este número es menor. Al respecto una entrevistada señala:

Pero pucha, igual, la sociedad entrapa mucho a las mujeres y a las empresas igual, o sea, el hecho de que te pidan un mínimo de mujeres para tener, no sé, una cosa tan tonta que es como el beneficio de la sala cuna. Las empresas, quizás, hasta eso, también, gatille en que haya una menor contratación de mujeres, así no hay una responsabilidad de por medio. (Encargada de RRHH, ETP superior, Metalmecánica).

Los costos asociados a la conciliación con la vida familiar que, pese a los avances en las normativas para distribuirlos entre hombres y mujeres, se concentran en estas últimas son otra limitante frecuentemente referida por los entrevistados. No obstante, se argumenta que moralmente ello no debiera ser así, y que en lo personal ellos no lo consideran un costo, aunque para sus empresas sí lo sea. En particular, los costos de pre y post natal son los más mencionados, considerándolos un riesgo adicional cuando se contratan mujeres en

edad fértil “Una niña a mi edad, mujer fértil, es un peligro para la empresa, porque pucha, te tienes que hacer cargo, y no sé, quedas embarazada y estas un año afuera” (Encargada de RRHH, ETP superior, Metalmecánica). En el rubro de la Construcción, el embarazo de sus trabajadoras sería aún más costoso porque les impediría cerrar contablemente la obra. Se habla de un compromiso ético implícito en el que las mujeres que buscan trabajo deben planificar su maternidad, y compartir esta planificación con su empleador, y si no cumplen con eso, entonces presentar su renuncia.

La empresa no es una institución de beneficencia, la empresa necesita de nosotros, y necesita que nosotros también trabajemos, ya, y ha habido casos que son súper, no en esta empresa, pero sí los he sabido, que habla muy bien, muy bien del género. De qué pasa de repente que tú entraste a trabajar y no tenías ninguna intención de ser mamá y te embarazaste, ya, pero cuando ocurre eso y viene la mujer y habla contigo, te dice “oye la verdad es que me pasó esto y no me lo esperaba, y como no me lo esperaba me da mucha lata, y yo no venía a esto así que te presento mi renuncia”, todos los casos que yo he escuchado donde la mujer se ha planteado de esa forma. Y la empresa las mantiene, porque es orgullosa. Lo que no les gusta a las empresas es que les vean la cara. Y como lamentablemente hasta hace algunos años atrás ocurría que las licencias maternales eran eternas, se fue generando una mala imagen. Afortunadamente eso ya no pasa tanto, al menos desde mi punto de vista, con la extensión del posnatal, yo creo que eso fue una súper buena medida porque así las reglas están claras. Tú sabes que el posnatal dura 84 días, y que vas a extender otros 84 días, y lo puedes extender más si es que trabajas media jornada, entonces cuando las reglas están claras es todo fantástico” (Encargado de RRHH, ETP media, Minería).

También se hace referencia dentro de los costos de conciliación con la vida familiar, el de cuidado de los hijos pequeños. El número de hijos y sus edades es una pregunta que frecuentemente se hace cuando se entrevista para una posición laboral a mujeres, pero no a hombres. Se asume que, si los hijos son pequeños, las mujeres van a tener mucho ausentismo y, por ende, será más cara su contratación. Además, este cálculo lleva a que cuando los trabajadores hombres quieran asumir determinadas funciones de cuidado de los hijos estas resulten poco razonables, por lo que se limitan, cargando toda la responsabilidad en las mujeres. Así, lo describe una entrevistada:

Oye...sabes que llamó la señora del maestro y este *weón* se quería ir, se quería ir porque el cabro chico está enfermo y yo le dije que cómo se le ocurre, qué tienes que estar tú con el cabro chico si para eso está tu señora, tú tienes que trabajar. Así que súper machista el comentario, porque yo, por ejemplo, si a mi hija le pasa algo, yo no le digo a nadie, vuelo no más. Entonces, que dice la lógica para esta gente: la lógica es que tú no tienes que preocuparte, 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).

Otros costos asociados a la contratación de mujeres en estos rubros son los de entrenamiento y formación. Varios entrevistados refieren que en sus empresas no contratan a gente que no tenga experiencia, y las mujeres suelen tener menos experiencia por su reciente incorporación en la industria. Por ende, su

incorporación se considera un costo monetario en el que muchas empresas pequeñas y medianas no pueden incurrir, a diferencia de las grandes empresas que si pueden darse el lujo de contratar mujeres y formarlas. Además, para contratar mujeres en estos rubros, idealmente debieran existir programas de apoyo a su inserción, pero no todas las empresas tienen la posibilidad de incurrir en estos costos

Si yo analizo mi empresa, que es una empresa pequeña... lógicamente es distinta a una empresa grande como BHP. Ahí los procesos de acomodamiento para que las mujeres se inserten son mucho, mucho mejores respecto a lo que tengo yo, porque hay un staff de gente que puede apoyar a las mujeres para se inserten de buena forma. En el caso mío es más dificultoso. Yo no puedo tener gente que se encargue de ello. (Encargado de RRHH y Supervisor de práctica, ETP superior, Minería).

Tabla 5. Justificaciones régimen mercantil para la incorporación de mujeres en empresas

Sector	En contra	A favor
Minero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de experiencia ▪ En faenas hay que arrendar más piezas para mujeres ▪ Maternidad crítica, mujeres después no vuelven 	
Metalmecánico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grandes empresas disponen de infraestructura
Construcción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Baja de producción por ausentismo por cuidado de niño/as ▪ No se puede cerrar la obra si está con permiso maternal 	
Todos los sectores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de infraestructura (baños, camarines, sala amamantamiento) 	

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas.

En general, los discursos relacionados al régimen mercantil que pone el foco en los costos de incorporación de mujeres en las empresas son enunciados con menor frecuencia por los entrevistados que los discursos asociados a los regímenes doméstico e industrial. Además, se precisa que algunos de estos costos pueden ser enfrentados por las empresas si son asumidos con suficiente planificación. No obstante, existen costos que actúan como barreras insuperables y que requieren de ajustes en las políticas públicas, como son los de conciliación familiar.

4.2.4 Régimen cívico “Si es en género, nosotras nos comprometemos”

En el régimen cívico el principio de coordinación es la igualdad de oportunidades entre individuos. Se aspira a un contrato social en el que las contrataciones en las empresas se basen fundamentalmente en la motivación e interés de las personas por su oficio u ocupación, en busca de una comunidad profesional con fuerte vocación. Entre los discursos asociados a este régimen, están aquellos que manifiestan la voluntad de las empresas de integrar a más mujeres, sustentados en distintos tipos de argumentos. Entre ellos, el de justicia “las mujeres se merecen las mismas oportunidades de los hombres” (Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica), el de ser parte de un cambio cultural donde se deje de asociar las habilidades al género y se demuestre que “mujeres y hombres pueden hacer los mismos trabajos” (Encargado de RRHH y Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica), y el de beneficios de la diversidad “las empresas diversas pueden adaptarse a distintas

realidades”. Estos discursos despliegan una retórica valórica y de justicia, y se proyectan como cambios con efectos de largo plazo, como un referente para las generaciones futuras, una forma de educar y de trazar una ruta para tener una sociedad mejor.

En referencia específica a las prácticas laborales se argumenta que el hecho de integrar a una mujer como practicante en las empresas permite cambiar el estigma de la industria, y se vuelve un acto ejemplificador para otras empresas. Respecto a esta integración se señala que las generaciones mayores son las más reticentes, y para lograr el cambio se apela con ellas a sus propias constituciones familiares motivándolos a evitar la discriminación laboral con quienes podrían ser sus familiares mujeres (hijas, sobrinas). La experiencia personal permite en ese sentido superar una estructura cultural. Una suerte de interpelación moral con su caso familiar.

En los discursos asociados al régimen cívico, se hace con frecuencia referencia a las acciones que realizan las empresas para favorecer la integración de mujeres (programas de cuotas, indicadores de inclusión, restricciones en relación con el acoso laboral y sexual, o talleres con equipos de trabajo) o la adhesión a la Norma NCh3262 (única norma nacional en la materia, la que es certificada por el SERNAMEG). Cuando ello sucede, estos discursos son enunciados generalmente por entrevistadas mujeres que están comprometidas con estas estrategias que exigen cambios culturales en el funcionamiento de la organización para fomentar y hacer concreta la integración femenina.

Hay un tema ético a la base. Yo puedo tener la agenda llenísima y me dicen: “Te voy a presentar un programa, no sé, de *engagement*, yo digo: “Uh, lo siento, mándame información, pero no tengo tiempo”. Si me dicen: “Es género, y queremos conocer tu experiencia”, es un tema casi como el juramento que hacen los médicos, nosotros nos comprometemos en esto, no es un juramento, pero está súper implícito, que, si nosotros y nosotras lo hicimos, esto tiene que permear, porque es cambio de sociedad y también es el sueño. (Encargada de RRHH, ETP media, Metalmecánica).

Otro tipo de discursos, aunque minoritarios, son los que tienden a ver la problemática de género como resuelta. Aparecen diversos matices en estos discursos. Uno de ellos apela al principio de igualdad, entendiéndola como no discriminación (ni positiva ni negativa), argumentando entonces que no debiesen existir políticas particulares de contratación para mujeres puesto que estas para los hombres no existen. Se plantea además que hay que exigir lo mismo a ambos géneros, y que el foco es el talento individual. Un entrevistado dice: “a todo el que quiera trabajar se le da la oportunidad aquí, acá nosotros no hacemos discriminación de nadie” (Encargado de RRHH y Supervisor de práctica, ETP superior, Minería). Asimismo, cuando es un hombre quien se refiere a la Norma NCh3262, se asume que por la mera aplicación de la norma las problemáticas de género quedarían resueltas: “nosotros trabajamos con la NCh3262 ah, de equidad de género, entonces para nosotros no es tema, o sea, si aquí quieren postular mujeres, está la posibilidad” (Supervisor de práctica, ETP media, Metalmecánica). También sucede que, respecto a las mujeres en práctica, se suele argumentar que las integran por el sólo hecho de que no encuentran prácticas en otras empresas o tienen más dificultad. Este argumento se asocia a una visión caritativa de la oportunidad de práctica profesional para estudiantes mujeres de la ETP.

Tabla 6. Justificaciones régimen cívico para la incorporación de mujeres en empresas

Sector	En contra de integrar mujeres	A favor
Minero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rol caritativo de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencias internacionales
Metalmecánico		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Norma 3262 ▪ Metas personales de mujeres en cargos de jefatura ▪ Actitud ejemplificadora que reduce estigma ▪ Igualdad de oportunidades
Construcción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rol caritativo de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud ejemplificadora que reduce estigma ▪ Igualdad de oportunidades ▪ Valoración de la diversidad ▪ Metas personales de mujeres en cargos de jefatura
Todos los sectores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensación de problema resuelto porque ya hay mujeres o se de trato similar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de la desigualdad y adopción de medidas (capacitaciones, etc.)

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas.

En general, los argumentos relacionados al régimen cívico son citados en menos ocasiones que aquellos de los regímenes doméstico e industrial, pero los entrevistados reconocen que se trata de argumentos que aparecen cada vez con más frecuencia en las empresas. Sin embargo, se observa que, si bien son discursos que buscan revertir la situación de desventaja a la que están expuestas las mujeres, alterando las prácticas de las empresas, son misiones personales más que institucionales. Asimismo, se aprecia un riesgo de inmovilismo al asumir que por ciertas acciones ejecutadas o normativas implementadas la problemática de género pudiera estar ya resuelto.

4.2.5 Síntesis de hallazgos

Al analizar los discursos de los supervisores de prácticas laborales y de responsables de recursos humanos a través de cuatro regímenes definidos por la teoría de la justificación, se observa el predominio de las lógicas asociadas a los regímenes doméstico e industrial. Son discursos en los que dominan los principios de la tradición y de la eficiencia en la incorporación de mujeres como practicantes y/o trabajadoras en funciones de mandos medios de la cadena de valor de las empresas. Los regímenes mercantil y cívico, orientados por los principios de competencia e igualdad de oportunidades respectivamente, también están presentes, pero son menos predominantes, y tienen particularidades en su enunciación. Los discursos del régimen mercantil no son particulares a las industrias masculinizadas, mientras que los del régimen cívico se enuncia muy distintamente en función del género del entrevistado.

En los discursos de género del régimen doméstico, existe un consenso transversal en los rubros respecto al arraigo cultural de que la mujer viene a irrumpir un lugar masculinizado, en el que hasta hace poco se normalizaban comportamientos, lenguajes y códigos entre los trabajadores, propios del macho. La barrera cultural que deben enfrentar las mujeres que quieren integrarse a estos espacios es por lo tanto de gran envergadura, y cargan con la “responsabilidad” de adaptarse a esta cultura organizacional, particularmente hostil para ellas, o transformarla completamente, pero pareciera no haber un punto medio. La feminidad se valora, si es limitada o contenida, ya que permite suavizar el trato, hacerlo más respetuoso y amable, y fortalecer las relaciones interpersonales. La feminidad que se excede del límite se vincula con la

hipersensibilidad, así como con la belleza, o más bien con las actitudes o gestos de las mujeres para resaltar el estereotipo de su identidad femenina, que supone un riesgo de conflicto para la empresa, y potenciales problemas de acoso sexual.

El otro régimen discursivo más observado, fue el industrial, que refiere a las competencias físicas y profesionales que permitan mejorar la eficiencia de la empresa, vinculada con el género de la evaluada para el puesto. El principal argumento al que recurren los varones para justificar la baja presencia de mujeres en estos sectores masculinizados refiere a la fuerza física, argumento que no aparece en las entrevistadas mujeres, que dan cuenta que con la tecnología actual este ya no es un impedimento para seguir excluyendo a las mujeres de la industria. Luego a nivel de competencias, en general las/os entrevistadas/os distinguen ciertas características al género, que permiten importar distinciones de género para la asignación de tareas al interior mismo de la organización. A las mujeres se las dota de mayores capacidades de organización, orden, detalle y control, asignándole roles técnicos particulares y definidos en cada uno de los rubros. Cabe destacar, que varias/os entrevistadas/os señalan que las mujeres, al ser pocas, están mucho más expuestas a la evaluación de sus jefaturas y de sus pares, puesto que deben estar demostrando permanentemente que tienen las competencias técnicas y habilidades para estar en el puesto que ocupan.

Los últimos dos regímenes presentes en los discursos de las empresas que hicieron parte del estudio son el régimen mercantil en el que destaca para estos rubros en particular los costos asociados a la adecuación de infraestructuras, tallaje para la ropa de trabajo y piezas de hotel para las faenas (particularmente en el sector minero). Esto se manifiesta como un costo muchas veces limitante para pequeñas y medianas empresas. Los otros gastos o costos en que se debe incurrir al contratar a mujeres no son propios de las áreas técnicas, sino más bien de la inserción de las mujeres en la vida laboral en general, y hacen relación con asumir los costos del pre y post natal de las mujeres, así como de la conciliación de la vida familiar, la responsabilidad social de las mujeres en las labores de cuidado de sus hijos e hijas pequeñas. El régimen cívico por su parte se visibiliza en el discurso de las mujeres entrevistadas como un compromiso de equidad social, y de abrir posibilidades en la industria a las mujeres. En el discurso de entrevistados varones, en cambio, se trata de invisibilizar la problemática de género haciendo hincapié en las competencias individuales de los y las candidatas a una práctica profesional o a un puesto laboral.

4.3 Experiencias y estrategias de ajuste de estudiantes mujeres en sus empresas de práctica profesional

Para comprender cómo las experiencias de práctica profesional son configuradas retrospectivamente por las tituladas, junto con identificar las estrategias de ajuste que desplegaron ante las discriminaciones enfrentadas se recurrió a la noción de hacer y deshacer el género (Butler, 2002, 2006) en complemento con la teoría respecto a la naturaleza generalizada de las organizaciones (Acker, 1990). El foco en el análisis estuvo en la forma en la cual las entrevistadas negociaron la forma de ser mujer en los entornos laborales altamente masculinizados que las recibieron como estudiantes en práctica.

4.3.1 Configuración de la experiencia de práctica profesional

Las vivencias relatadas por las entrevistadas ponen de manifiesto que la práctica profesional es una experiencia educativa que genera expectación entre las estudiantes previo a su ingreso. Para las jóvenes de la ETP media, la práctica profesional constituye una etapa significativa de su formación, en la que se espera consolidar y adquirir nuevos aprendizajes, poner a prueba sus capacidades y confirmar creencias respecto de cómo se vive o experimenta el trabajo en espacios en los que las mujeres son minorías. Estas expectativas e imaginarios se nutren de relatos que se movilizan en los establecimientos respecto a vivencias pasadas y que advierten de las dificultades a las que han enfrentado las estudiantes en experiencias pasadas. Las interacciones informales con exestudiantes o con profesoras/es son las principales instancias en las que se transmiten estas vivencias. El ingreso a espacios masculinizados es una experiencia desafiante que en algunos casos trasciende la adquisición de competencias específicas y genéricas, pues se configura como una oportunidad para aportar en el avance de la integración femenina en estos espacios.

Como mujer trabajar con gente mayor en construcción es más difícil, les cuesta más asumir el trabajo con mujeres. Tanto a nivel de mano de obra como a nivel profesional les cuesta que esté una mujer (...) Igual, después de lo aprendido y la experiencia que he ido adquiriendo, los terminé convenciendo de que vamos para el mismo lado. (Titulada, ETP media, Construcción).

De igual modo, en los discursos de las tituladas de ETP superior, las experiencias de práctica profesional son vistas retrospectivamente como una oportunidad que permite aplicar e incorporar nuevos saberes técnicos, acceder a códigos del entorno profesional, desarrollar habilidades sociales, y eventualmente también insertarse laboralmente. Pero más allá de estos beneficios instrumentales, las tituladas entrevistadas tanto de nivel medio como superior configuraron sus prácticas profesionales como experiencias desafiantes donde su género, fue una excepcionalidad, que significó una alta visibilidad y exposición, que marcaron dichas experiencias.

Te ven como mujer no más, no te ven cómo lo que tú eres profesionalmente. No dicen algo así como “Ah, ella estudió, ella tuvo buenas notas, ella trabajó para llegar aquí”, no, solo eres una mujer que quiere buscar pega en mecánica, como nada más te ven. En cambio, al hombre lo ven como: “Ah, pasó las pruebas, estudió mecánica, va a servir para mecánica” (Titulada ETP media, Mecánica Automotriz).

Difícil. Ha sido... Bueno, también ha sido grato, ha sido entretenido, pero lo primero que se me viene a la cabeza es difícil. Por ser mujer po', por ser mujer, por la discriminación, por el acoso, por varios factores, porque te miran en menos. Y la carrera, o sea, la profesión, en sí, es bien... A ver, es bien machita (risa), ¿cachai?, es de cargar cosas, de estar ahí, de igual, de tener carácter. (Titulada ETP, superior, Construcción).

Tal como se describe en la cita, ser mujer fue percibido como una condición que dificultó sus experiencias formativas porque existe a priori un corpus discursivo, el 'machismo', que las posiciona en desventaja por no poseer los atributos valorados para participar orgánicamente en su campo laboral. En este contexto las practicantes deben realizar un ejercicio activo orientado a la resignificación de ser-mujer, ya que lo femenino

solo tiene lugar desde dos posibles formas de relaciones entre géneros que condicionan sus experiencias formativas. En la primera, las relaciones entre hombres y mujeres están mediadas por la sexualidad, la seducción, y el posicionamiento de las mujeres como objetos sexuales. En cambio, en la segunda, las mujeres practicantes adquieren un estatus asexuado de “hijas” que requieren guía y protección. Estas dos formas de relaciones conviven y afectan su subjetividad.

En la laboral yo me sentía de repente como niña, que ellos eran como mis papás, mis tíos y que siempre me decían que porqué se me había ocurrido estudiar eso, que era como el niño niña. Me preguntaban “¿oye y te gustan las mujeres?”, siempre como que está ese tema, la mujer que estudia una carrera así es como que eres gay o algo así, siempre como la talla o como que quieren saber que realmente eres así. Siempre esa talla, yo me acuerdo, en el principio era como “¿Oye te gustan las mujeres o los hombres?” Eso me acuerdo, ahora que me preguntas, era como “la anécdota” que yo dije que fuerte, porque claro que no hay muchas mujeres en este rubro. (Titulada, ETP superior, Metalmecánica).

En algunas cosas existe un favoritismo hacia la mujer, que lo viví. Por ejemplo, porque uno es mujer nos dicen "vaya a tomar desayuno", "vaya a tomarse un cafecito", "venga, abríguese" y todo. También está ese favoritismo y que tampoco considero que esté bien porque al final debería ser un trato igual para ambas partes." (Titulada, ETP media, Metalmecánica EMTP).

4.3.2 Discriminaciones enfrentadas por las estudiantes

El primer momento en el que las estudiantes de ETP confirman sus aprensiones respecto a la discriminación de género en el mercado laboral, es en el momento de búsqueda de empresa para que las acojan como practicantes, lo que es principalmente crítico en la ETP superior por la ausencia de soportes institucionales. Tal como se describe en la cita a continuación, gran parte de las entrevistadas describen el proceso de búsqueda de prácticas profesionales como una experiencia solitaria, en la que quedan a su propia suerte. En este proceso varias deben enfrentar malas experiencias de entrevistas, donde experimentan discriminaciones basadas en la desconfianza en sus habilidades y saberes.

