

DuocUC[®]

5 0 A Ñ O S

SEDE PLAZA OESTE

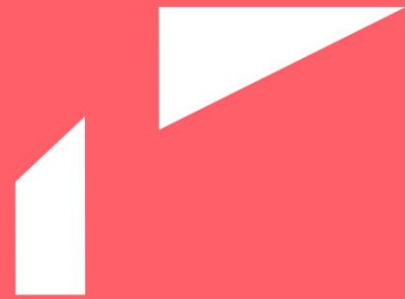
Efecto par de género en
educación superior técnica

Plan de trabajo.

- Se efectuaron dos reuniones, una con 5 docentes y otra con 6 alumnas.
- Se les hicieron a ambos grupos las siguientes tres preguntas una vez presentado el estudio:
 1. ¿Qué causas pueden originar estos datos?
 2. ¿Para qué nos puede ser útil esta información?
 3. ¿Qué otros datos podemos trabajar?

Perfiles.

- Esto se realizó en la escuela de Informática y Telecomunicaciones de Plaza Oeste.
- Los Docentes:
 - Son hombres. (de 41 docentes a cargo, solo una es mujer)
 - Tienen experiencia en ambas jornadas y modalidades.
 - Hay del área de informática, conectividad y un ingeniero comercial.
 - Han supervisado prácticas y conformado comisiones de exámenes de título y portafolio.
- Las Alumnas:
 - 1 Técnica en administración de redes computacionales.
 - 1 Ingeniera en conectividad y redes.
 - 4 Ingenieras en informática.



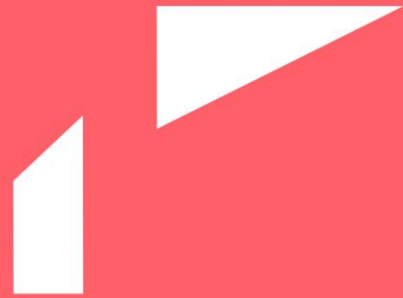
LAS MUJERES DE LAS CARRERAS DE STEM DEL DUOC TIENEN UN PEOR RENDIMIENTO QUE SUS CONTRAPARTES DE CARRERAS STEM.

Docentes ¿Qué causas pueden originar estos datos?

- Se desincentivan al percibir en la medida que avanzan con su carrera, que tendrán menos oportunidades al insertarse en el mundo laboral.
- Los compañeros tienden a ser machistas, se percibe que no las consideran en las etapas prácticas de una clase, las aíslan.
- En las carreras técnicas predomina más lo técnico que las habilidades blandas, que es donde tienen más habilidades las mujeres.
- Importa quien evalúa, hay docentes que son machistas.
- Se auto discriminan antes de entrar a la carrera y durante.
- El entorno está en lenguaje masculino, por ejemplo; los colores de la escuela y DUOC son masculinos.

Alumnas ¿Qué causas pueden originar estos datos?

- La primera barrera con la que conviven es la familiar, los padres se oponen contantemente a que ellas estudien “carreras de hombres”.
- En los colegios las orientan a no estudiar carreras de hombres.
- A pesar de que consideran que tienen una buena relación con sus docentes y los valoran, consideran que hay un machismo hasta involuntario por parte de ellos, parten saludando “buenos días caballeros”.
- Puede existir desmotivación si no son resilientes. En una práctica profesional, una persona no quiso atenderse con la alumna técnico porque era mujer y exigió ser atendido por un hombre.
- Sienten que no siempre son consideradas por sus compañeros cuando opinan en los trabajos en grupo, les delegan tareas de asistencia y administrativo.



LOS ESTUDIANTES (MUJERES Y HOMBRES) SE BENEFICIAN DE TENER UN MAYOR PORCENTAJE DE COMPAÑERAS MUJERES.

LAS MUJERES SE VEN MAS BENEFICIADAS QUE LOS HOMBRES POR UNA MAYOR CANTIDAD DE MUJERES.”

Docentes ¿Qué causas pueden originar estos datos?

- No sienten que tengan ritmos de aprendizaje distintos y requieran una diferenciación, pero si tienen mayor presión de validarse con los hombres y ser mejor que sus congéneres.
- Ellas se filtran previamente, entonces llegan las que son más empoderadas y perseverantes, y las que tienen mas habilidades en el área de ciencias.
- Ayudan a ordenar el curso lo que genera mayor armonía y comodidad en clases, regulan el tono de voz, lenguaje y comportamiento de los hombres.
- Al tener mejores habilidades blandas y de empleabilidad, son mejores trabajando en equipo, arman más redes, tienes menos temor a pedir ayuda o preguntar.
- Las mujeres se organizan mejor, son más eficientes al tener poco tiempo, por ejemplo para contestar o resolver prácticos.
- Son mejores en el cumplimiento de los deberes formales. Lo cual también es mejor evaluado en ellas en las prácticas.
- Tienden a ser mas resilientes al aprender a trabajar con “la manada”.

Alumnas ¿Qué causas pueden originar estos datos?

- Se sienten más en confianza cuando hay más mujeres, no siempre entre ellas trabajan juntas, pero con más de ellas el ambiente no es tan hostil.
- Cuando estaban decidiendo que estudiar, y también ya estando en la carrera, el ver a otras mujeres las hace sentir que se puede. Una alumna indicó que al saber que la directora de carrera era mujer dijo “Wow es una mujer, o sea, yo también puedo llegar ahí”
- Hay menor presión al no ser tan minoría, son menos el foco de atención.