Ya mira, la entrevista eran tres personas, o sea yo y dos personas más. Entraron dos personas, de partida los dos hombres y yo fui la última. Entonces yo dije “ya, chuta, no importa”. Entré a la entrevista, una mesa gigante, la persona estaba en frente mío, pero era como una distancia... típicas mesas de reuniones de empresas grandes. De frente a frente, me comentó lo que querían que hiciera; cálculos de rodamientos y de ejes y todos eso, me preguntó si yo lo manejaba, “Sí, esto me lo enseñaron”, “¿y qué tal eres para esto?”, Yo le dije “en parte de teórica lo manejo, no por nada me titulé, egresé y lo manejo (...). Después de todo eso me dijo: “Aquí tu tendrías 20 personas a tu cargo con las que tendrás que trabajar y gestionar”. Me dijo: “Y tú, como mujer ¿serás capaz de mantener esta gente a cargo?”, y yo ahí fue como un silencio incomodo, y pensé “me están desmereciendo”, entonces yo le respondí: “si po, ¿por qué no? ¿Por qué una mujer no es capaz de tener gente a cargo o tener voz de mando? (Titulada ETP, superior, Metalmecánica).

Esta desconfianza, es luego también percibida en las experiencias de práctica en sí. Las entrevistadas destacan como una de las barreras centrales a las que se enfrentaron en sus prácticas profesionales el escepticismo y deslegitimación de sus saberes o habilidades cognitivas. A esta desconfianza, se suma la ausencia de la fuerza física como limitante para la ejecución de ciertas tareas, lo que también las deslegitima y se constituye en una barrera que deben enfrentar.

Porque yo creo que, pasa mucho que está el, el no sé, como el motivo de cuestionarte porque eres mujer, cachai, como de cuestionar tus conocimientos. (...) A mí me pasó eso en la carrera, mientras estudiaba, mientras trabajaba, eso yo creo que es como una de las principales cosas, se cuestiona mucho si uno sabe de verdad o no, y que si, como que si te equivocas es muy condenable. (Titulada, ETP superior, Metalmecánica).

El punto más importante es lo que te mencionaba, la fuerza, por ejemplo, la fuerza del tipo de ocupar una herramienta de repente y que obviamente la va a ocupar mejor un hombre que una mujer, que tenis que estar pidiendo ayuda. (Titulada, ETP superior, Metalmecánica).

En el caso de las tituladas de la ETP media, a esta desconfianza en sus capacidades físicas y cognitivas por el hecho de ser mujer, se suma la desconfianza debido a su edad. Es recurrente entre los relatos advertir que la juventud y, su consecuente menor experiencia de vida, constituye un factor adicional de exclusión, que provoca frustración debido a las bajas expectativas del entorno en su desempeño laboral. Además, que estas desconfianzas llevan frecuentemente a que se les cuestione su decisión vocacional, siendo estos cuestionamientos gravitantes en la etapa transicional en la que se encuentran, ya que pueden activar o desactivar sus proyectos educativo-laborales a futuro.

Cuando entré recién a hacer la práctica, fue ese tipo que veía la producción, que hacía la entrega de piezas, que un día me dijo: «¿Para qué estudia esto? Si no te podés el plato convencional». Y yo le dije: «Pero ¿qué tiene? Si no tengo la fuerza, porque recién estoy empezando», si no llevaba ni un mes de práctica. Y me dijo: «No, es que las mujeres no sirven para esto, si yo sé». (Titulada, ETP media, Metalmecánica).

Otra forma de discriminación en las empresas que produce una experiencia desfavorable dentro de su campo profesional son las situaciones de acoso sexual que emergen de diversas formas en los relatos de las entrevistadas. Piropos, 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 entrevistadas se ven expuestas. Así lo develó una titulada de la carrera de Geominería, cuando nos señaló que aquello que más la complicó durante su práctica profesional fue el acoso permanente de un contratista de otra empresa que le mandaba chocolates, y le solicitaba reuniones innecesarias, lo que le causó más de un problema. Una situación más extrema, al tratarse de una situación de acoso de tipo físico se ilustra en la siguiente cita:

El que era jefe de mecanizado (...) la persona que me dio la iniciación en la empresa, o sea que me presentó a todas las personas. Un día me estaba cambiando los zapatos, estaba de cuclillas abrochándome los zapatos de seguridad, y él llegó y metió su mano en el bolsillo trasero de mi

pantalón, y me sacó un colet [agarrador de cabello]. Yo quedé atacada, porque, o sea, había buena onda, pero... de ahí que haga eso (...). Y bueno, lo increpé y él me dijo “oye, si no pasó nada” me dijo “es un juego” (risa), y yo “¿qué juego? no estamos jugando a nada”. (Titulada ETP, superior, Ingeniería Mecánica).

Son conductas ofensivas que tienden a ser minimizadas, asumiéndolas como dinámicas naturales en la relación entre hombres y mujeres, pero que producen desazón en las entrevistadas marcando negativamente sus experiencias de práctica profesional. Sentimientos que se agravan por el imperativo de asumir los costos afectivos del acoso sexual de manera íntima ante el temor a ser consideradas problemáticas, exageradas, o clausurar la posibilidad de proyectarse laboralmente en sus empresas de práctica. El acoso sexual produce al cuerpo femenino como lugar de miradas, de exposición, de sexualización. De ese modo, mientras la deslegitimación de saberes y cuerpo restituye lo masculino como lo propio del terreno de estas organizaciones laborales, el acoso sexual despoja a las mujeres de su derecho de estar ahí. Es una suma de lo improbable -una posición legitimada de lo femenino- y lo probable -una posición de riesgo de lo femenino- que finalmente lleva a las mujeres a no sentirse parte de sus espacios de práctica laboral que son los que corresponden al ejercicio de su profesión.

4.3.3 Estrategias de afrontamiento desplegadas por las estudiantes

Los relatos de las entrevistadas también develaron distintas estrategias de afrontamiento ante las discriminaciones y situaciones de acoso sexual enfrentadas en sus lugares de práctica profesional. Son estrategias que se dan en una combinación de resistencia y aceptación de las reglas de inteligibilidad existentes y que les permiten lidiar y tratar de hacerse un lugar en las empresas. Se trata de prácticas de carácter performativo que en algunos casos cumplen una función de actualización del marco normativo tradicional existente y en otros un intento de transformación de este. En ese sentido, son singulares en aquello que enfatizan y en las líneas discursivas específicas a las que responden, aun cuando se superponen unas a otras en un juego de relaciones en movimiento. Su despliegue es variado no solo entre entrevistadas, sino también por una misma entrevistada ante circunstancias diversas experimentadas.

Dentro de las estrategias identificadas en los relatos de las entrevistadas están las de *atenuación* y *exacerbación*. Por una parte, las jóvenes destacan prácticas que realizan orientadas a atenuar o disimular características o cualidades sobre todo físicas, pero también psicológicas y cognitivas, asociadas a lo femenino. Por otra parte, las mismas jóvenes, refieren prácticas enfatizan en atributos de la personalidad para integrarse y ser respetadas en los contextos de sexualización y deslegitimación que enfrentan en sus prácticas profesionales. En el caso de las prácticas de atenuación el foco se pone en la gestión del cuerpo femenino a fin de atenuar su imagen como inapropiado para la realización de determinadas tareas, o para disimular lo que es leído como atractivo y evitar la sexualización de las relacionales sociales y potenciales situaciones de acoso sexual. Así se evidencia en los relatos de tituladas de distintos niveles de la ETP:

Entonces, yo intentaba no ir provocativa, ¿qué quiere decir provocativa?, con poleras con escote, o ir maquillada, o ir con las uñas pintadas, o utilizar ropa muy apretada, no. Porque yo sé que los hombres, típico pensamiento: “Ay, ella anda provocando, quiere que la miren, quiere que le digan cosas”.

Entonces yo, en mi mundo laboral, soy muy cuadrada y recatada, trato de evitar estas cosas (Titulada, ETP superior, Construcción).

Si me tengo que amarrar el pelo y verme desordenada, yo lo voy a hacer, no me va a importar. Si tengo que pegarle al chasis y me pego, no importa, es cosa del trabajo, después veo si estoy bien. Entonces me molesta que, pese a que uno se esfuerce, que uno vaya en contra de todo lo que ellos piensan, sigan tratándote, y diciéndote: “No, no va a poder, va a necesitar ayuda” (Titulada, ETP media, Mecánica Automotriz).

Son prácticas que deshacen el género a nivel personal, en el sentido de atenuar aquello de lo femenino que la regla discursiva señala como inapropiado. Sin embargo, junto con renunciar a estos atributos, hacen género reiterando la norma tradicional a través de la aceptación de la regla de inteligibilidad impuesta. De esa forma, generan una la sensación de continua frustración ante su despliegue en el intento de crear un lugar alternativo para sus cuerpos en estos contextos. Esto principalmente porque al intentar atenuar lo femenino, conllevan el ejercicio de una práctica de subjetivación que acepta la división entre lo femenino y masculino, y que las confirma en una posición deslegitimada al poseer un cuerpo débil e insuficiente para el trabajo que deben desempeñar.

En cambio, en el caso de las prácticas de exacerbación, la atención está en rasgos de carácter como la amabilidad o la seriedad. En particular, los relatos de las entrevistadas permitieron identificar que la amabilidad se exagera con mayor frecuencia en el trato con trabajadores de mayor edad, para ser vistas como cordiales y sociables, y así ser acogidas en sus círculos de conversación. No obstante, con trabajadores más jóvenes, esta amabilidad puede hacer género y reiterar el marco normativo existente, por lo que se acentúa la seriedad como principal atributo, tal como lo señala una titulada de mecánica automotriz: “El hombre tiende a veces a malinterpretar la amabilidad con coqueteo, entonces prefiero ser un poco más seria y evitar todo ese tema de malentendidos”. Con todo, para las entrevistadas, este tipo de estrategias es descrito como un ejercicio de adaptación por medio del desarrollo de la personalidad para hacerse respetar y adaptarse al código hegemónico que impera en las empresas del rubro de sus carreras. En ese sentido, conllevan un proceso activo de aprendizaje, tal como lo evidencia la siguiente entrevistada que luego de titularse de técnico superior en construcción llegó a ser supervisora de obras:

Al principio, cuando hice mi práctica, fue complicado, tuve que aprender a cómo vestirme correctamente para ellos, a la manera correcta de hablar, no sé, porque en la construcción si eres muy, muy, como muy señorita, te comen. Entonces fue complicado los primeros meses, pero después me fui ambientando y fui agarrando personalidad y desde ahí como que ya no me costó mucho entrar a mis otras pegas (Titulada, ETP superior, Construcción).

Un segundo tipo de estrategias identificadas en los relatos de las entrevistadas son la del *hiper-esfuerzo y la perseverancia*. Estas estrategias intentan contrarrestar la visión asociada a su desempeño que traen las prácticas discriminativas de deslegitimación de sus saberes y capacidades para realizar el trabajo en las empresas. Hacer más de lo que se espera de ellas, formarse de manera autodidacta y permanente, tener iniciativa para diferenciarse de sus compañeros hombres, son algunas de las prácticas desplegadas en esta

dirección. Mientras las estrategias de atenuación y exacerbación enfatizan el ejercicio de movilizar el marco normativo respecto al cuerpo femenino en términos de su sexualización y capacidad física, este segundo tipo de estrategias se vincula más con la movilización de la norma que deslegitima sus capacidades cognitivas y saberes profesionales. Para ello, las jóvenes deben intensificar su desempeño, por sobre el umbral de inteligibilidad, aceptando las reglas de inteligibilidad que las significan como insuficientes o en desventaja respecto a sus pares varones.

Yo soy, a ver, soy muy trabajadora, soy muy esforzada, soy muy comprometida, soy, no sé, considero que, si tengo que ensuciarme las manos, lo voy a hacer, no tenía como la misma visión que mis compañeros en ese aspecto. Porque, un ejemplo claro, era que nuestra práctica consistía solamente en observar, no podíamos hacer nada más, quizás llenar papeles, lo típico, pero no podíamos ensuciarnos las manos. (...) Pero yo tuve iniciativa, y comencé a ayudar a los maestros instalando la tira fondos, como dejándolos sobre puestos, y que después los maestros pasaran la llave, apretando no más. Entonces, como que todo el mundo se asombró, decían: "Oye, tú, a pesar de ser mujer tienes iniciativa, eres súper..." (Titulada, ETP superior, Construcción).

Si, 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).

Además, que el hiper-esfuerzo debe estar acompañado de la perseverancia para movilizar la norma resistiendo lo establecido que las subjetiva como no aptas para desempeñarse en los espacios laborales vinculados a sus estudios de ETP. Es un ejercicio continuo orientado a demostrar que es posible, en un marco discursivo que reactualiza permanentemente las condiciones que hacen de ese posible -su buen desempeño-, un improbable. Tal como señala Butler: 'Los términos para designar el género nunca se establecen de una vez por todas, sino que están siempre en el proceso de estar siendo rehechos.' (2006, p.25). En este sentido, el ejercicio de deshacer el género es también la evidencia de la fuerza, eficacia y duración de aquello que pretende desmontarse (Butler, 2006).

Finalmente surge un tercer tipo de estrategias: las de *complicidad* y *de resistencia* frente a conductas o situaciones que caracterizan o están normalizadas en los entornos de práctica profesional. Las estrategias de complicidad son desplegadas por entrevistadas que declaran haberse sentido integradas en las empresas que las acogieron como practicantes. Esta integración es descrita como el resultado de una disposición activa para ser validadas como integrantes legítimas de un entorno social-laboral donde ellas son sujetos extraños. Realizar tareas que son percibidas solo de mujeres para colaborar, 'hacerse las lesas [tontas]' con comentarios ofensivos y sexistas, o ser cómplices a través del humor para constituirse como uno más o como una mujer distinta a las otras, así como no intervenir ni defenderse de algunas conductas de exclusión directas por ser mujeres e ir 'acostumbrándose' son las principales prácticas para el logro de la participación y la integración.

El mundo es completamente distinto al de nosotras. Es típico que los hombres son más desordenados, todo es chacota [broma], con un lenguaje distinto, como ellos se comunican es

totalmente distinto. Y a veces uno queda, así como colgando [no entendiendo], es una broma o es verdad, ya después ciertas tallas [broma] ya ni te molestan (...) (Titulada ETP media, Metalmecánica).

Sí, me sentí integrada, porque los viejitos, ósea, se les dice así a los hombres mayores en la mina, no se limitaban tanto porque veían una niña, simplemente, de repente, tiraban unas tallas [bromas] como muy ordinarias, y ahí algunos decían: “Oye, cálmense, está una niña con nosotros, ¿cómo van a decir esas cosas delante de ella?” Claro, mujer, niña... No me molestaba tanto, porque, en realidad, ellos son así, (Titulada, ETP media, Metalurgia Extractiva).

Se intenta ser parte de un grupo social, en muchos casos acostumbrándose a códigos que en un principio generan incomodidad. Es una aceptación de los límites impuestos por el discurso que las jóvenes realizaron para resguardar sus trayectorias profesionales. En este sentido, la complicidad se construye a través de un ejercicio continuo que combina la aceptación de la norma con el hacerse un lugar. Es una estrategia instrumental que las jóvenes despliegan para protegerse y velar por la resolución de otras necesidades.

Uno tiene que apechugar [aguantar] no más, tú necesitas la práctica y no te puedes dar el lujo de buscar lo que uno quiera, en realidad es una meta que tienes que cumplir como sea y donde sea para titularte (...) Entonces al final uno tiene que adaptarse como un animalito. Llegas y tienes que adaptarte, buscártelas, ingeniártelas y ser como yo te digo, así coma apechugado: “¿oiga le molesta que traiga mis guantes y que limpie a fondo?” Cosa que obviamente un hombre no va a hacer en el taller, pero así me sentía mucho más cómoda (Titulada, ETP superior, Mecánica Automotriz).

En contraste con la complicidad, las estrategias de resistencia se expresan en disposiciones manifiestas de rechazo a los comentarios sexistas o prácticas de discriminación. Frases como ‘no me quedé callada’, ‘lo encaré’, ‘le hice el párale’ son comunes en los relatos de las entrevistadas que enfrentaron directamente este tipo de situaciones. Se trata de estrategias individuales -al margen de lo normal o institucionalizado- que ayudan a las practicantes mujeres a superar o sobrellevar las experiencias insatisfactorias que enfrentan en sus entornos masculinizados de práctica laboral. Este tipo de prácticas fue referido pocas veces entre las tituladas de ETP superior entrevistadas, en cambio, fue frecuente entre quienes realizaron su práctica laboral en su etapa escolar.

Hay que ser empoderada y decir: “no, hasta aquí no más”, o: “estos chistes se pueden contar conmigo y estos otros no” (...). Porque, si uno les suelta el hilo, así como: “Ah, jaja, yo soy amable, sí, sí”, ahí se alzan y es como que no paran. Igual hay que aprender a decir: “no, yo no puedo”, “no, yo no debo”, o no sé, “no es parte de las tareas de mi cargo”. (Titulada ETP media, Minería)

4.3.4 Síntesis de hallazgos

Las evidencias expuestas dan cuenta que más allá de los beneficios en términos de oportunidades de aprendizaje que la práctica profesional entregó a las tituladas, éstas se configuraron como experiencias desafiantes donde el ser mujer fue una excepcionalidad que significó una alta visibilidad y exposición. Asimismo, el entorno altamente masculinizado en el cual se insertaron, marcado por género, las enfrentó a

una serie de discriminaciones que no sólo son efecto de un código tradicional o de estereotipos, sino que constituyen en sí mismas prácticas de carácter performativo que cumplen una función de actualización, readaptación y ajuste del marco normativo tradicional en estos entornos. Así, las expresiones de desconfianza a sus habilidades cognitivas, la deslegitimación de sus saberes y capacidades funcionan como mecanismos de subjetivación generizados que reproducen el lugar excepcional, improbable e inadecuado de lo femenino en estos entornos, al mismo tiempo en que actualizan la posición de lo masculino como referente normativo y un ambiente hostil para las mujeres que se incorporan a éste. Esta hostilidad del ambiente es incrementada de manera significativa por las prácticas de acoso sexual.

El posicionamiento de lo masculino como referente normativo en las empresas también define las estrategias de afrontamiento desplegadas por las estudiantes en práctica. Esto, porque las prácticas de resistencia que podrían revertir estos referentes son altamente restrictivas, especialmente para las estudiantes de la ETP superior. El esfuerzo invertido en sus trayectorias y la posibilidad de insertarse formalmente en las empresas se impone a la posibilidad de resistir frontalmente las discriminaciones y situaciones de acoso sexual que enfrentan en un contexto donde los soportes institucionales están ausentes. En este sentido, la resistencia parece estar circunscrita a la individualidad y, por lo tanto, con un costo, en muchos casos, demasiado alto para ser asumido al interior de los espacios laborales. Asimismo, las estrategias de hiper-esfuerzo, perseverancia, asimilación, atenuación y complicidad son experimentadas con tensión y desgaste afectivo intenso, donde sus propias subjetividades generizadas deben ser asumidas como terreno de disputa y permanente elaboración que muchas veces marca una escisión entre sus formas de sentirse mujer dentro y fuera de estos espacios. Todo esto acontece en un contexto donde las empresas no se sienten comprometidas a remover las lógicas organizacionales para una mejor inserción de las mujeres, al tener las prácticas profesionales de la ETP una temporalidad acotada. Como resultado, se mantienen los regímenes de género que imperan en las organizaciones laborales asociadas a rubros históricamente masculinizados sin que las estudiantes mujeres que ingresan a ellas como practicantes puedan alterarlas, tendiendo más bien a validarlas al negociar su forma de ser mujer para lograr aceptación.

5. DISCUSIÓN

Este estudio examina los contextos y experiencias de prácticas profesionales en áreas masculinizadas de la ETP en busca de identificar los facilitadores y barreras que inciden en el logro de aprendizajes pertinentes en los puestos de trabajo y proyección laboral en el área de estudiantes mujeres. La información levantada por métodos cuantitativos y cualitativos desde distintos actores (instituciones de ETP, titulados/as y empresas), permite indagar y delimitar dimensiones relevantes a lo largo de las trayectorias formativas de las estudiantes: antes (elección e integración en las instituciones de ETP), durante (acceso y estadía en las empresas), y después de la práctica profesional (inserción y proyección laboral). Junto a ello, para profundizar en la visión de las empresas en torno a la participación de mujeres en rubros masculinizados se analizan e interpretan sus discursos utilizando la Teoría de la Justificación (Boltanski & Thevenot, 1991). Asimismo, se profundiza la experiencia de las estudiantes mujeres durante sus prácticas profesionales a partir de la teoría de Acker (1990) respecto a la naturaleza generizada de las organizaciones (Acker, 1990) y la noción de hacer y des-hacer el género (Butler, 2002, 2006).

A continuación, se analiza la información organizándola en facilitadores y limitantes. Para una mayor comprensión y dado que naturalmente aparecen elementos a distinto nivel, la información se organizará a nivel macro, meso y micro. Macro, se refiere a elementos estructurales, como la cultura, la normativa o las políticas públicas; meso se refiere a un nivel intermedio, de agrupación de individuos, como pueden ser las instituciones educativas, los gremios o las empresas; por último, micro se refiere al nivel individual. Incorporamos en este último nivel también a la familia por ser un espacio más íntimo. Por supuesto, los niveles están interrelacionados y muchas veces se superponen.

5.1. Nivel Macro

Facilitadores

Uno de los facilitadores estructurales que aparecen como evidentes es la **tendencia a la masificación** de la educación y, en particular, al **aumento en la participación de las mujeres en los rubros masculinizados**. Estas tendencias facilitan la incorporación de las mujeres ya que se reducen las resistencias, dejan de ser “casos únicos” y las empresas e instituciones educativas comienzan a ganar experiencia en el trato a personas de otro sexo.

Adicionalmente, existe un amplio consenso en los actores sobre un proceso de cambio cultural que favorece, desde distintos ángulos y perspectivas la incorporación de la mujer al mercado laboral. Se tiene una **visión positiva del proceso cultural que se está viviendo**, reconociendo una mayor integración de las mujeres al mercado laboral e incluso a los mismos rubros masculinizados. Se reconocen cambios en el trato a las mujeres y mayor disposición de hombres a trabajar con mujeres. Adicionalmente, se valora la visión de equidad de género de las nuevas generaciones, así como la incorporación de nuevas tecnologías.

El análisis discursivo realizado en directivos y supervisores de práctica de empresas ayuda a comprender este cambio cultural. Aparecen, por ejemplo, discursos desde el régimen cívico, en la línea de una **mayor justicia e incorporación de la mujer** en el mercado laboral, que se aprecia están instalados sobre todo en mujeres en

posiciones de liderazgo en las empresas. Estos discursos pueden llevar a acciones concretas generando cambios que pueden ser incluso simbólicos para la participación de mujeres en estos rubros.

Los avances normativos que promueven la equidad de género también son mencionados como facilitadores. Destaca la creación de la Norma NCh 3262 que, en conjunto con los cambios culturales, ha movilizó a las empresas a certificarse y demostrar con hechos concretos su voluntad de avanzar a la equidad de género.

Otro aspecto que aparece como facilitador y que se evidencia con más fuerza en los últimos años es la escasez de mano de obra en algunos rubros por efectos de la pandemia. Esta escasez ha forzado a las empresas a buscar personal en todos los lugares o públicos posibles, incluyendo a las mujeres.

Limitantes

Los temas culturales aparecen en una constante tensión, transformación y movimiento. Por una parte y tal como se mencionó antes, los cambios culturales que se están viviendo en términos de cambios valóricos o de preferencias con relación a la participación de las mujeres y la equidad de género están movilizó la incorporación de mujeres en el mercado laboral en rubros masculinizados. Por otra, las resistencias a los cambios, en especial de las generaciones mayores; la valoración de la fuerza física; las creencias y estigmas de género; las creencias que las mujeres sólo serían **buenas en algunas cosas y que otras son para los hombres**; las visiones sexualizadas o abiertamente discriminatorias, por ejemplo, deslegitimizando las capacidades de las mujeres; o incluso la asignación del problema de equidad de género sólo a la mujer, se transforman en limitantes u obstaculizadores del cambio.

La cultura, en este proceso de cambio, aparece repetidamente como limitante en sus visiones más conservadoras. El análisis de los discursos imperantes en las empresas evidencia las visiones del **mundo doméstico, mercantil e industrial que aparecen entre los distintos actores**. Las visiones tradicionales (mundo doméstico) de la mujer en un segundo lugar basadas en la división de trabajo y normativa heterosexual, con roles tradicionales de género y contratación basada en la mantención del estatus, aparecen como claras limitantes para la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Por su parte, la visión desde la productividad (mundo industrial) que pone preponderancia a lo físico también limita el acceso, permitiendo sólo un ingreso en posiciones estereotipadas por ejemplo por temas de limpieza y orden. La visión desde el mundo mercantil limita el acceso por temas de costos, por ejemplo, en la infraestructura y la maternidad. Por último, la visión paternalista del mundo cívico, donde la mujer se incorpora por caridad más que por sus propios méritos también genera posiciones de desventaja en las mujeres.

Por último, las evidencias sobre las estrategias que utilizan las mujeres para adaptarse a un entorno masculinizado levantadas en las entrevistas sugieren la persistencia de sistemas de creencias de género que aún no se han transformado y que siguen afectando la incorporación igualitaria y libre de sesgos de las mujeres en los sectores bajo estudio.

5.2 Nivel Meso

Facilitadores

Un facilitador importante a nivel meso aparece mencionado en las entrevistas y refrendado en las encuestas y se refiere al **rol de las instituciones educativas, en particular en la ETP media**, en la preparación de las mujeres para la práctica o el mercado laboral y en la colocación en prácticas, muchas veces vía convenios. El sigue siendo clave en términos de soporte ante problemas, acompañamiento y supervisión, donde se requiere una presencia activa, en particular en el caso de menores de edad. Algunas entrevistadas reconocen las acciones preventivas de cuidado desde la ETP media. En la ETP superior se mencionan acciones como charlas con exalumnas y la incorporación de docentes mujeres. Ante las dificultades que se presentan en este informe, es evidente que aquí existe un espacio clave para que las instituciones educativas puedan brindar un mejor apoyo. Estas estrategias no sólo son posibles desde las instituciones de educación sino, sobre todo, desde la política pública. Surgen preguntas sobre factibilidad en las instituciones educativas, mecanismos de apoyo y experiencia para desarrollar estrategias más robustas de colocación y apoyo a estudiantes.

A nivel de empresas aparecen la mayor cantidad de facilitadores. Un primer facilitador que surge es la **progresiva automatización de los procesos productivos**, que implica un menor uso de la fuerza física inhabilitando lo que constituye el principal motivo de exclusión de las mujeres tanto de los puestos laborales como los de práctica.

Otro elemento que facilita el acceso a las prácticas son las acciones específicas que han asumido algunas empresas. Por ejemplo, cuotas de acceso, acciones de acompañamiento a mujeres que se incorporan, medidas de prevención de acoso, búsqueda activa para mujeres en cargos clave, implementación de normas de igualdad de género (NCh3262), discriminación positiva en la contratación, campañas publicitarias, entre otras. Por otra parte, se reconoce que existen **empresas**, generalmente grandes o internacionales, que **se autoimponen desafíos de paridad de género**, incluso focalizándolos en aquellos puestos con menor participación de mujeres. Así también, las entrevistadas en las empresas sugieren que cuando hay **mujeres insertas** al interior de las empresas, **impulsan la contratación de más mujeres**, especialmente en posiciones de autoridad.

En algunos casos, el **rol de supervisión de práctica** por personal de la empresa también es considerado un facilitador.

Por último, las prácticas también generan beneficios a las empresas. Entre estos beneficios está el acceso a posibles nuevos trabajadores, el aporte al conocimiento, y en menor medida la reducción de la carga laboral en períodos determinados, entre otros.

Limitantes

Los procesos de acceso a las prácticas profesionales son reconocidos como difíciles, altamente problemáticos, desgastantes y desmotivantes, reconociendo más limitantes que facilitadores. Esta sensación es mayor en las estudiantes de la ETP superior donde las **instituciones educativas juegan un rol menor** y por tanto depende más de sus propios procesos de búsqueda. Sobre un 40% de las mujeres en los distintos rubros declara tener

dificultades para acceder a la práctica o, incluso perder oportunidades, solo por el hecho de ser mujer. El **sentimiento de soledad** también surge en los procesos de búsqueda de prácticas donde gran parte de las jóvenes entrevistadas lo describen como una experiencia solitaria. Adicionalmente, las tituladas de la ETP media afirman que son **pocas o insuficientes las instancias** para compartir sus vivencias y ser guiadas respecto de estrategias y formas de abordar los problemas propios de ser mujer dentro de rubros masculinizados. También se releva como limitante la debilidad en los procesos vocacionales que realizan las instituciones educativas. Por último, y en particular en la ETP media, se levanta la falta de reflexión sobre las dificultades que enfrentan las mujeres en estos rubros,

En algunos casos en las empresas, se aprecia el ocultamiento de la discriminación utilizando argumentos de **infraestructura, seguridad y fuerza física** (especialmente en empresas de bajos recursos o poco tecnologizadas). Algunas empresas suelen ignorar que las mujeres enfrentan dificultades específicas para insertarse en sus prácticas laborales. Usualmente, estas son empresas con **actitud de apertura pasiva a la incorporación de mujeres**. En otros casos, solo las aceptan en labores administrativas o genéricas (no calificadas, ajenas al área de su especialidad), lo que contrasta con la asignación de tareas para sus pares masculinos. En muchos casos se debe a una clara desconfianza en sus habilidades o conocimientos, lo que viene determinado por **prejuicios**. También aparece mencionado el riesgo por “inadecuación del ambiente laboral”. Por último, la excusa de un trato igualitario y sin discriminaciones para nadie, **invisibiliza problemas** que afectan exclusivamente a las mujeres y dificulta su tratamiento.

Adicionalmente, los **estereotipos de género conducen a segmentación de tareas** en las empresas en estos rubros, donde las funciones y tareas femeninas se asumen como limpias, finas, en oficina y detallistas, mientras que las masculinas son sucias, gruesas, en terreno e implican fuerza física. Esta segmentación a veces implica que las mujeres realicen actividades laborales que no corresponden a lo definido en el perfil de egreso de su especialidad, generando malestar por el desajuste vocacional. Así mismo, tiende a limitar el desenvolvimiento laboral de las practicantes sólo a funciones estereotipadas como femeninas. Esto ocurre principalmente en las empresas, pero también en ocasiones en las instituciones de ETP. Se evidencia también la existencia de **paternalismo** por parte de hombres hacia las practicantes, que, debido al exceso de atención y realización de algunas actividades por ellas (especialmente las estereotipadas como masculinas), las incomoda, les impide validarse ante sus compañeros como una igual, y les reduce su campo de entrenamiento y eventuales oportunidades laborales futuras. Adicionalmente, se menciona que la falta de referentes mujeres en la empresa dificulta la permanencia de las mujeres.

Por último, es interesante destacar que, ante la pregunta sobre la responsabilidad de bajo nivel de acceso de mujeres a las prácticas al rubro, los actores tienden a mencionar a los otros como responsable. Por ejemplo, las empresas ponen mayor responsabilidad a las instituciones educativas, a las propias mujeres y a la cultura imperante, pero no a ellos mismos).

5.3 Nivel Micro

Facilitadores

La existencia de un **mayor interés por el rubro** y un **mayor grado de proyección** en el mismo sector son las dos razones para escoger la especialidad más mencionadas en las encuestas tanto a nivel de ETP media como superior. Estos cambios en los intereses de las personas, también se dan en la familia, las que otorgan mayor nivel de aprobación a este tipo de carrera. Existe también un mayor **empoderamiento de las mujeres** que se refleja en un rendimiento académico destacado y capacidad de liderazgo (como respuesta al estereotipo masculinizante), facilitando el acceso a las prácticas. También queda claramente reflejado en la mayor percepción de autoeficacia de las mujeres con relación a los hombres. Adicionalmente, la existencia **de familiares que estudien las mismas especialidades** también es mencionado como un facilitador ya que permite el conocimiento previo del rubro, aumenta el grado de convicción y reduciendo la brecha entre expectativa y realidad. Así también, familiares o amigos juegan un rol relevante en el acceso a las prácticas, en especial de ETP superior.

La positiva visión sobre los **beneficios que trae la práctica profesional** se vuelve, en sí misma, un factor positivo. Los/as practicantes de ambos niveles educativos y ambos sexos indican fuertes beneficios en términos de aprendizajes prácticos, conocimiento del campo laboral y habilidades blandas. Por ejemplo, a un número relevante de estudiantes la práctica les permitió confirmar su elección de carrera. Este mayor conocimiento del rubro incide en la madurez vocacional y la persistencia en el rubro, lo que en parte se aprecia al contrastar la diferencia entre media y superior en el conocimiento del rubro o en las expectativas de continuar en el rubro. Quienes tuvieron una buena experiencia de práctica, indican explícitamente que esto les permite proyectarse en sus rubros o especialidades y podrían convertirse en espacios de continuidad laboral, de generación y/o amplificación de redes, o simplemente donde conseguir experiencia o una recomendación.

Existe una percepción de **aumento** de la cantidad de **mujeres que continúan estudios superiores en carreras masculinizadas y se insertan laboralmente con éxito**, lo que favorece la normalización de que mujeres sí pueden estudiar y ejercer en estas carreras. El cambio generacional, la mayor apertura de los hombres a trabajar con mujeres (especialmente los más jóvenes) y la desnaturalización de tradiciones masculinas y excluyentes de las mujeres en espacios de trabajo, favorece esta inserción.

Limitantes

En los procesos decisionales sobre la especialidad, las mujeres mencionan la existencia de **sentimientos de soledad y ausencia de referentes profesionales mujeres** (especialmente en la ETP media), y que se sienten “nadando contra la corriente”. Entre estas dificultades aparece también el **paternalismo** de docentes y supervisores que inhiben la participación equitativa de las mujeres. Desde sus contrapartes masculinas y desde las empresas, se menciona reiteradamente como razón de exclusión las **autolimitaciones de mujeres** como resultado del estereotipo masculinizante de sus carreras. Desde la empresa se reconoce la **menor frecuencia con que se recibe a practicantes mujeres** con relación a hombres.

Para adaptarse a una cultura masculinizada las estudiantes tienden a desplegar **estrategias de ajuste** para enfrentar un ambiente masculinizado; estas requieren esfuerzos especiales y también generan costos. La estrategia de **atenuación** busca atenuar características físicas para evitar la sexualización de las relaciones sociales. En la estrategia de **exacerbación**, las mujeres tienden a resaltarse o llevar al límite atributos de carácter (amabilidad o la seriedad para hacerse respetar). La estrategia de **complicidad** frente al grupo mayoritario se juega en aceptar o ‘hacerse las lesas’ frente a bromas o comentarios sexistas y ofensivos. La estrategia de **resistencia** se despliega a través de disposiciones manifiestas de rechazo a los comentarios sexistas o prácticas de discriminación. Por último, la estrategia de **hiper-esfuerzo y de perseverancia** consiste en hacer más de lo que se espera para sobresalir y anular así la desconfianza en capacidades y habilidades.

Las entrevistadas también destacan como una de las prácticas de discriminación centrales a las que se enfrentaron en sus prácticas profesionales el escepticismo y deslegitimación de sus saberes o habilidades cognitivas. A lo que, en muchas ocasiones, se suma la desvalorización a partir de la fuerza física constituyéndose ésta en una limitación femenina adicional.

La madurez vocacional y la seguridad de las elecciones de carrera también aparecen como limitantes. Así, la evidencia levantada sugiere que para los y las estudiantes las prácticas en las empresas afectan en forma relevante su proyección e inserción en el rubro. Así, se levantan dudas sobre los procesos decisionales previos, el proceso de confirmación/rectificación vocacional durante los estudios, y/o sobre las experiencias vividas en la misma práctica. Esto se ve reflejado en el alto número de estudiantes, principalmente mujeres, que no continúan en el rubro ni estudiando ni trabajando. Esto, así como el tránsito laboral en el rubro, han generado un alto nivel de acuerdo entre las mujeres que indican que se les ha hecho más difícil avanzar en sus aspiraciones laborales.

En este sentido, y desde una perspectiva más general, las mujeres perciben que el progreso en estos rubros es más complejo solo por el hecho de ser mujer. Estas percepciones, sean reales o solo percepciones, se transforman en cargas psicológicas que limitan la progresión de las mujeres en estos rubros.

5.4 Problemáticas transversales

Limitantes

Las diferencias de acceso y participación de las mujeres son mayoritaria y transversalmente asignadas a elementos culturales, tanto por parte de hombres como por parte de mujeres. Además, mientras las mujeres tienden a asignar más responsabilidades a otros (instituciones de educación superior o las propias empresas), los hombres tienden a endosarlo a las propias mujeres. Esta visión es similar en las empresas, que también asignan la responsabilidad a las propias mujeres y a las instituciones de educación superior.

Desbalance de poder

La experiencia de práctica se configura como un espacio potencial de inserción laboral, siendo percibido como una oportunidad para demostrar que son buenas trabajadoras en sus especialidades. En este sentido, la práctica es percibida como una oportunidad donde las empresas les permiten ingresar sin que haya demasiado riesgo en eso, por su temporalidad y posición de aprendices, y donde ellas deben jugársela para demostrar su valor como trabajadoras. Muchas veces, para mejorar sus posibilidades, surge la necesidad de resignificar lo femenino ya que sólo tiene lugar de dos formas: mujer como objeto sexual o con estatus asexuado de “hijas” que requieren guía y protección. Es en estas situaciones en que se produce un fuerte desbalance de poder, dejando a las mujeres en riesgo frente a jefaturas o compañeros que puedan aprovechar este desbalance.

El cuidado

Los elementos de cuidado (de parientes, hijos/as, etc.) aparecen transversalmente en todas las etapas y ámbitos relacionados a la inserción y continuidad de la mujer en el mercado laboral y en las prácticas laborales. Está profundamente instalado que este es un rol que recae principalmente en las mujeres. Esta idea es usada como argumento para la no contratación, ya que aumenta el riesgo de no contar con mujeres o tener que darles permiso en caso de alguna situación. Adicionalmente, se tiende a asignar, incluso por parte de la misma empresa, la responsabilidad del cuidado a las mujeres y no a los hombres, perpetuando este sesgo. Este prejuicio, no existe para los postulantes padres. Esta suposición pone en posición de desventaja a las mujeres. La pregunta que surge en esta línea es qué factores estructurales existen en la normativa o en las políticas de las empresas que pueden asentar estas ideas. También aparece la interrogante de cómo enfrentan estas situaciones las empresas y qué se puede hacer para superarlo. Si bien en las recomendaciones se presentan algunas ideas para enfrentarlo, se requiere más investigación para entender mejor este fenómeno y profundizar su alcance para proponer mejores alternativas.

La maternidad

La maternidad es otro de los aspectos que aparece transversalmente como una limitante para la incorporación de la mujer en el mercado laboral. El riesgo de un proceso de maternidad podría elevar los costos para una empresa, lo que se amplifica con los cuidados posteriores a los permisos maternales. En los casos de faenas, se levanta una restricción administrativa que impediría cerrar la faena mientras la mujer no salga del postnatal. Como contraparte, se observan algunas iniciativas que favorecen y/o apoyan a las mujeres embarazadas. Estas se detectan principalmente en liceos y en empresas. Curiosamente, no se menciona la responsabilidad de las

políticas públicas en equilibrar la cancha. Algunas empresas problematizan y reflexionan positivamente sobre los prejuicios habituales de la eventual maternidad, lo que contrarresta el desincentivo a contratarlas. Por su parte, los liceos suelen comprender que la maternidad y paternidad conlleva una responsabilidad adicional, por lo que ofrecen facilidades para que sus estudiantes con hijos/as finalicen sus estudios y se inserten laboralmente, por ejemplo, dándoles prioridad en las ofertas de trabajo. La maternidad también afecta las decisiones de las mujeres, que las lleva a aplazar sus prácticas profesionales, así como la finalización y continuidad de sus estudios superiores. En los peores casos, algunas mujeres no prosiguen en el rubro o desertan de sus estudios. Como contrapartida, las barreras para contratar madres llevan a muchas mujeres a renunciar a la maternidad, ya que se percibe como incompatible con el trabajo en estos rubros.

El acoso sexual

Uno de los elementos más complejos de tratar y más violentos hacia las estudiantes son los actos de acoso sexual. Usualmente, son prácticas naturalizadas que afectan el bienestar de las personas que lo sufren, principalmente mujeres, y que debe ser erradicado. Tanto en las entrevistas como en las encuestas el tema surge como una de las situaciones que limitan la participación de las mujeres. La encuesta muestra que tanto el acoso no verbal, el verbal como el físico ocurren con bastante frecuencia en estos rubros, tanto para la ETP media como superior. Adicionalmente, se detecta sexismo hostil por parte de hombres, especialmente de mayor edad, hacia las mujeres en general, incluidas las practicantes. También se mencionan situaciones de acoso sexual adyacente, donde las mujeres son partícipes como testigos, por ejemplo, al estar expuestas a conversaciones sexualizadas.

Las empresas, en contraste con las tituladas y las instituciones educativas, no siempre reconocen el problema del acoso sexual y algunas tienden a invisibilizarlo, naturalizarlo y relativizarlo. Algunas empresas se dan cuenta de que las trabajadoras mujeres, incluidas las practicantes, dan indicios de que han vivido situaciones de acoso sexual en el trabajo, pero no hacen la denuncia, aun existiendo canales formales y confidenciales para realizarla. Incluso, en algunos casos, se tiende a culpar a las mujeres por las denuncias de abuso, asignándoles la responsabilidad del problema a ellas.

Las prácticas de acosos tienen efectos directos sobre las practicantes y sus oportunidades. Por ejemplo, la predisposición cultural frente a las mujeres lleva, en especial a los hombres mayores, a invalidarlas en sus capacidades y conocimientos. También, ven reducidas sus posibilidades de inserción, ya que algunos empleadores prefieren evitar el ingreso de mujeres a puestos de trabajo masculinizados para evitar problemas de convivencia, lo que abiertamente perjudica a las mujeres. Otro efecto importante es el conflicto de intereses para los establecimientos educacionales, donde se produce un trade-off. Por una parte, los establecimientos y las mismas empresas debieran denunciar los casos de acoso para cuidar a las mujeres. Por otra parte, realizar una denuncia por acoso sexual es complejo para los liceos que tienen que esforzarse para conseguir las prácticas. Una denuncia puede dañar las relaciones con la empresa, lo que puede implicar que ésta no vuelva a aceptar mujeres practicantes, o incluso que corte el vínculo. Esto puede llevar a minimizar las situaciones, dejando impune a responsables. Algunas medidas de prevención de acoso sexual por parte de empresas y liceos, por ejemplo, consiste en no ubicar a mujeres en espacios laborales con riesgo de situaciones de esta índole, reduciendo las oportunidades de inserción de las mujeres.