¿Qué otros datos podemos trabajar?

- Además de los estudios, medir si trabajan, tienen hijos o cuentan con enfermedades que les dificulten su proceso de enseñanza de aprendizaje. (Créditos especial)
- Calificar y medir los tipos de deserción.
- Las jornadas hacen una diferencia, ya que cuentan con distintos perfiles.
- Separarlos por escuelas STEM, el perfil de un ingeniero industrial es distinto a un informático.
- Otras minorías: extranjeros, personas con capacidades distintas (físicas, sensoriales, intelectual, psicológicas, etc.)
- Conocer qué variables influyen para que tomen la decisión de estudiar.
- ¿Queremos fomentar que las mujeres estudien en carreras STEM? ¿Por qué?

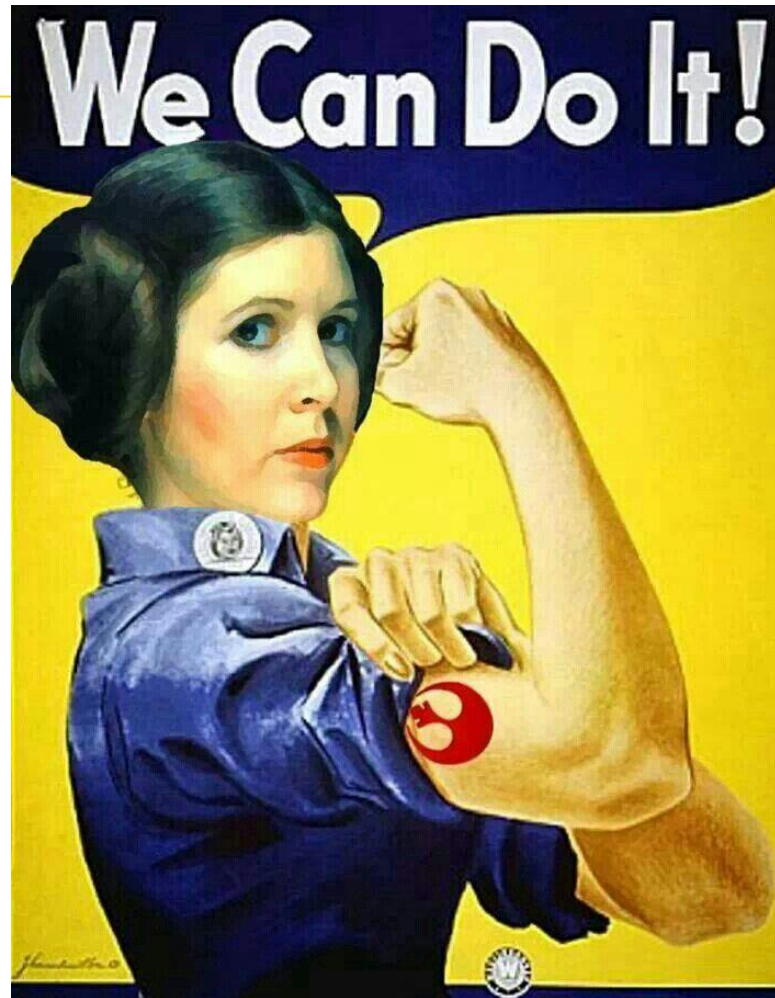
¿Para qué nos puede ser útil esta información?

- **Las alumnas proponen al conocer estos datos:**
 - Participar dando charlas en colegios desde la básica, donde se promuevan las carreras STEM.
 - Tener una jornada al año de mujeres.
 - Incentivar la participación en ingenieras y en el CITT.
 - Promover la tecnología en los regalos a los niños, una de ellas comentó que a su ahijada le regalaron un arduino.
- Fomentar la integración de las minorías.
- Hacer público el estudio para que conozcan lo que ganan trabajando juntas.
- Cambiar la mirada de una difusión/admisión por competencias y no por paradigmas sociales. Sacarle provecho a las competencias de empleabilidad y habilidades blandas que ellas tienen para promover las carreras.
- Informar a los padres, ya que ellos son una influencia con mucho peso para ellas.
- Conocer y trabajar con los orientadores de colegios para cambiar los paradigmas.
- Hacer campañas inclusivas, para una mejor convivencia en el aula.

Observación adicional

- 4 de 6 alumnas, habían estudiando antes otras carreras, entre ellas; marketing, administración, derecho, y técnico en telecomunicaciones, por consejo y presión de sus padres y por los paradigmas sociales.

Las mujeres que estudiamos carreras STEM ya rompimos varios paradigmas.



¡Podemos hacerlo!

Porcentaje de alumnas en las carreras:

Etiquetas de fila	FEMENIN O	MASCULIN O	Total general	% de mujeres
ADMINIST. DE REDES Y TELECOMUNICACIONES	5	65	70	7,1
ADMINISTRACIÓN DE REDES COMPUTACIONALES	6	59	65	9,2
ANALISTA PROGRAMADOR COMPUTACIONAL	14	144	159	8,8
ANALISTA PROGRAMADOR COMPUTACIONAL.PEV	6	31	37	16,2
INGENIERÍA EN CONECTIVIDAD Y REDES	38	460	499	7,6
INGENIERÍA EN INFORMÁTICA	37	319	356	10,4
INGENIERÍA EN INFORMÁTICA.PEV	1	13	14	7,1
TÉCNICO EN TELECOMUNICACIONES	6	73	79	7,6
Total general	113	1164	1279	8,8