Todos estos resultados levantan una voz de alerta urgente sobre un problema serio que requiere ser tratado desde todos los ángulos y actores, partiendo por las políticas públicas y siguiendo por las empresas y las instituciones educativas. Los cambios culturales son lentos y, por lo mismo, se requieren acciones coordinadas para eliminar este tipo de situaciones. El caso es en extremo complejo en la situación de menores de edad que puedan estar realizando sus prácticas. Como investigadores, nos parece que esta situación debe ser investigada con la mayor profundidad y cuidado posible para generar acciones de mitigación potentes y oportunas. Existe un rol importante de la política pública pero también de las empresas y de las instituciones educativas. Simplemente no se pueden permitir las situaciones de acoso.

6. CONCLUSIONES

Este estudio buscaba examinar los contextos y experiencias de prácticas profesionales en áreas masculinizadas de la ETP, identificando los facilitadores y barreras que inciden en el logro de aprendizajes pertinentes en los puestos de trabajo y proyección laboral en el área de estudiantes mujeres.

La información levantada por métodos cuantitativos y cualitativos permite concluir que transversalmente existe una percepción que los temas de género se están enfrentando y se está avanzando en disminuir las situaciones de segregación y de discriminación, logrando una mayor inserción de las mujeres en estos rubros. Esto se debe a cambios culturales y generacionales, pero también a acciones específicas desde liceos, instituciones de educación superior, la empresa y la política pública.

Sin embargo, y a pesar de los avances, aún queda bastante camino por recorrer para lograr una situación de equidad donde las mujeres puedan insertarse sin sesgos ni cargas extras y competir en forma equitativa por un puesto de trabajo. Los factores culturales, como creencias y actitudes, elementos estructurales como normativas o incluso la falta de infraestructura en las empresas, la falta de preparación o apoyo desde las instituciones de educación escolar y superior, aún juegan en contra de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, en particular en los rubros masculinizados. En el fondo, no se busca que exista una equidad obligada o artificial, pero sí que las razones para no ingresar al rubro o para salir del rubro sean en base a la elección consciente y no por barreras o limitantes externas condicionadas sólo por el sexo de la persona.

Tabla 1. Síntesis de Facilitadores y Limitantes

Macro	Meso	Micro
Facilitadores		
-Cambios culturales y mayor apertura social a la igualdad de género, principalmente en generaciones jóvenes -Normativa de la política pública (Norma NCh3262) facilita la incorporación de mujeres	-Tendencia a la automatización de los procesos disminuye el uso de fuerza física -Adhesión de las empresas a normativas nacionales e internacionales para avanzar en la igualdad de género -Incorporación de mujeres en roles de liderazgo -Acompañamiento y apoyo a mujeres en acceso (búsqueda de cupos) y permanencia en prácticas en ETP media	-Aumento de mujeres que siguen carreras masculinizadas -Actitud y perfil de mujeres que elige especialidades/carreras en los rubros -Mejor rendimiento académico y actitudes de liderazgo y empoderamiento -Conocimiento previo de rubros por parientes o amigos que pertenecen al mismo rubro -Mayor disposición de hombres a trabajar con mujeres -Mayor aprobación de familias a participación de mujeres en carreras masculinizadas Experiencias positivas en las prácticas
Limitantes		
-Visiones más tradicionales del rol de la mujer -Resistencia de generaciones mayores	-Falta de apoyo de instituciones de ETP superior en procesos de búsqueda de práctica y durante estadía en	-Resistencia de generaciones mayores -Visión paternalista limita desarrollo normal -Escepticismo y deslegitimación de

<ul style="list-style-type: none"> -Valoración de la fuerza física como atributo asociado al buen desempeño -Creencias que mujeres solo serían buenas en algunas cosas (motricidad fina, relación con clientes) -Percepción transversal de mayor costo de mujeres (faenas, infraestructura, maternidad) -Visión paternalista limita desarrollo normal -Estereotipos de género que conducen a segmentación de tareas al interior de las empresas y deslegitimación de las capacidades de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> empresas -Cultura masculina dominante en empresas e instituciones de ETP (sexismo benevolente y hostil) -Condiciones de infraestructura y seguridad en empresas -Maternidad y conciliación familiar, con rol de cuidado asignado a mujeres -Ausencia de referentes femeninos en las instituciones de ETP y las empresas -Débiles procesos de apoyo vocacional -Responsabilización de dificultades a otros actores 	<ul style="list-style-type: none"> saberes y habilidades físicas y/o cognitivas -Acoso sexual y relaciones afectivas entre practicantes y trabajadores de la empresa. -Responsabilización de dificultades a otros actores
---	---	--

Fuente: Elaboración propia.

La presencia de sesgos y condiciones estructurales que limitan el acceso y permanencia no solo afecta la incorporación de las mujeres en estos rubros, generándoles malestar, frustración, o incluso cambiando sus trayectorias formativo-laborales, sino que también genera ineficiencias para las familias, las empresas y el país. Es por esto por lo que, para enfrentar esta situación, se requieren acciones coordinadas de todos quienes tengan incumbencia: empresas, establecimientos educacionales, entidades gubernamentales y las/os estudiantes. Ciertamente, se requiere más investigación para completar el diagnóstico y para buscar propuestas de políticas más efectivas y pertinentes.

7. RECOMENDACIONES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Las transiciones en las trayectorias educativo-laborales son momentos de alto estrés y tensión, principalmente para estudiantes que siguen trayectorias no convencionales. En particular, las estudiantes mujeres en especialidades/carreras de la ETP vinculados a rubros masculinizados, no solo enfrentan las dificultades tradicionales que cualquier estudiante tiene al transitar desde un espacio educacional a uno laboral, sino que también enfrentan otra serie de dificultades de orden cultural, relacional, y operacional que limitan su inserción plena en el mundo laboral. Estas dificultades “extras” llevan a que las mujeres, por el solo hecho de ser mujer, deban esforzarse el doble para mantenerse y avanzar en sus metas profesionales. Para hacer frente a esta situación, se identificaron una serie de facilitadores y limitantes que sirven de guía para desarrollar estrategias que permitan una mejor incorporación de las mujeres a sectores en los históricamente han estado subrepresentadas y que son reconocidos por sus buenas perspectivas laborales. A continuación, se presentan algunas recomendaciones en esta dirección.

Recomendaciones para las instituciones educativas:

- **Formación integral de estudiantes mujeres para enfrentar el mundo laboral masculinizado en el que se insertarán.** Las instituciones de ETP tanto de nivel medio como superior deben comprender que su rol formador es incompleto si no preparan a las estudiantes mujeres para enfrentar los ambientes masculinizados que imperan en las empresas del campo ocupacional de sus especialidades/carreras. Se trata de prepararlas conceptualizando situaciones probables y entregándoles herramientas y estrategias que les permitan lidiar con situaciones complejas que afectan su emocionalidad y desempeño. Es imperioso favorecer procesos de reflexión al interior de las instituciones que permitan dimensionar y entender mejor el problema y sus alcances para ver cómo enfrentarlo. La práctica profesional, es un primer momento (al menos en el caso de la ETP media) donde las estudiantes se enfrentan a estos ambientes, con todos sus sesgos y tradiciones histórico-culturales operando, y donde las herramientas y estrategias entregadas requieren ser utilizadas. En ese sentido, las prácticas profesionales pueden constituirse en instancias donde su efectividad pueda ser evaluada, recabándose antecedentes para retroalimentar su diseño y mecanismos de entrega a las estudiantes.
- **Soporte a estudiantes en la búsqueda de prácticas profesionales.** Principalmente en la ETP superior, donde el proceso de búsqueda de la empresa de práctica profesional y/o laboral es de completa responsabilidad del estudiante, acompañar y brindar soporte a las estudiantes mujeres en esta búsqueda. Las instituciones de ETP deben asumir un rol activo en vincular a sus estudiantes con las empresas que ofrecen cupos de práctica profesional, o que eventualmente pueden hacerlo, estableciendo para ello canales efectivos y conocidos por las partes interesadas. Se trata de acciones afirmativas que apuntan a compensar las desventajas con las cuales las estudiantes mujeres se enfrentan a estos procesos y que les generan altos costos, incluyendo el desistir de sus trayectorias educativo-laborales.
- **Generación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual.** Elaborar protocolos claros y detallados de acoso sexual a estudiantes mujeres, independientemente del espacio en el que se produzcan (aula, talleres, empresa de práctica profesional). Estos protocolos también deben ser conocidos

por toda la comunidad educativa, incluidas las empresas que colaboran con la provisión de cupos de práctica a las instituciones de ETP.

- **Monitoreo y acompañamiento a estudiantes en sus empresas de práctica.** Tanto en la ETP media como superior, monitorear y acompañar permanentemente la estadía de las estudiantes mujeres en sus empresas de práctica, con protocolos preestablecidos que permitan identificar tempranamente situaciones de riesgo y experiencias laborales que no contribuyan con el perfil de egreso de sus especialidades/carreras. Ante estas situaciones, se deben establecer medidas correctivas, entre ellas el cambio de la empresa de práctica con el menor costo para las estudiantes afectadas. Asimismo, es recomendable que este acompañamiento incluya instancias presenciales o virtuales colectivas, donde las estudiantes sean convocadas para compartir sus experiencias de práctica profesional mientras las están viviendo y reflexionar respecto a las implicancias de ser mujer en esta etapa formativa.
- **Docentes mujeres como modelos a seguir.** Existe evidencia que la presencia de referentes femeninos para estudiantes mujeres en áreas tradicionalmente masculinas tienen el potencial de influir en su formación y favorecer la identificación con sus especialidades/carreras, interpretando sus experiencias y dando respuesta a sus dificultades. En esta línea se sugiere promover en las instituciones educativas la conformación de equipos directivos y docentes diversos en términos de género que incluyan a profesionales mujeres que puedan ser vistas como referentes cercanos por estudiantes de su mismo género. Para ello es necesario la implementación de estrategias de búsqueda y reclutamiento de este perfil de docentes, su formación, inducción y acompañamiento durante su ingreso a las instituciones educativas, la existencia de políticas de remuneraciones que aseguren igualdad salarial de género, así como también la existencia de iniciativas de conciliación de la vida laboral y personal con independencia del género.
- **Mentoras pares para nuevas estudiantes.** Principalmente en la ETP superior, donde el proceso formativo es más personal y aislado, asignar a las estudiantes mujeres que recién ingresan a sus instituciones, pares tutores mujeres de semestres superiores que puedan acompañar individualmente, al menos durante el primer año de sus carreras. Para ello es necesario generar guías orientadoras para las estudiantes que acompañan y capacitarlas para asumir su rol, lo que a la vez permite reforzarlas y afianzarlas en el desarrollo de su carrera y transición al mercado laboral.
- **Trabajo institucional en red visibilizando acciones.** Considerando que, dado el bajo número de estudiantes mujeres en carreras vinculadas a rubros masculinizados, algunas de las recomendaciones aquí sugeridas puedan resultar poco costo-efectivas, asociarse entre instituciones educativas para su diseño e implementación. El trabajo colectivo puede hacer viable estas acciones que benefician directamente a las estudiantes y que reafirman el carácter inclusivo de la ETP avanzando en la equidad de género.

Recomendaciones para las empresas y sus gremios

- **Generación de espacios de reflexión por gremios.** A nivel de gremios, es importante generar espacios de reflexión que ayuden a entender el fenómeno, detectar aquellos espacios más lentos en la transformación cultural, dimensionar sus implicancias y buscar soluciones. Es especialmente importante que revisen las

situaciones de acoso en sus sectores. Para eso, se sugiere fortalecer el trabajo gremial empresarial, creando mesas de trabajo con representantes de las empresas para avanzar en la reflexión sobre temas de equidad de género en conjunto con sus sindicatos de trabajadores de tal forma de buscar acciones afirmativas que ayuden a alcanzar espacios más equitativos. Como la revisión de creencias enraizadas en nuestras culturas es particularmente complejo, se sugiere que estos procesos reflexivos cuenten con apoyo o mediadores externos.

- **Reconocimiento del aporte de mujeres en el rubro de sus carreras.** Diseñar e implementar acciones orientadas a reconocer las contribuciones de las mujeres en sus rubros y a generar nuevas visiones acerca de su desempeño profesional en posiciones que demandan competencias técnicas, tanto de nivel medio como superior. Estas acciones debieran visibilizar el valor de las prácticas profesionales de la ETP como estrategias para contribuir a su formación en los puestos de trabajo y contar con candidatas idóneas para cubrir las vacantes existentes.
- **Preparar a trabajadores en inclusión y trato de mujeres.** Educar y sensibilizar a sus trabajadores, principalmente a los responsables de supervisión de prácticas profesionales, en temáticas relacionadas con sesgos y estereotipos de género, que muchas veces son inconscientes o naturalizados como dinámicas propias de una cultura masculinizada. Medidas como estas facilitan el desarrollo de prácticas profesionales virtuosas que contribuyan a la formación de las estudiantes y su proyección en el rubro de sus carreras.
- **Acciones afirmativas hacia practicantes mujeres.** Jugar un rol activo en la incorporación de estudiantes mujeres como practicantes, buscándolas en sus instituciones educativas y mostrando que la empresa es un entorno propicio para el desarrollo de sus prácticas profesionales. Se trata de acciones de tipo afirmativo que requieren el compromiso previo de la empresa en temas de equidad de género.
- **Apoyo a practicantes mujeres en su estadía en las empresas.** Durante el desarrollo de prácticas profesionales de las estudiantes, asignarles tutores mujeres al interior de las empresas que sean referentes profesionales y que les brinden orientación y apoyo individualizado. Estas tutorías debieran permitir a las estudiantes en práctica responder a sus inquietudes personales y laborales, incidiendo positivamente en sus decisiones de futuro ya sea laborales o de continuidad de estudios superiores (para el caso de las estudiantes de ETP media).
- **Políticas empresariales de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y discriminación positiva.** A modo general, y en busca de promover una mayor presencia femenina en las empresas: i) apoyar la transferencia del rol de cuidado al hombre, creando estrategias y normativas que equiparen esta tarea entre trabajadores de ambos sexos; ii) promover liderazgos femeninos al interior de las empresas que puedan visibilizar problemáticas de género existentes y que favorezcan la incorporación de otras mujeres a puestos de la cadena de valor productiva; iii) contar con 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

Recomendaciones para el Estado

- **Igualdad de género como eje de política.** Declarar la igualdad de género como uno de los ejes fundamentales del fortalecimiento de la ETP y como prioridad de política, invirtiendo recursos en estrategias concretas para avanzar en reducir la marcada segmentación de género que caracteriza a su oferta formativa y que refuerza la segregación en los mercados laborales. Implica también reconocer los avances, pero teniendo claridad sobre la brecha aún existente para lograr espacios igualitarios. Esto obliga también a detectar la existencia de aquellos núcleos duros de persistencia de las creencias de género que genera costos adicionales a las mujeres en la incorporación al mercado laboral, buscando generar estrategias para enfrentar esta persistencia.
- **Articulación de trabajo ministerial.** Mandatar 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 a las estudiantes mujeres de especialidades/carreras de la ETP media y superior prácticas profesionales efectivas y pertinentes que favorezcan sus trayectorias formativas. Dentro de estas estrategias se podrían incluir incentivos a las empresas, principalmente a las pequeñas, para que reciban estudiantes mujeres en práctica garantizando condiciones mínimas durante su estadía en las empresas.
- **Política de formación integral de estudiantes.** A fin de avanzar en la igualdad de género en la ETP resulta mandatorio el resguardo de procesos formativos transversales que reconozcan el valor de la diversidad, que sean libres de discriminaciones y que incluyan apoyos a estudiantes de grupos subrepresentados, identificando y remediando las dificultades específicas que enfrentan en los planos académico y psicoemocional durante su experiencia educativa. Para ello se requiere de la implementación de una política de formación integral de estudiantes que propenda hacia ambientes no sexistas, inclusivos y abiertos a la diferencia.
- **Revisión protocolos frente al acoso sexual.** Es urgente realizar una revisión de protocolos frente al acoso que reciben estudiantes. Este trabajo debe incluir la más amplia participación posible tanto de instituciones educativas como empresariales con el fin de instalarlos ampliamente y reducir el trade off que se produce en los establecimientos educativos cuando se detectan situaciones de este tipo.
- **Promoción al trabajo mancomunado de instituciones educativas.** Apoyar e incentivar el trabajo de instituciones de ETP en temas de género y soporte a las trayectorias educativo-laborales de estudiantes mujeres en carreras masculinizadas, a través de orientaciones técnicas e instrumentos fomento. En búsqueda de eficiencia de recursos y para evitar redundancias y duplicidades, el foco debiera ponerse en la promoción del trabajo en red de las instituciones educativas, para la generación de estrategias comunes que sean sostenibles en el tiempo.
- **Fortalecimiento de las prácticas profesionales como elemento central de la ETP.** Profundizar el análisis y las políticas que afectan las prácticas profesionales para enriquecer y cuidar esta herramienta de formación que genera beneficios evidentes en estudiantes. Revisar, por ejemplo, la factibilidad de apoyos

a las prácticas en verano cuando la mayor parte de los establecimientos de la ETP de educación media se encuentran cerrados por vacaciones.

- **Promoción de prácticas para favorecer madurez vocacional.** Promover en la ETP media, las prácticas profesionales intermedias, de tal manera que los estudiantes puedan enfrentarse tempranamente a los entornos laborales de sus especialidades, clarificando sus intereses vocacionales y aspiraciones de carrera. Esto resulta particularmente relevante en estudiantes mujeres para que puedan anticipar de mejor forma posibles requerimientos, ya sea para mantenerse en sus trayectorias formativas o cambiarse de área en la etapa siguiente (educación superior).
- **Fortalecer políticas de docencia en la ETP.** Diseñar políticas para incentivar la docencia técnico-profesional tanto en la ETP media como superior, atrayendo a candidatos con experiencia laboral previa que adquieran competencias pedagógicas para desenvolverse en aulas y en talleres. En estas políticas se debiera hacer un guiño a mujeres profesionales en áreas STEM, ya sea de nivel técnico-superior o universitarias para que se incorporen a la docencia y sean referentes de las estudiantes mujeres en especialidades/carreras relacionadas a estas áreas. La experiencia en la Beca Vocación de Profesor debiera servir de antecedente para estas políticas, pero considerando que las/los docentes técnico-profesionales eligen la docencia como segunda carrera cuando ya están insertos en el mercado laboral.
- **Fomentar la investigación en temáticas de género y prácticas profesionales.** de Impulsar investigaciones aplicadas sobre la problemática de género en la ETP, que avancen en el diseño y pilotaje de estrategias que aumenten el acceso y permanencia de estudiantes mujeres en carreras en áreas consideradas no tradicionales a su género. Estas investigaciones debieran romper los silos entre la ETP media y superior, propiciando una mirada sistémica que incorpore también la capacitación, formación en oficios y certificación de competencias laborales en estas áreas.

REFERENCIAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158
- Blair, E., Miller, R., Ong, M. & Zastavker, Y. (2017). Undergraduate STEM Instructors' Teacher Identities and Discourses on Student Gender Expression and Equity. *Journal of Engineering Education*, 106(1), 14-43.
- Blossfeld, H. P., Skopek, J., Triventi, M., & Buchholz, S. (2015). *Gender, education and employment: and international comparison of school-to-work transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.
- Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B. & Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894–916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- Britton, D. (2000) The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender and Society*, 4(3), 418-434
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Paidós, Barcelona.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa*. Paidós.
- CCM. (2020). *Mujer y minería: evolución en la última década y desafíos futuros*. https://www.ccm.cl/wp-content/uploads/2020/10/MujerMineri%CC%81aCCM_v2.pdf
- Cundiff, J. L. & Vescio, T. K. (2016). Gender Stereotypes Influence How People Explain Gender Disparities in the Workplace. *Sex Roles*, 75(3–4), 126–138.
- Espinosa, L. L. (2011). Pipelines and Pathways: Women of Color in Undergraduate STEM Majors and the College Experiences That Contribute to Persistence. *Harvard Educational Review*, 81(2), 209–240.
- Fernández-Darras, M., Díaz, L. & Mora-Guerrero, G. (2020). Women in secondary technical vocational education: Factors that influence their educational and work trajectories. *Pensamiento Educativo*, 57(1), 1-19.
- Fuller, A., Beck, V. & Unwin, L. (2005). The gendered nature of apprenticeship. Employers' and young people's perspectives. *Education and Training*, 47(4/5), 298–311.
- Gorman, E. & Mosseri (2019) How organizational characteristics shape gender difference and inequality at work. *Sociology Compass*, 13(3): 1-18.
- Ibáñez, M. (2016). Women in the construction trades: career types and associated barriers. *Women's studies international forum*, 60, 39–48.
- Imdorf, C. (2013). Lorsque les entreprises formatrices sélectionnent en fonction du genre. Le recrutement des apprenti(e)s dans le secteur de la réparation automobile en Suisse. *Revue Franç. Pédagogie*, 183, 59-70.
- Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V., & Doray, P. (2015). Educational Systems and Gender Segregation in Education: A Three-Country Comparison of Germany, Norway and Canada. *Comparative Social Research*, 31(Gender Segregation in Vocational Education), 83-122.
- Johnson, J. D., Starobin, S. S. & Santos Laanan, F. (2016). Predictors of Latina/o Community College Student Vocational Choice in STEM. *Community College Journal of Research & Practice*, 40(12), 983–1000.
- Legewie, J. & DiPrete, T. A. (2014). The High School Environment and the Gender Gap in Science and Engineering. *Social Educ.*, 87(4), 259–280.
- Makarova, E., Aeschlimann, B. & Herzog, W. (2016). Why is the pipeline leaking? Experiences of young women in STEM vocational education and training and their adjustment strategies. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8(1),
- OECD. (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.

- ONU MUJERES (2020). Abordar las consecuencias económicas del Covid-19: estrategias y políticas para una recuperación con perspectiva de género. Documento de Políticas N° 15.
- Sassler, S., Glass, J., Levitte, Y., & Michelmore, K. M. (2017). The missing women in STEM? Assessing gender differentials in the factors associated with transition to first jobs. *Social science research*, 63, 192-208.
- Sevilla, M. P., & Carvajal, F. (2020). Mujeres en terrenos de hombres”: Discursos de género en escuelas secundarias técnico-profesionales. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28, 115.
- 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–
- Stewart-Williams, S. & Halsey, L. G. (2021). Men, women and STEM: Why the differences and what should be done? *European Journal of Personality*, 35(1), 3–39.
- Tanggaard, L. (2006). Situating gendered learning in the workplace. *Journal of Workplace Learning*, 18(4), 1366–5626. <https://doi.org/10.1108/13665620610665827>
- Taylor, A., Hamm, Z., & Raykov, M. (2015). The experiences of female youth apprentices in Canada: just passing through? *Journal of Vocational Education & Training*, 67(1), 93-108.
- Wang, M. Te & Degol, J. (2013). Motivational pathways to STEM career choices: Using expectancy-value perspective to understand individual and gender differences in STEM fields. In *Developmental Review* (Vol. 33, Issue 4, pp. 304–340). Elsevier Inc.
- West, C. and Zimmerman, D. (1987) Doing gender. *Gender & Society*, 1, 2, 125– 51.
- Whitehead, C. L. (2001). Women in Nontraditional Career and Technical Education (Issue 2001, pp. 226–231).
- Whitlock, M., 2002. Women’s experiences of non-traditional employment: is gender equality in this area a possibility? *Construction management and economics*, 20 (5), 449–456.
- Wolniak, G. C. & Engberg, M. E. (2019). Do “high-impact” college experiences affect early career outcomes? *Review of Higher Education*, 42(3), 825–858.
- Zimmer-Gembeck, M. & Mortimer, J. (2006). Adolescent Work, Vocational Development, and Education. *Review of Educational Research*, 76 (4),537-566.

ANEXOS

Anexo A. Fase de levantamiento de información cualitativa

Tabla A.1. Tópicos de las entrevistas a actores entrevistados

Coordinadores de Prácticas Profesionales en las Instituciones	Supervisores de Práctica y Encargados RRHH en las empresas	Tituladas ETP
<p><i>Prácticas Profesionales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Caracterización del proceso de práctica laborales y los mecanismos de colocación de estudiantes asociados. -Identificación de posibles sesgos y/o barreras de géneros implícitas en las prácticas de colocación desde la institución y las empresas. -Identificación de diferencias entre hombres y mujeres durante los estudios y las prácticas laborales. 	<p><i>Prácticas Profesionales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Caracterización del proceso de práctica laborales y los mecanismos de selección de practicantes asociados. -Identificación de posibles sesgos y/o barreras de género implícitas en las experiencias de práctica. -Identificación de discursos, barreras y/o facilitadores respecto a la presencia de mujeres en las prácticas laborales. 	<p><i>Prácticas Profesionales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Caracterización del proceso de búsqueda de práctica profesional y soportes institucionales asociados. -Identificación de posibles sesgos y/o barreras de género implícitas en las experiencias de práctica. -Identificación de estrategias de ajuste y adaptación en las empresas que las acogieron como practicantes.
<p><i>Discursos Mujeres y práctica</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificación de discursos, barreras y/o facilitadores respecto al ingreso y la experiencia de práctica profesional de mujeres en el entorno laboral específico. 	<p><i>Discursos Mujeres y trabajo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificación de discursos, barreras y/o facilitadores respecto a la contratación de mujeres en el entorno laboral específico 	<p><i>Discursos Mujeres y estudios</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificación de discursos, barreras y/o facilitadores respecto a la participación de mujeres en especialidades/carreras masculinizadas
<p><i>Ingreso de mujeres a áreas masculinizadas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Caracterización del perfil de estudiantes que ingresan a especialidades/carreras masculinizadas y facilitadores 	<p><i>Prácticas de empleo/contratación (solo encargados RRHH)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Caracterización del proceso de selección y contratación de trabajadores, -Identificación de posibles sesgos y/o barreras de géneros implícitas en los procesos de selección y contratación. 	<p><i>Trayectorias estudiantes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Caracterización de las trayectorias educativo-laborales post-egreso y aporte de la práctica laboral.

Fuente: Elaboración propia.

A.2. Pauta de entrevista a Coordinador de Práctica ETP media

Tópico	Detalle preguntas
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización personal general: Podría darnos brevemente una descripción personal ¿hace cuántos años trabaja en este establecimiento y en su actual cargo? ¿cuáles son las principales funciones que le toca desempeñar? ▪ Caracterización de la especialidad: ¿Hace cuántos años se ofrece esta especialidad en el establecimiento? ¿cuántos estudiantes la compone? ¿cuál es el porcentaje de mujeres? ¿ha variado este porcentaje los últimos años? ¿hay estudiantes que sean madres en la especialidad?
Práctica Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué proporción de estudiantes aproximadamente realiza en esta especialidad su práctica profesional? ¿Esta proporción como ha cambiado respecto a años anteriores? ¿Es distinta si considera solo a estudiantes mujeres? ▪ Pensando ahora en la práctica profesional ¿podría describir qué características tienen en este establecimiento? ¿Cuándo comienza? ¿Existe una práctica profesional intermedia? ¿Qué objetivos cumple? ▪ ¿Cómo se gestionan las empresas para realizar las prácticas laborales en esta especialidad? ¿Quién las contacta (el establecimiento, las empresas se acercan, los propios estudiantes)? ▪ ¿El establecimiento exige requisitos a los estudiantes para realizar sus prácticas profesionales? ¿Cuáles son? ¿Cómo se asignan las prácticas cuando existen cupos disponibles en empresas? (por nota, cercanía del hogar del estudiante, otro criterio) ▪ ¿El liceo pone alguna condición a las empresas para que sus estudiantes realicen sus prácticas laborales? ¿cuáles? ¿se firma un convenio de colaboración o algún protocolo? ▪ Pensando ahora en las empresas ¿Qué condiciones ponen ellos para recibir estudiantes en práctica? (¿En qué, de qué se cuidan?) ▪ Desde su experiencia ¿Cómo cree usted que ven las empresas estas prácticas profesionales? (medio para conseguir mano de obra, responsabilidad social) ▪ Pensando ahora en sus estudiantes en general ¿Qué elementos afectan su decisión de realizar su práctica laboral y de elección de empresa de práctica? ¿Existen condicionantes familiares? ¿afectan los docentes? ¿los/las compañeros/as? ¿sus proyecciones futuras (estudios superiores)? ▪ ¿Hay diferencias en las prácticas realizadas por hombres y mujeres? (labores realizadas, tipos de empresa, temáticas, niveles, proyecciones) ▪ ¿Hay diferencias en los resultados de las prácticas realizadas por mujeres y hombres? (cumplimiento del perfil de egreso de la especialidad)
Mujeres y práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahora pensando en sus estudiantes mujeres ¿podría caracterizarlas? ¿qué perfil tienen? ¿cómo llegan a esta especialidad? ¿cuáles son sus motivaciones? ▪ ¿Las estudiantes mujeres enfrentan desafíos específicos durante su formación en la especialidad? ¿de qué tipo? ▪ Las estudiantes mujeres ¿Tienen dificultades específicas para conseguir prácticas? ¿cuáles? ¿por qué? ▪ Desde su perspectiva las estudiantes mujeres ¿enfrentan desafíos específicos en sus experiencias de prácticas? ¿Qué anécdotas les han sucedido (complejas, divertidas, de otro tipo)? ▪ ¿Qué comentan las estudiantes mujeres de sus experiencias en las empresas? ▪ ¿Por qué cree usted que esta especialidad ha sido y siguen siendo mayoritariamente masculina?

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles cree usted que son las principales tensiones o limitaciones desde las empresas para integrar mujeres en esta área? ▪ ¿Cree usted que hay un aporte en que las mujeres ingresen a esta especialidad? ¿Cuáles? ▪ Como establecimiento tienen estrategias específicas para acompañar a sus estudiantes mujeres en el proceso de inserción a los espacios laborales ¿de qué tipo? ¿Qué consejos les dan? ▪ ¿Qué sugerencias realizaría para que los procesos de prácticas de las mujeres sean mejores? ¿Para que mejore la inserción de las mujeres en estas carreras? ¿Debería existir un apoyo del Estado en esto? ▪ ¿Qué aprendizajes ha desarrollado el establecimiento respecto a las prácticas de mujeres en esta especialidad o en otras del sector?
--	---

Fuente: Elaboración propia.

A.2. Pauta de entrevista a Coordinador de Práctica ETP superior

Tópico	Detalle preguntas
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización personal general: Podría darnos brevemente una descripción personal ¿hace cuántos años trabaja en esta institución y en su actual cargo? ¿cuáles son las principales funciones que le toca desempeñar? ▪ Caracterización de la carrera: ¿Hace cuántos años se ofrece esta carrera? ¿cuántos estudiantes la compone? ¿cuál es el porcentaje de mujeres? ¿cuál es el porcentaje de mujeres madres? ▪ ¿Podría dar una breve descripción del o los mecanismos de titulación que tienen en la carrera? ▪ ¿Existen distintas opciones para los estudiantes? ¿Si, es así cual es la más requerida? ¿Difiere para las carreras profesionales? (solo para IP) ▪ ¿Cuál es el porcentaje de estudiantes que realizan la práctica profesional? ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que realizan la práctica?
Práctica Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pensando ahora en la práctica laboral específicamente ¿podría describir qué características tienen en su institución? ¿En esta carrera en particular? ¿Qué objetivos cumple? ▪ ¿Cómo se gestionan las empresas para realizar las prácticas laborales en esta carrera? ¿Quién los busca (la institución, las empresas se acercan, los propios estudiantes)? ▪ ¿La carrera exige requisitos para realizarlas a sus estudiantes? ¿Cuáles son? ¿Cómo se asignan las prácticas cuando la carrera dispone de cupos? ▪ ¿La carrera pone alguna condición a las empresas para las prácticas laborales? ¿cuáles? ▪ Pensando ahora en las empresas ¿Qué condiciones ponen ellos para recibir estudiantes en práctica? (¿En qué, de qué se cuidan?) ▪ Desde su perspectiva ¿Cuál es el practicante ideal para una empresa? ▪ Desde su experiencia ¿Cómo cree usted que ven las empresas estas prácticas profesionales? ▪ Pensando ahora en sus estudiantes en general ¿Qué elementos afectan sus decisiones en la elección de sus prácticas? ¿Existen condicionantes familiares? ¿afectan los docentes? ¿los/las compañeros/as? ▪ ¿Hay diferencias en las prácticas realizadas por hombres y mujeres? (temáticas, sueldos, niveles, proyecciones) ▪ ¿Hay diferencias en los resultados de las prácticas realizadas por mujeres y hombres? (cumplimiento del perfil de egreso de la carrera)
Mujeres y práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahora pensando en sus estudiantes mujeres ¿podría caracterizarlas? ¿qué perfil tienen? ¿cómo llegan a esta carrera? ¿cuáles son sus motivaciones? ▪ ¿Las estudiantes mujeres enfrentan desafíos específicos durante su formación en la especialidad? ¿de qué tipo? ▪ Las estudiantes mujeres ¿Tienen dificultades específicas para conseguir prácticas? ¿cuáles? ¿por qué? ▪ Desde su perspectiva las estudiantes mujeres ¿enfrentan desafíos específicos en sus experiencias de prácticas? ¿Qué anécdotas les han sucedido (complejas, divertidas, de otro tipo)? ▪ ¿Qué comentan las estudiantes mujeres de sus experiencias en las empresas? ▪ ¿Por qué cree usted que esta carrera ha sido y siguen siendo mayoritariamente masculina? ▪ ¿Cuáles cree usted que son las principales tensiones o limitaciones desde las

	<p>empresas para integrar mujeres en esta área?</p> <ul style="list-style-type: none">▪ ¿Cree usted que hay un aporte en que las mujeres ingresen a estos espacios laborales? ¿Cuáles?▪ Como institución tienen estrategias específicas para acompañar a sus estudiantes mujeres en el proceso de inserción a los espacios laborales ¿de qué tipo? ¿Qué consejos les dan?▪ ¿Qué sugerencias realizaría para que los procesos de prácticas de las mujeres sean mejores? Para que mejore la inserción de las mujeres en estas carreras ¿Debiera existir un apoyo del Estado en esto?▪ ¿Qué aprendizajes ha desarrollado como carrera respecto a las prácticas de mujeres en esta especialidad?
--	---

Fuente: Elaboración propia.

A.3. Pauta de entrevista a supervisor de práctica profesional en empresas

Tópico	Detalle preguntas
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización personal general: Podría darnos brevemente una descripción personal ¿hace cuántos años trabaja en esta empresa y en su actual cargo? ¿cuáles son las principales funciones que le toca desempeñar? ▪ ¿Cuáles son sus funciones y tareas como supervisor de práctica?
Práctica Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál o cuáles son los motivos por los que en esta empresa reciben practicantes? ▪ Podría describirme el proceso de búsqueda y selección de practicantes ¿hay criterios formales? ¿de qué depende la selección de un candidato por sobre otro? ▪ Más allá de lo formal, desde su perspectiva, podría describir qué características y competencias debiese tener un potencial practicante para poder realizar su práctica laboral aquí. ▪ Considerando estas cualidades y competencias ¿de qué manera estas pueden ser demostradas o reconocidas en el proceso de selección y/o práctica laboral? ▪ Podrá describirme la experiencia de práctica tipo ¿cómo comienza? ¿hay etapas? ¿qué tipo de tareas debe desempeñar? ▪ ¿Existe alguna exigencia o modalidad de práctica que solicita el establecimiento educativo? Durante el período de práctica, ¿existe supervisión y/o acompañamiento por parte de profesores? ¿En qué consiste? ▪ Podría describirnos cómo es el ambiente laboral cotidiano al que se enfrenta un practicante ¿se le ocurren anécdotas que me pueda contar?
Mujeres y práctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Llegan postulaciones de mujeres a las prácticas? ¿Han recibido mujeres practicantes? ¿cómo ha sido la experiencia? ¿Existen sugerencias/solicitudes específicas de los docentes respecto a estos casos? ▪ Desde su perspectiva ¿Recibir mujeres practicantes presenta desafíos adicionales o específicos? ¿De qué tipo? ¿Hay riesgos asociados a recibir mujeres? ¿Qué pasa en otras empresas similares? ¿reciben mujeres? ¿bajo qué condiciones? ▪ ¿Cree usted que es diferente supervisar a un practicante hombre que a una mujer en esta área en particular? ¿por qué? ¿en qué aspectos? ▪ ¿Cree usted que una practicante mujer enfrenta o enfrentaría obstáculos o desafíos específicos en su práctica? ¿cuáles? ▪ En el caso de haber supervisado estudiantes mujeres ¿cómo cree usted que fue la experiencia de práctica para ellas? Las prácticas ¿atraen o alejan a las mujeres de trabajar en este sector? ▪ Más allá de su opinión ¿cuál cree usted que es la percepción de los trabajadores respecto a la incorporación de mujeres practicantes en esta área? ¿cómo cree que es la percepción en otras empresas similares? ▪ ¿Qué rol juega la institución educativa en el apoyo a las mujeres? ¿las apoya o las aleja? ¿ponen muchas restricciones?
Trabajadoras mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahora en términos más generales, pensando en el área de (completar de acuerdo con lo que corresponda) ¿por qué cree usted que hay pocas mujeres? ▪ Desde su perspectiva ¿Qué limitaciones y de qué tipo tiene la empresa para incorporar más mujeres? ▪ ¿Cómo cree que afecta el clima laboral de los trabajadores la presencia o ausencia de mujeres? ¿cree que cambiaría de alguna manera si se incorporaran más mujeres? ▪ ¿Cuáles cree usted que son los efectos más positivos de que aumente (o haya aumentado) la presencia de mujeres en esta área? (por ejemplo: en el ambiente laboral, en las competencias, en la economía, la productividad, la experiencia de los

	<p>trabajadores, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none">▪ ¿Cuáles cree usted que son los efectos más negativos de que aumente (o haya aumentado) la presencia de mujeres en esta área? (por ejemplo: en el ambiente laboral, en las competencias, en la economía, la productividad, la experiencia de los trabajadores, etc.)▪ Finalmente, qué cree que debiese cambiar para que aumentara la participación de mujeres en las prácticas laborales en esta área
--	--

Fuente: Elaboración propia.

A.4. Pauta de entrevista a encargado de RRHH en empresas

Tópico	Detalle preguntas
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización personal general: Podría darnos brevemente una descripción personal ¿hace cuántos años trabaja en esta empresa y en su actual cargo? ¿cuáles son las principales funciones que le toca desempeñar? ▪ Caracterización de la empresa: Podría contarnos brevemente cuántas personas trabajan en esta empresa ¿cuáles son las áreas principales? ¿qué proporción de mujeres trabajan en general y en área específica? (especificar esta pregunta de acuerdo con la empresa y al área donde realiza la práctica)
Práctica Profesional, empleo y contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podría describirnos el proceso de selección para un trabajo en (incluir aquí trabajo de acuerdo con la empresa). ¿Cómo se realizan los llamados y las búsquedas? ¿qué etapas tiene el proceso? ¿hay documentos formales para esto? ¿cuáles son los criterios de selección de la empresa? ▪ Ahora, desde su perspectiva, qué cualidades y competencias debe tener una persona que está postulando a un trabajo en el área de (completar aquí de acuerdo con lo que corresponda). ▪ ¿Hay alguna política dentro de la empresa respecto a la contratación de mujeres? ¿a qué está dirigida? ¿cómo la evalúa usted? ▪ De no haberla ¿cree que debiese haberla? ¿orientada a qué específicamente?
Mujeres y trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué limitaciones y de qué tipo tiene la empresa para incorporar más mujeres? ¿Cómo es en otras empresas? ¿hay un mayor costo de contratar mujeres? Profundizar si aparecen elementos culturales ▪ ¿Cómo cree que afecta el clima laboral de los trabajadores la presencia o ausencia de mujeres? ¿cree que cambiaría de alguna manera si se incorporaran más mujeres? ¿cuáles serían los riesgos? ▪ Podría contarnos alguna anécdota respecto a la contratación de mujeres en esta área (divertida, problemática, etc.).
Prácticas profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál o cuáles son los motivos por los que en esta empresa se reciben practicantes? ▪ Podría describir qué características y competencias debiese tener un potencial practicante para poder realizar su práctica laboral aquí. ▪ Podría describirme el proceso de búsqueda y selección de practicantes ¿qué condiciones pone la empresa para recibirlos? ¿Existen solicitudes o sugerencias específicas respecto a la práctica laboral por parte de los establecimientos educativos? ▪ Podría contarnos cómo es el ambiente laboral cotidiano al que se enfrenta un practicante ¿se le ocurre alguna anécdota? ▪ ¿llegan postulaciones de mujeres a las prácticas? ¿Han recibido mujeres practicantes? ¿cómo ha sido la experiencia? Los docentes o representantes de los establecimientos educativos ¿establecen alguna solicitud especial en el caso de estudiantes mujeres? ▪ Desde su perspectiva ¿Recibir mujeres practicantes presenta desafíos adicionales o específicos? ¿De qué tipo? ¿hay riesgos adicionales? ▪ Finalmente, qué cree que debiese cambiar para que aumentara la participación de mujeres en las prácticas laborales en esta área

Fuente: Elaboración propia.

A.5. Pauta de entrevista a tituladas de ETP superior

Tópico	Detalle preguntas
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización personal general: Para partir ¿podrías presentarte y dar una breve descripción personal? ¿con quién vives? ¿tienes hijos? ¿Qué estás haciendo en este momento? ¿a qué estás dedicada? Etc. <p><i>Si se encuentra trabajando actualmente en el área de estudio</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Podrías contarnos cómo ha sido tu trayectoria luego de terminar tu carrera? ¿cómo fue cuando terminaste tu práctica? ¿qué hiciste después? ▪ ¿Podrías describir brevemente tu trabajo actual? ¿cuáles son tus principales funciones? ▪ ¿Cómo describirías el ambiente laboral? ¿cómo es la relación con el resto de tus compañeros de trabajo? ¿Tienes compañeras de trabajo realizando funciones similares? ▪ ¿Cuáles han sido los principales desafíos u obstáculos que has enfrentado como mujer en tu trabajo? ▪ ¿Podrías contarnos alguna experiencia o anécdota que te haya pasado respecto a ser mujer y trabajar en un área que está masculinizada? ▪ Ahora, de manera más general, más allá de tu experiencia personal ¿por qué crees tú que hay pocas mujeres en esta área? <p><i>Si se encuentra trabajando en otra área</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Podrías contarnos cómo ha sido tu trayectoria laboral luego de terminar tu carrera ¿cuántos trabajos has tenido?, ¿en qué trabajaste? ¿cuánto tiempo estuviste en ellos? ¿cómo llegaste a tu trabajo actual? ▪ ¿Antes de llegar a tu trabajo actual, intentaste buscar trabajo en la carrera que estudiaste? (Sí ¿Qué paso? ¿qué obstáculos enfrentaste? No ¿Por qué?) ▪ ¿Piensas en el futuro buscar un trabajo en el área de la cual te titulaste? Sí, No, ¿Por qué? ▪ Ahora, de manera más general, más allá de tu experiencia personal ¿por qué crees que hay pocas mujeres trabajando en el área de la cual te titulaste? <p><i>Si no se encuentra trabajando remuneradamente</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Podrías contarnos por qué no te encuentras trabajando remuneradamente en este momento ▪ ¿intentaste buscar trabajo en tu carrera? (Sí ¿Qué paso? ¿qué obstáculos enfrentaste? No ¿Por qué?) ▪ ¿Piensas en el futuro buscar un trabajo en el área de la cual te titulaste? Sí, No, ¿Por qué? ▪ Ahora, de manera más general, más allá de tu experiencia personal ¿por qué crees que hay pocas mujeres trabajando en esta área?
Práctica Profesional: caracterización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahora pensando en tu práctica profesional ¿podrías contarme primero cómo fue el proceso para conseguir la empresa donde realizaste tu práctica? ¿había requisitos? ¿tuviste dificultades? ¿qué rol tuvo tu institución educativa? ▪ ¿Cómo fue tu experiencia en la práctica profesional? ¿qué tareas realizaste? ¿cuáles fueron los principales desafíos o dificultades? ¿te sentías preparada? ▪ ¿Cómo era la relación con tu supervisor/a de práctica? ¿cómo te trataba? ¿te

	<p>sentías cómoda? ¿cómo era la relación?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Podrías describirme cómo era el ambiente laboral al que te enfrentaste como practicante? ¿cómo era la relación con el resto de los trabajadores? ¿te sentiste integrada? ¿se te ocurren anécdotas que me pueda contar? ▪ ¿Tuviste la oportunidad de quedarte trabajando en la empresa donde realizaste tu práctica profesional? ¿, en caso de no ser así, ¿te hubiera gustado quedarte? ¿por qué? ▪ ¿Crees que la empresa estaba preparada para recibir practicantes mujeres?
<p>Práctica Profesional y género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el área de tu carrera, más allá de tu experiencia personal, en general ¿crees que las mujeres deben enfrentar desafíos específicos cuando realizan sus prácticas profesionales? ¿de qué tipo? ¿cuáles? ▪ En el área de tu carrera ¿Cree que el trato a una practicante mujer puede ser distinto al de los hombres? ¿por qué? ¿en qué aspectos? ▪ Tú o alguna de tus compañeras ¿se sintieron discriminadas en algunos momentos en sus prácticas profesionales? ¿cuándo? ¿cómo? ¿por qué motivo? ¿qué hicieron? ▪ Tú o alguna de tus compañeras ¿se sintieron incómodas en algunos momentos en sus prácticas profesionales? ¿cuándo? ¿por qué? ¿qué hicieron? ▪ Tú o alguna de tus compañeras ¿fueron acosadas sexualmente o de otra manera en sus prácticas profesionales? ¿de qué tipo? ¿qué sucedió? ▪ Ante algunas de las situaciones previas, ¿tuviste la posibilidad de compartir esa experiencia con alguien dentro de la empresa o en tu institución educativa? ¿recibiste apoyo al respecto? ¿Qué pasó luego? ▪ Pensando en las prácticas profesionales del área de tu carrera ¿qué aspectos cambiarías o reforzarías para que puedan ayudar a la integración laboral de las estudiantes mujeres.
<p>Soportes institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahora pensando en tu institución educativa ¿Qué rol jugó ésta en apoyarte durante tu práctica profesional? ¿te prepararon de manera específica para enfrentarte a un ambiente laboral altamente masculinizado? ¿te mencionaron alguna vez de las dificultades que puedan enfrentar? ¿Estuvieron atentos a las dificultades que podrías tener en esta etapa? ▪ Durante tu periodo de estudios, ¿tú o alguna de tus compañeras enfrentaron alguna experiencia de discriminación por ser mujer y estar en una carrera históricamente “masculinizada”? ¿Cuál fue esa situación? ¿pudiste compartirla con alguien? ▪ Por último, volviendo al momento en el cual decidiste estudiar tu carrera ¿qué crees que ayudó a que eligieras y finalizaras una carrera donde las mujeres son minoría? ¿apoyo de tu familia? ¿referentes familiares? ¿cercanía con el área? ¿estudios secundarios? ¿algún otro motivo significativo?

Fuente: Elaboración propia.

A.6. Pauta de entrevista a tituladas de ETP media

Tópico	Detalle preguntas
<p>Antecedentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterización personal general: Para partir ¿podrías presentarte y dar una breve descripción personal? ¿con quién vives? ¿tienes hijos? ¿Qué estás haciendo en este momento? ¿a qué estás dedicada? Etc. ▪ Podrías contarme cómo ha sido tu trayectoria luego de terminar tu especialidad ¿trabajas en tu especialidad? ¿estudias? <p><i>Si se encuentra trabajando actualmente</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Podrías describir brevemente tu trabajo actual? ¿cuáles son tus principales funciones? ▪ ¿Cómo describirías el ambiente laboral? ¿cómo es la relación con el resto de tus compañeros de trabajo? ¿Tienes compañeras de trabajo realizando funciones similares? ▪ ¿Cuáles han sido los principales desafíos u obstáculos que has enfrentado como mujer en tu trabajo? ▪ ¿Podrías contarnos alguna experiencia o anécdota que te haya pasado respecto a ser mujer y trabajar en un área que está masculinizada? ▪ Ahora, de manera más general, más allá de tu experiencia personal ¿por qué crees tú que hay pocas mujeres en esta área? <p><i>Si se encuentra estudiando en la educación superior una carrera afín</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Podrías contarnos cómo ha sido tu trayectoria educacional ¿qué te motivó a continuar estudiando en el área de tu especialidad? ▪ ¿Cuáles han sido los principales desafíos u obstáculos que has enfrentado como mujer en tus estudios? ▪ ¿Podrías contarnos alguna experiencia o anécdota que te haya pasado respecto a ser mujer y estudiar en un área que está masculinizada? ▪ Ahora, de manera más general, más allá de tu experiencia personal ¿por qué crees que hay pocas mujeres trabajando en el área de tu especialidad? <p><i>Si no se encuentra trabajando y/o estudiando en el área:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Podrías contarme por qué no continuaste trabajando o estudiando en el área de tu especialidad? ▪ ¿intentaste buscar trabajo en algún minuto en tu especialidad? (Sí ¿Qué paso? ¿qué obstáculos enfrentaste? No ¿Por qué? ¿tienes planes de hacerlo en el futuro?) ▪ Ahora, de manera más general, más allá de tu experiencia personal ¿por qué crees que hay pocas mujeres trabajando y en tu especialidad?
<p>Práctica Profesional: caracterización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahora pensando en tu práctica profesional ¿podrías contarme primero cómo fue el proceso para conseguir la empresa donde realizaste tu práctica? ¿había requisitos? ¿tuviste dificultades? ¿qué rol tuvo tu institución educativa en el proceso de gestión de la práctica? ▪ ¿Cómo fue tu experiencia en la práctica profesional? ¿qué tareas realizaste? ¿cuáles fueron los principales desafíos o dificultades? ¿te sentías preparada? ▪ ¿Cómo era la relación con tu supervisor/a de práctica? ¿cómo te trataba? ¿te sentías cómoda? ¿cómo era la relación? ▪ ¿Podrías describirme cómo era el ambiente laboral al que te enfrentaste como

	<p>practicante? ¿cómo era la relación con el resto de los trabajadores? ¿Te sentiste integrada? ¿se te ocurren anécdotas que me pueda contar?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Tuviste la oportunidad de quedarte trabajando en la empresa donde realizaste tu práctica profesional?, en caso de no ser así, ¿te hubiera gustado quedarte? ¿por qué? ▪ ¿Crees que la empresa estaba preparada para recibir practicantes mujeres?
<p>Práctica Profesional y género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el área de tu especialidad, más allá de tu experiencia personal, en general ¿crees que las mujeres deben enfrentar desafíos específicos cuando realizan sus prácticas profesionales? ¿de qué tipo? ¿cuáles? ▪ En el área de tu especialidad ¿Cree que el trato a una practicante mujer puede ser distinto al de los hombres? ¿por qué? ¿en qué aspectos? ▪ Tú o alguna de tus compañeras ¿se sintieron discriminadas en algunos momentos en sus prácticas profesionales? ¿cuándo? ¿cómo? ¿por qué motivo? ¿qué hicieron? ▪ Tú o alguna de tus compañeras ¿se sintieron incómodas en algunos momentos en sus prácticas profesionales? ¿cuándo? ¿por qué? ¿qué hicieron? ▪ Tú o alguna de tus compañeras ¿fueron acosadas sexualmente o de otra manera en sus prácticas profesionales? ¿de qué tipo? ¿qué sucedió? ▪ Ante algunas de las situaciones previas, ¿tuviste la posibilidad de compartir esa experiencia con alguien dentro de la empresa o en tu institución educativa? ¿recibiste apoyo al respecto? ¿Qué pasó luego? ▪ Pensando en las prácticas profesionales del área de tu especialidad ¿qué aspectos cambiarías o reforzarías para que puedan ayudar a la integración laboral de las estudiantes mujeres.
<p>Soportes institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahora pensando en tu establecimiento educativo ¿Qué rol jugó ésta en apoyarte durante tu práctica profesional? ¿te prepararon de manera específica para enfrentarte a un ambiente laboral altamente masculinizado? ¿te mencionaron alguna vez de las dificultades que puedan enfrentar? ¿Estuvieron atentos a las dificultades que podrías tener en esta etapa? ▪ Durante tu periodo de estudios en el liceo, ¿tú o alguna de tus compañeras enfrentaron alguna experiencia de discriminación por ser mujer y estar en una carrera históricamente “masculinizada”? ¿Cuál fue esa situación? ¿pudiste compartirla con alguien? ▪ Por último, volviendo al momento en el cual decidiste estudiar tu especialidad ¿qué crees que influyó en que estudiaras una especialidad donde las mujeres son minoría? ¿tu familia? ¿referentes familiares? ¿cercanía con el área? ¿algún otro motivo significativo?

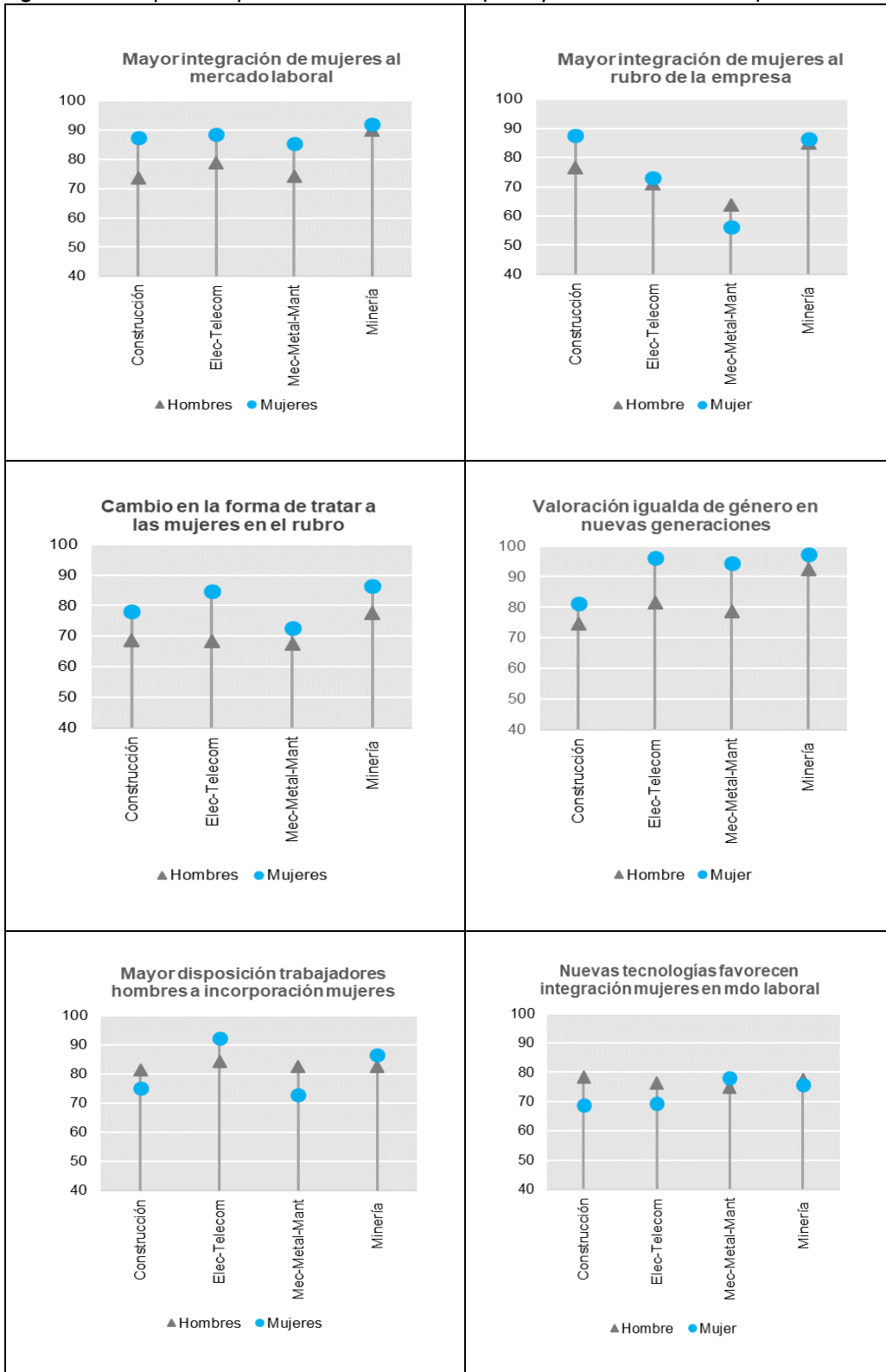
Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. Fase de levantamiento de información cuantitativa

- Encuesta a Tituladas/os ETP media (ver archivo Anexo B-1)
- Encuesta a Tituladas/as ETP superior (ver archivo Anexo B-2)
- Encuesta a Empresas (ver archivo Anexo B-3)

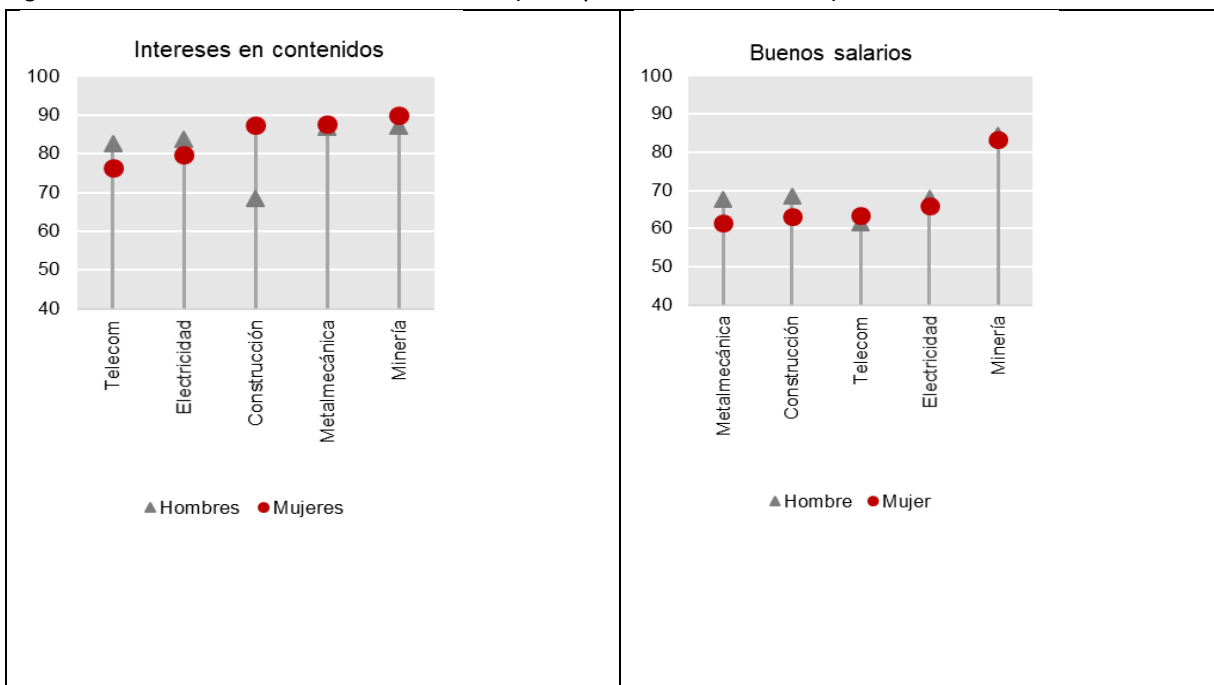
Anexo C. Figuras y tablas dimensiones relevantes en el desarrollo de prácticas profesionales

Figura 1C. Percepción respecto a cambios recientes (% Muy de acuerdo o acuerdo)



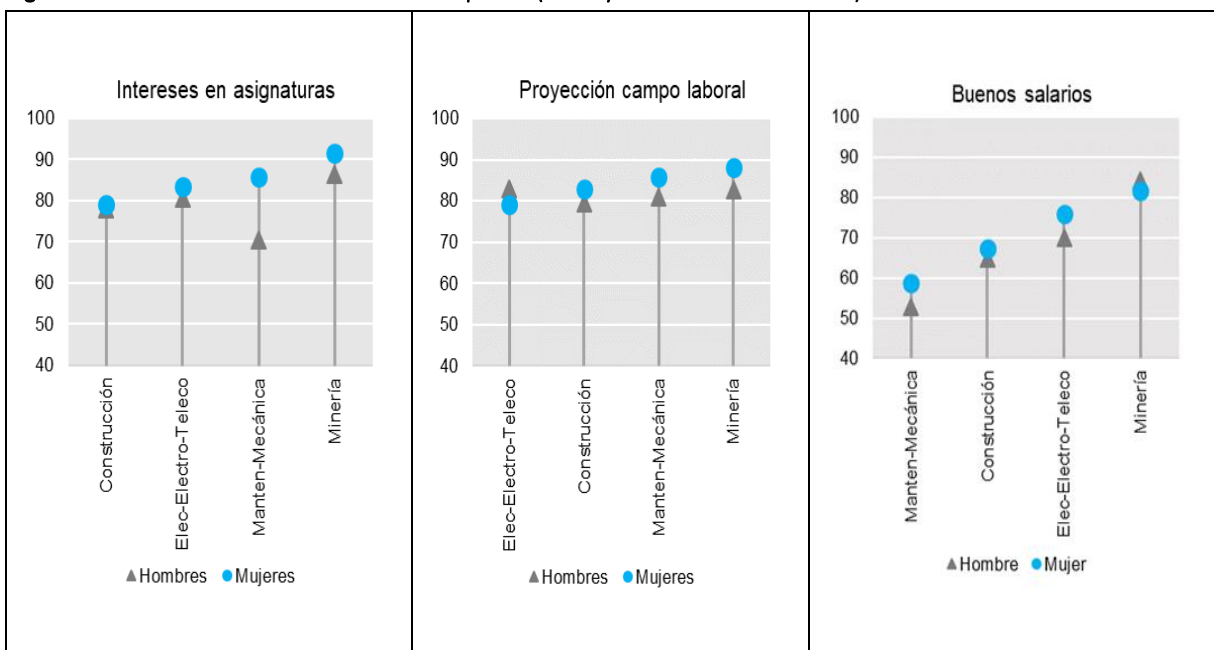
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 2C. Razón de elección carrera ETP media (% Muy de acuerdo o acuerdo)



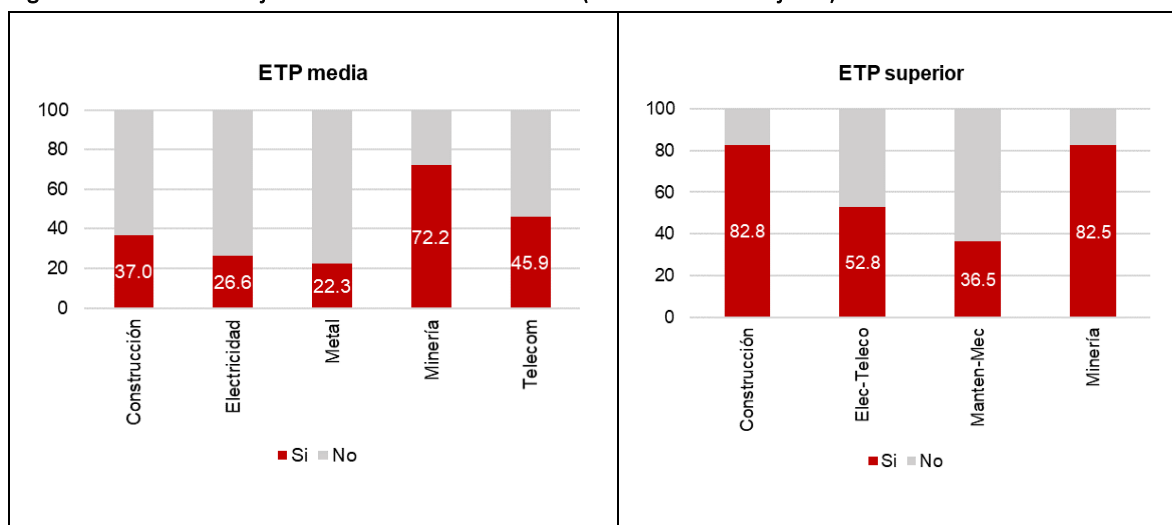
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 3C. Razón de elección carrera ETP superior (% Muy de acuerdo o acuerdo)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 4C. Docentes mujeres durante estudios de ETP (% de tituladas mujeres)



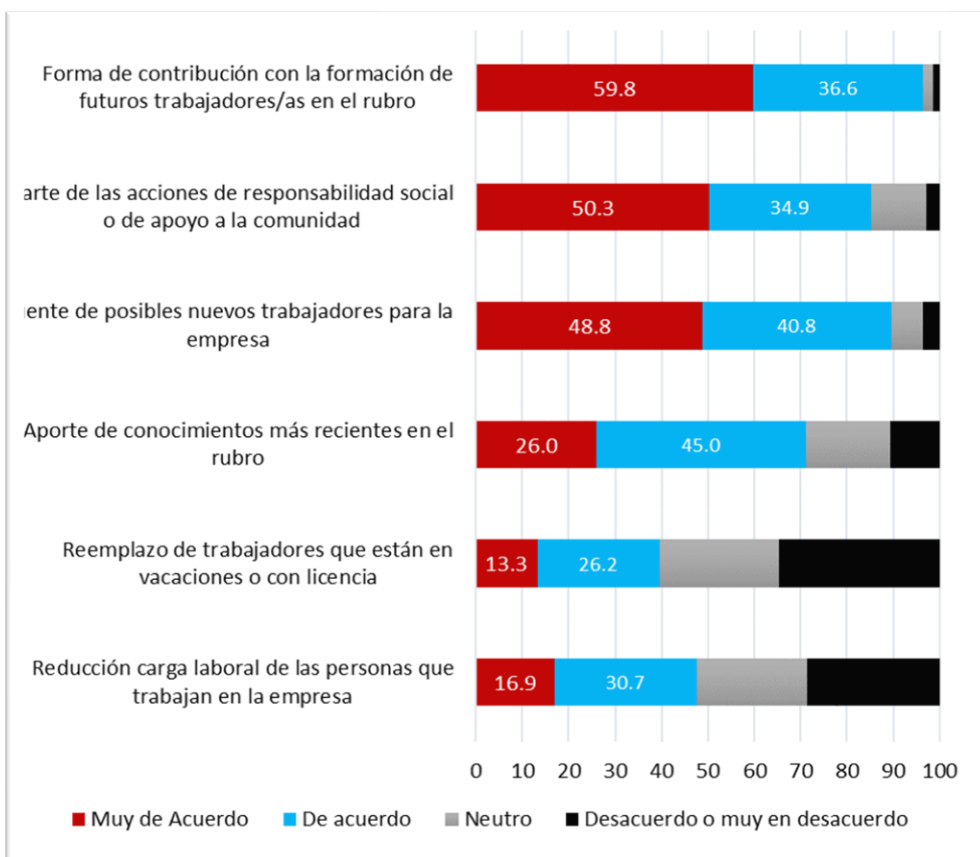
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Tabla 1C. Tamaño de empresa de práctica en número de trabajadores (%)

		Hombres			Mujeres		
		Hasta 50	51-200	Mas 200	Hasta 50	51-200	Mas 200
ETP Media	Construcción	70.0	18.6	11.4	63.0	21.9	15.1
	Electricidad	60.4	21.8	17.9	65.3	17.3	17.3
	Metalmecánica	66.1	17.8	16.1	71.5	12.3	16.2
	Minería	39.0	14.3	46.8	39.8	20.4	39.8
	Teleco	58.4	20.5	21.1	49.3	24.2	26.6
	Total	61.5	19.6	18.9	57.8	19.5	22.7
ETP Superior	Construcción	35.7	30.5	33.8	40.1	32.8	27.1
	Elec-Electro-Teleco	35.9	24.7	39.4	25.3	35.2	39.6
	Mantenimiento-Mecánica	30.4	31.0	38.6	30.8	31.8	37.4
	Minería	26.6	26.6	46.9	26.2	19.8	54.0
	Total	33.3	28.7	38.0	33.4	30.3	36.4

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 5C. Motivaciones de las empresas para recibir estudiantes en práctica (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a empresas.

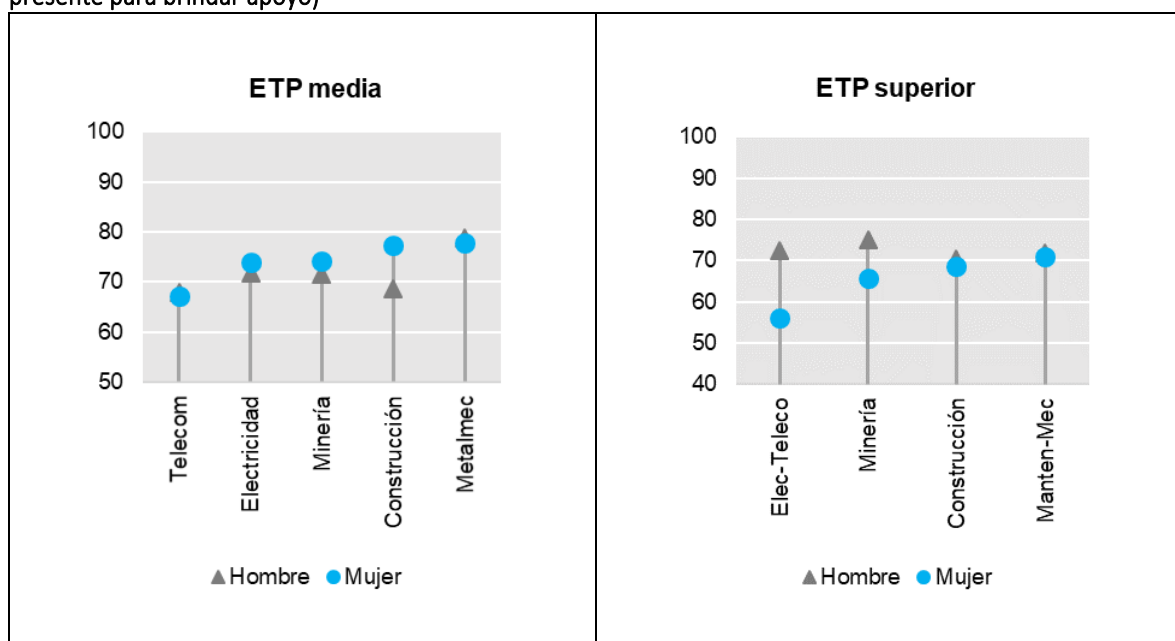
Tabla 2C. Razones de la baja incorporación de mujeres como estudiantes en práctica de la empresa según sector económico (% Muy de acuerdo o acuerdo)

	Construcción	Electricidad-Telecomunicaciones	Mecánica-Mantenición	Minería	Total
No hemos recibido solicitudes de práctica de estudiantes mujeres	55,3	54,2	59,1	44,0	56,57
Las estudiantes mujeres prefieren otro tipo de empresas para realizar su práctica	47,4	29,2	37,1	40,0	38,89
El tipo de funciones que se realizan son preferentemente para hombres	42,1	16,7	43,8	32,0	38,38
No contamos con infraestructura adecuada (baños, camarines)	29,0	25,0	27,6	12,0	25,25
Cuesta ubicarlas en ciertas funciones por temas de turnos y traslados	26,3	0,0	18,1	32,0	19,19
Podrían presentarse problemas de acoso sexual o similares	21,1	0,0	9,5	20,0	11,62
El ambiente laboral es muy machista, lo que es complicado para ellas	10,5	0,0	9,5	24,0	10,61

Tabla 3C. Razones de la baja incorporación de mujeres como estudiantes en práctica de la empresa según tamaño de la empresa (% Muy de acuerdo o acuerdo)

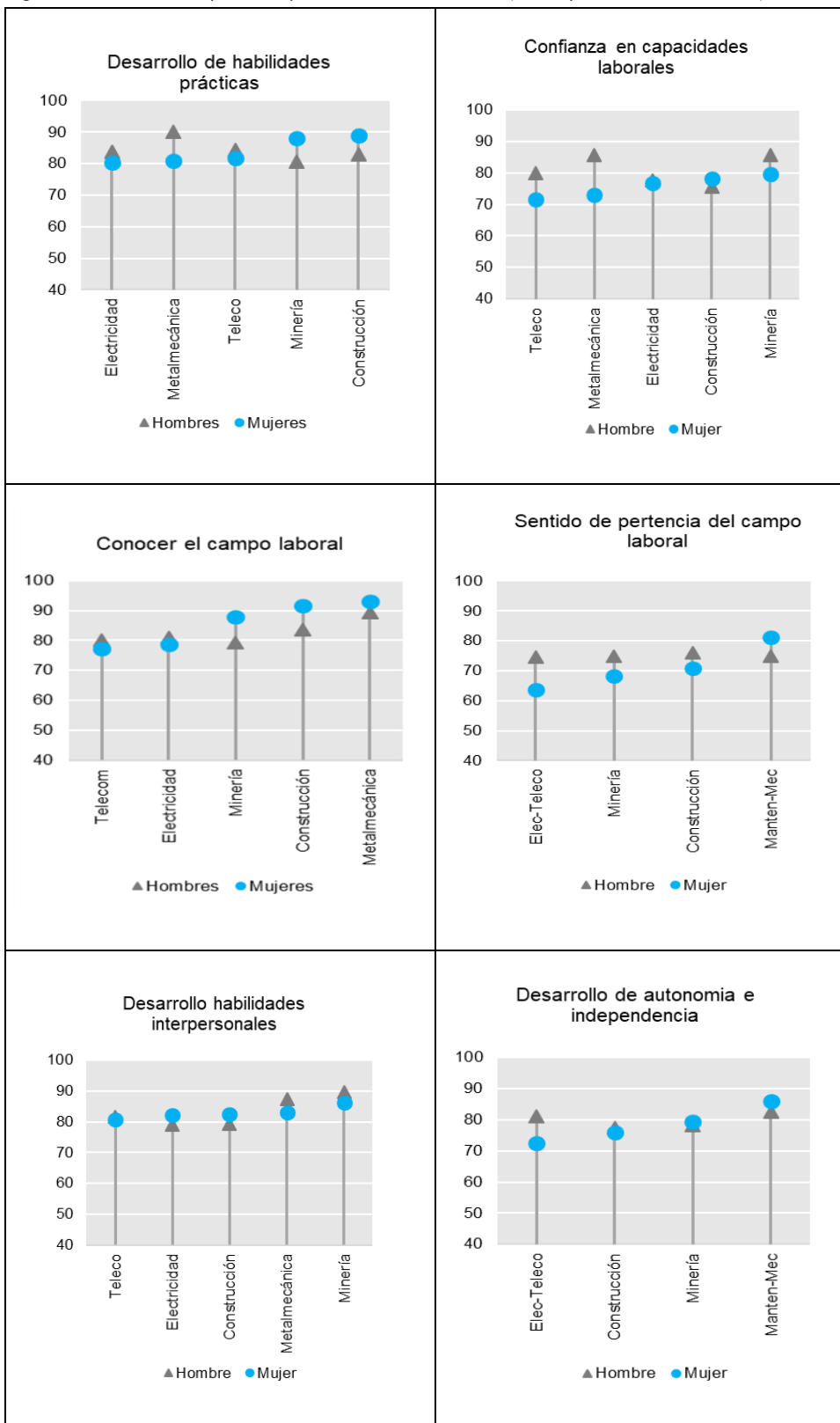
	Pequeña	Mediana	Grande	Total
No hemos recibido solicitudes de práctica de estudiantes mujeres	66,7	58,9	45,2	56,6
Las estudiantes mujeres prefieren otro tipo de empresas para realizar su práctica	33,3	41,1	42,5	38,9
El tipo de funciones que se realizan son preferentemente para hombres	42,0	44,6	30,1	38,4
No contamos con infraestructura adecuada (baños, camarines)	26,1	30,4	20,6	25,3
Cuesta ubicarlas en ciertas funciones por temas de turnos y traslados	15,9	17,9	23,3	19,2
Podrían presentarse problemas de acoso sexual o similares	7,3	10,7	16,4	11,6
El ambiente laboral es muy machista, lo que es complicado para ellas	7,3	10,7	13,7	10,6

Figura 6C. Evaluación del rol supervisor en las empresas de práctica (% Muy de acuerdo o acuerdo supervisor presente para brindar apoyo)



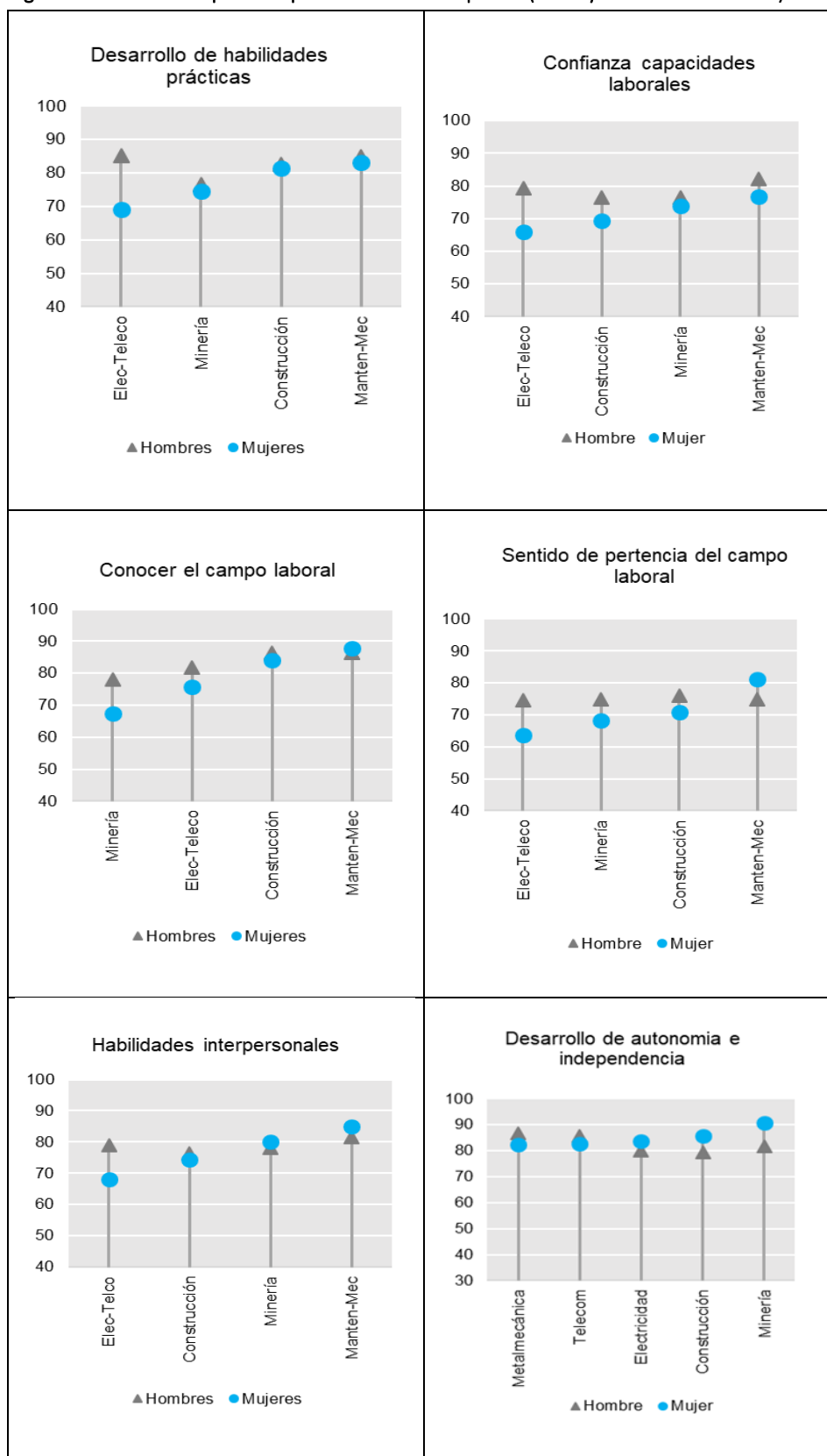
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 7C. Beneficios práctica profesional. ETP media (% Muy acuerdo o acuerdo)



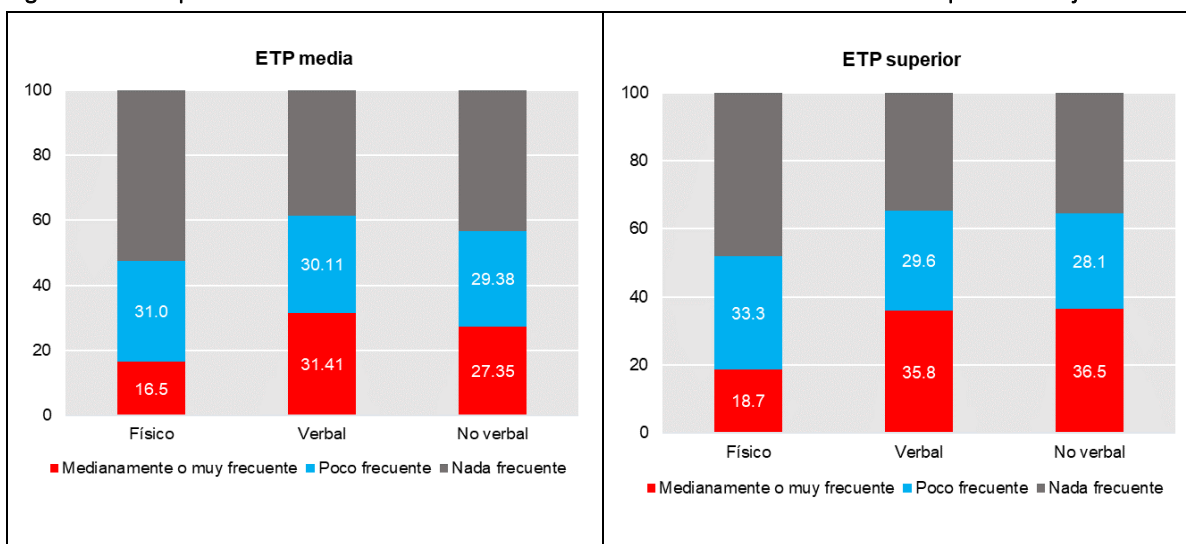
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 8C. Beneficios práctica profesional. ETP superior (% Muy acuerdo o acuerdo)



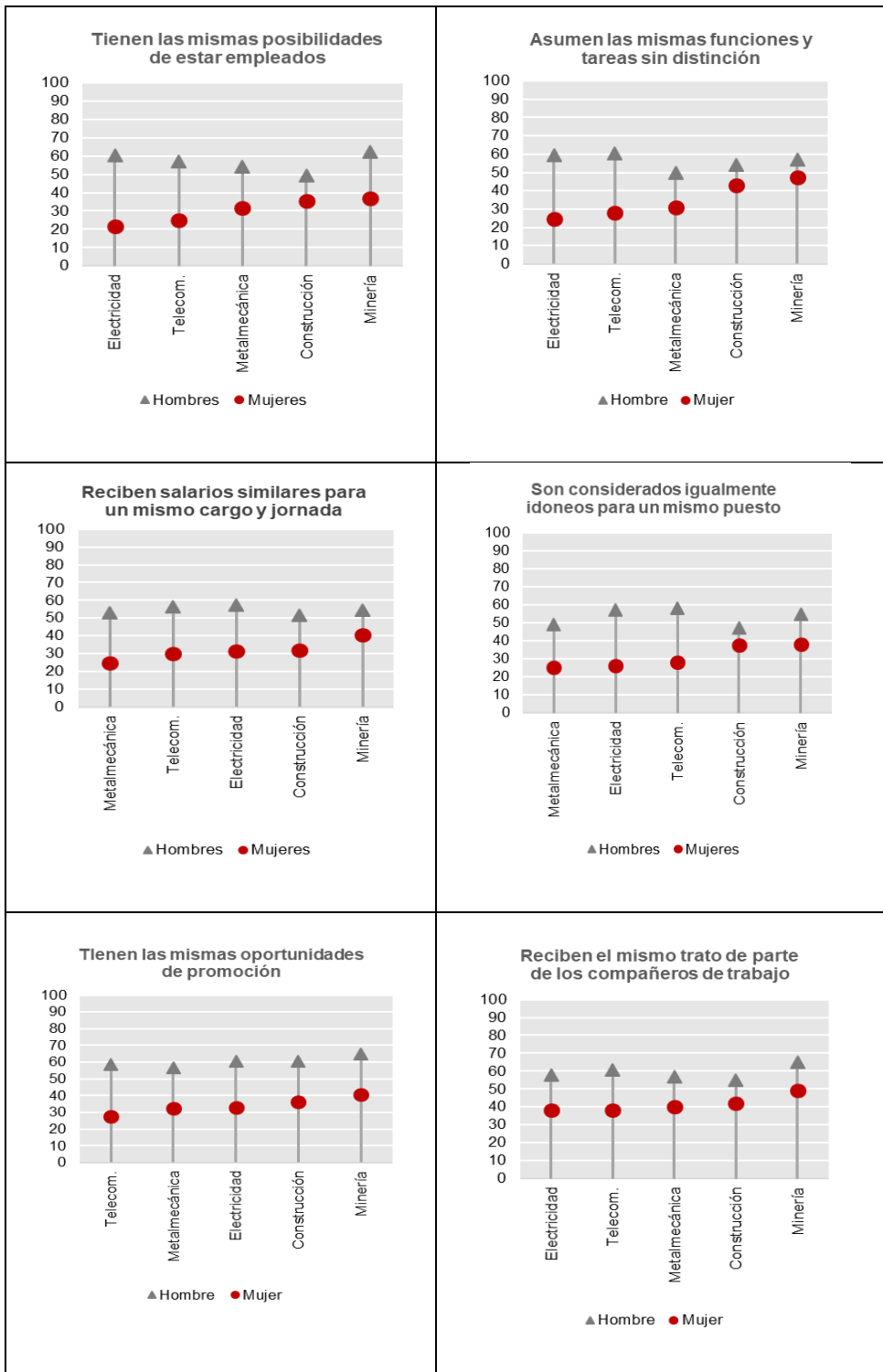
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 9C. Percepción de titulados hombres sobre frecuencia de acoso sexual en sus compañeras mujeres



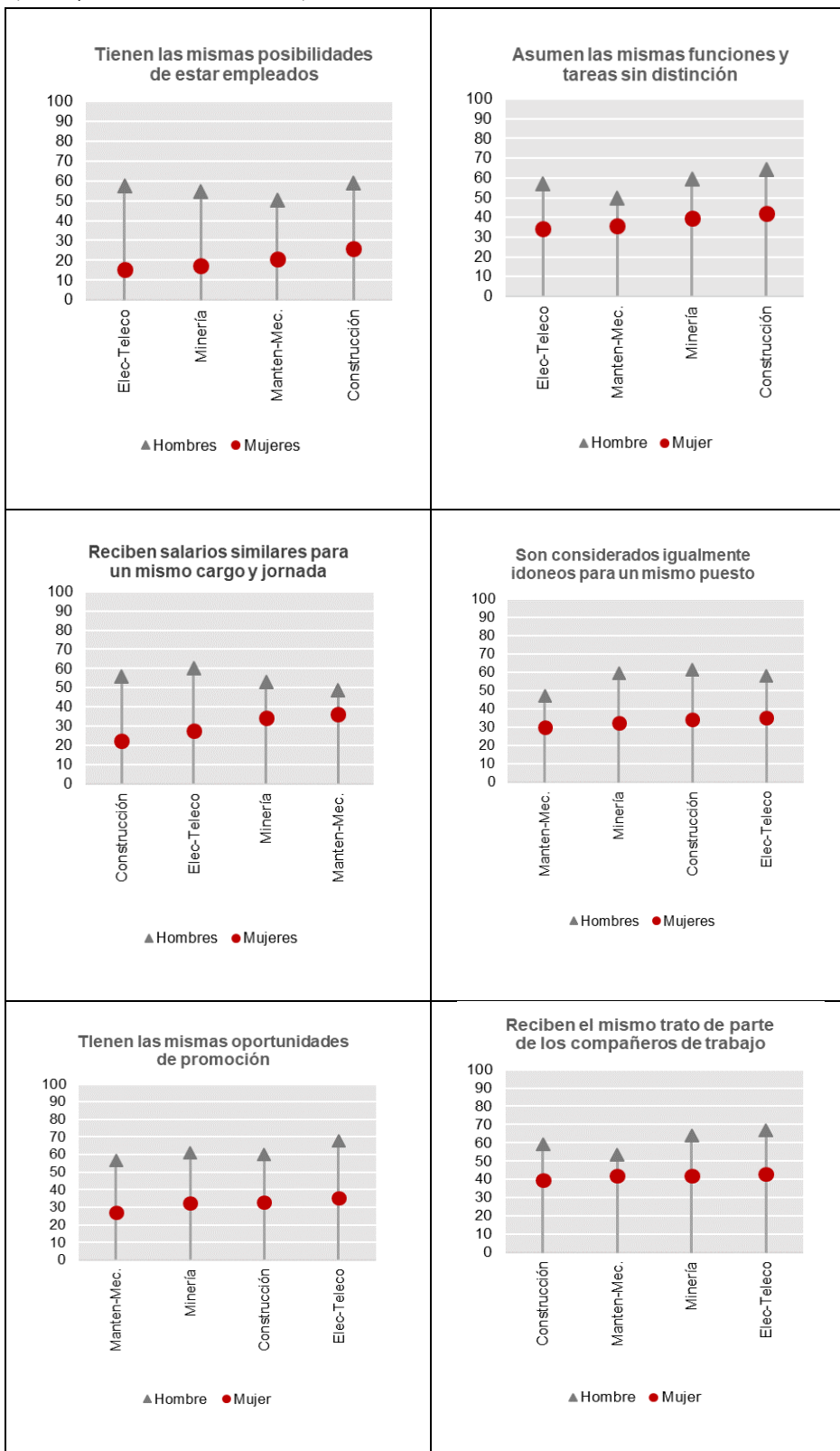
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 10C. Percepción sobre situación de hombres y mujeres en el rubro de la empresa. ETP media (% Muy de acuerdo o acuerdo)



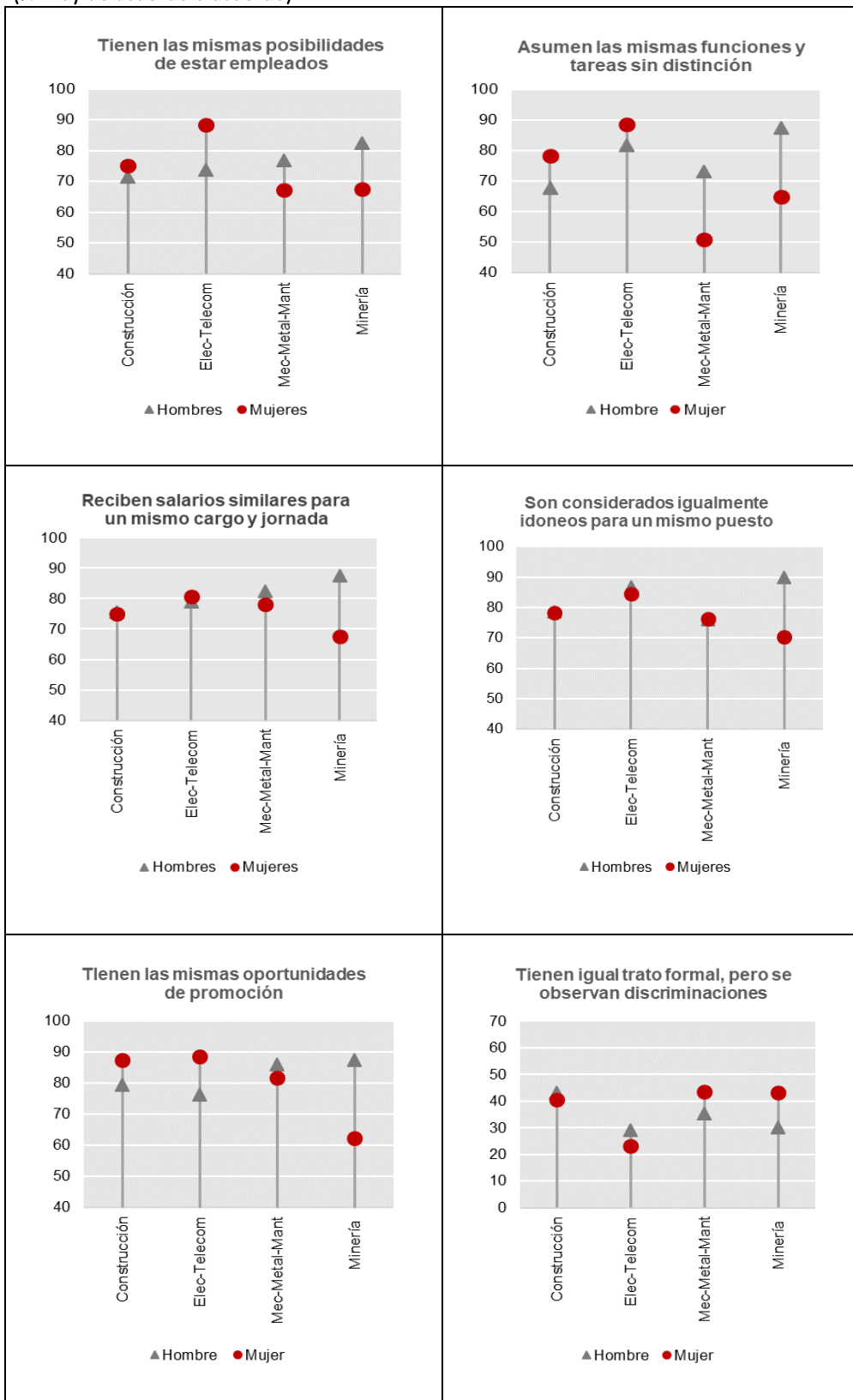
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 11C. Percepción sobre situación de hombres y mujeres en el rubro de la empresa. ETP superior (% Muy de acuerdo o acuerdo)



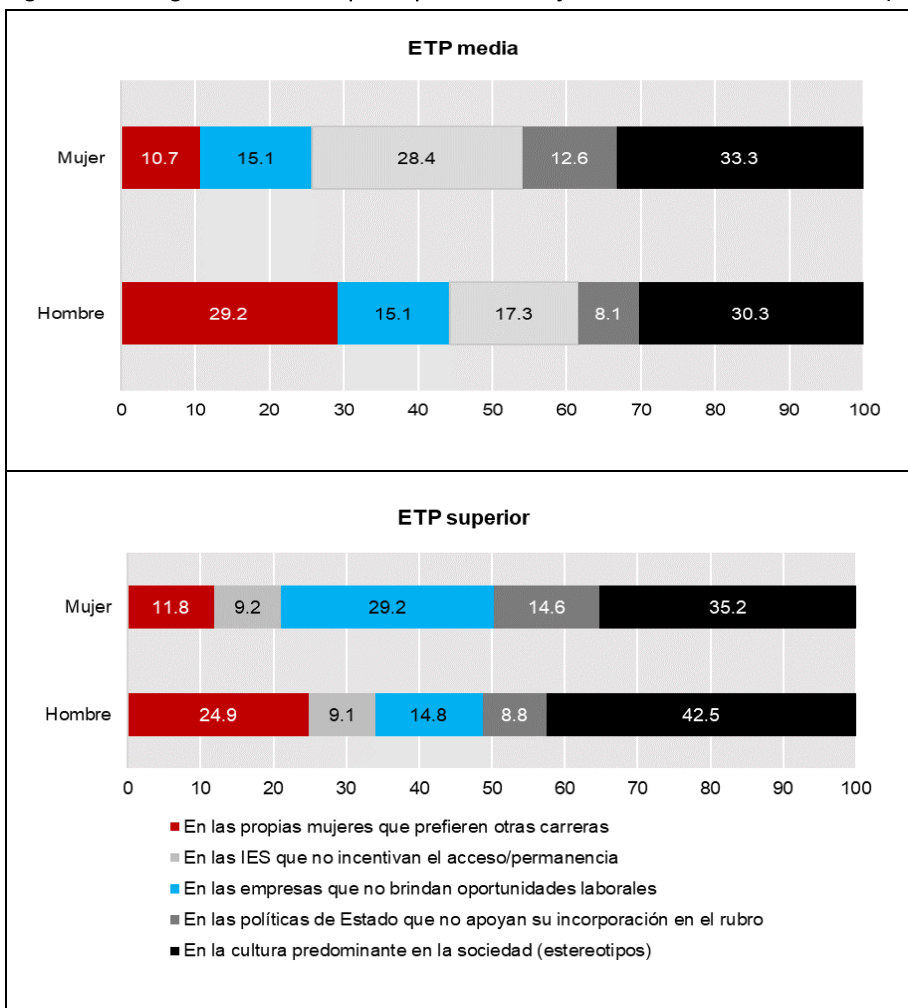
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 12.C. Percepción sobre situación de hombres y mujeres en el rubro de la empresa (% Muy de acuerdo o acuerdo)



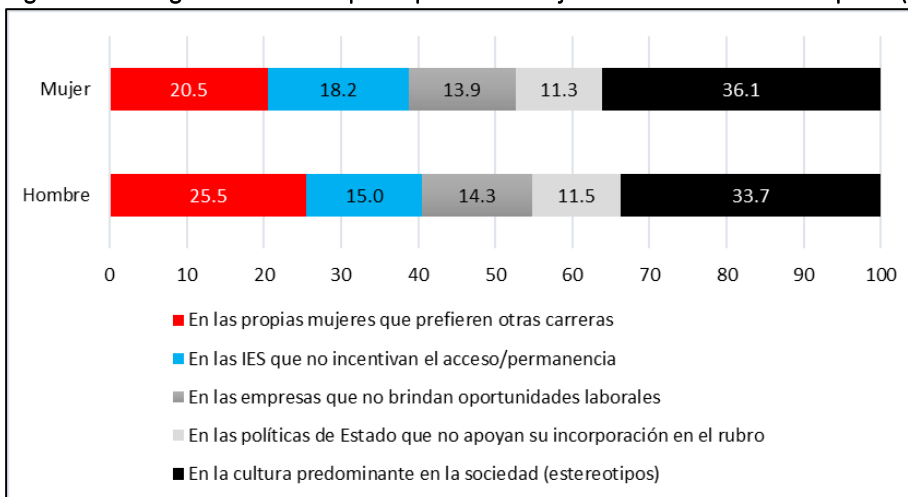
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 13.C. Origen de la menor participación de mujeres en el rubro de su carrera (%)



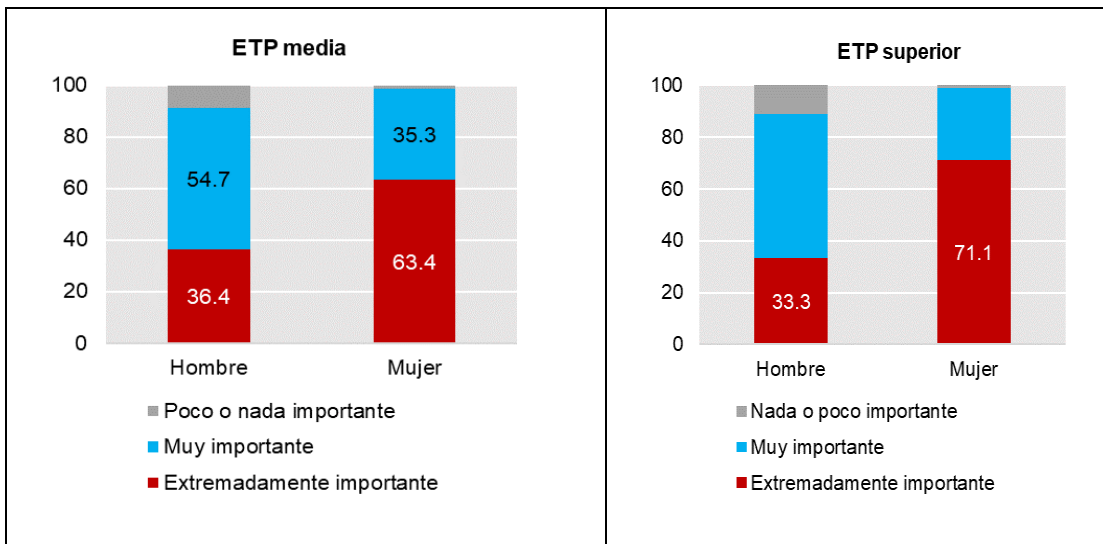
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 14.C. Origen de la menor participación de mujeres en el rubro de su empresa (%)



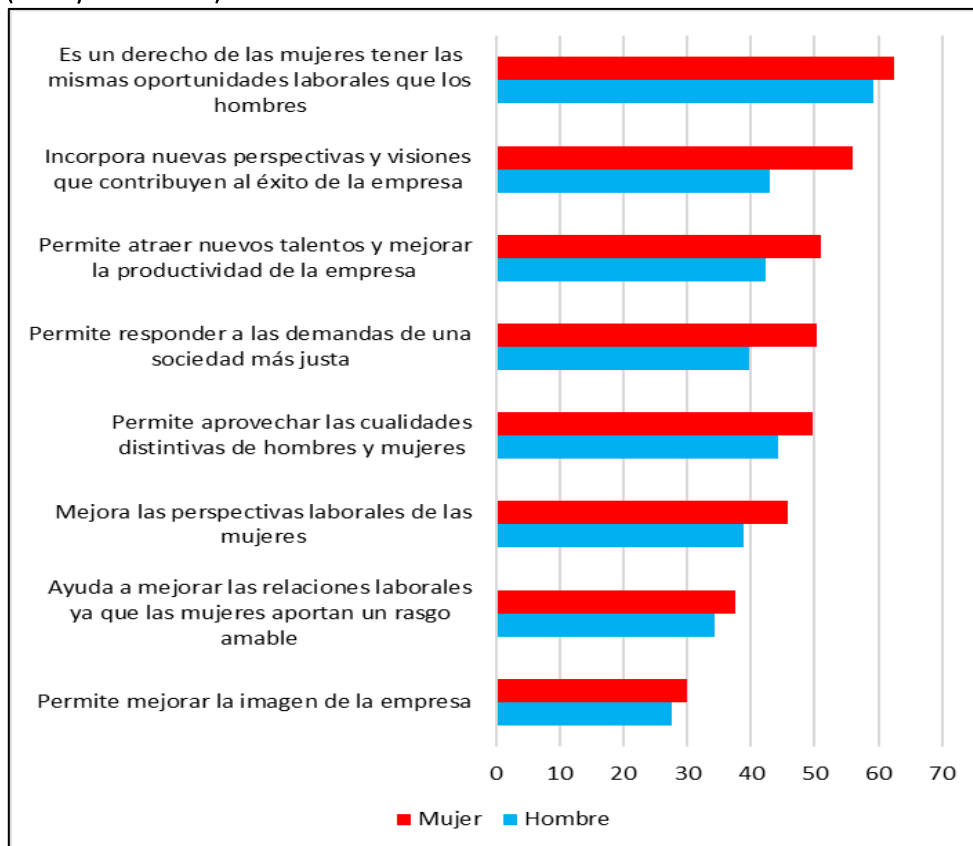
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a empresas.

Figura 15.C. Importancia de aumentar las oportunidades para las mujeres en el campo laboral (%)



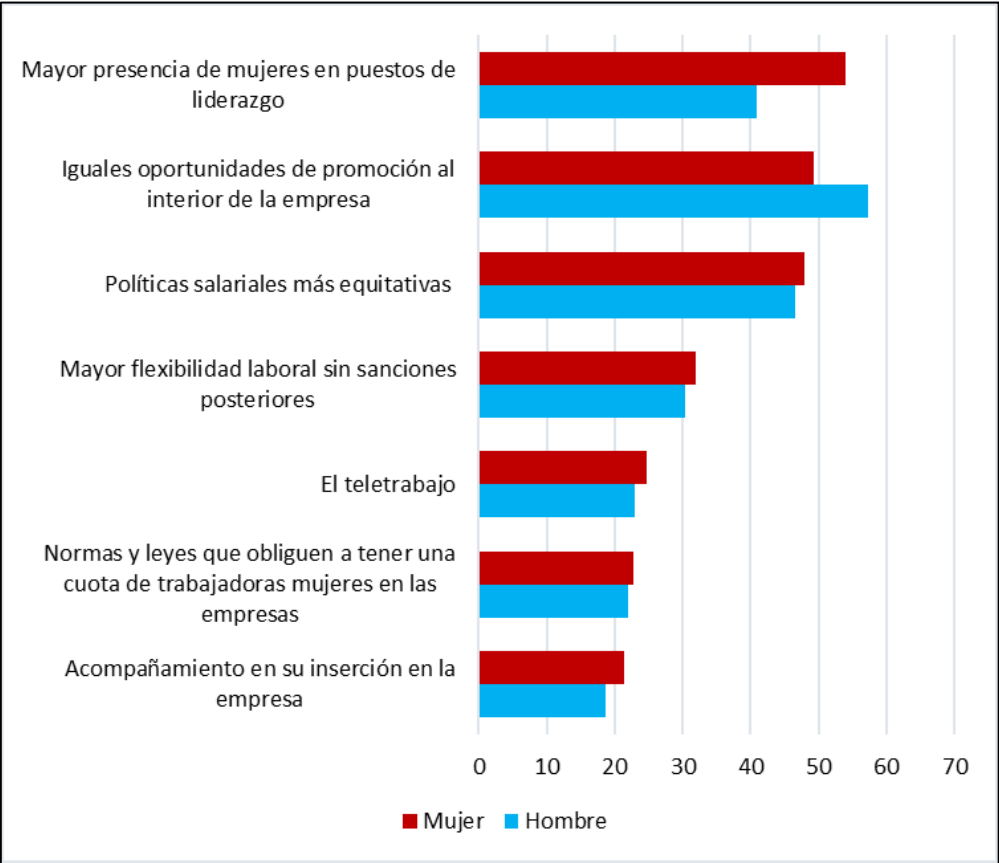
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes.

Figura 16.C. Razones para aumentar la igualdad entre hombres y mujeres en el rubro de la empresa (% Muy de Acuerdo)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a empresas.

Figura 17.C. Acciones más efectivas para avanzar a una mayor participación femenina en el rubro de la empresa (%)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a empresas.