

BRECHAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN EN CLASES DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Almendra Orellana Jorquera
Camila Olgún Inostroza



ANTECEDENTES

Se testearon dos cátedras de dos secciones correspondiente a 2 cursos obligatorios, lo cual se tradujo en un total de 8 observaciones.

Características de los Cursos

- En común: Cursos obligatorios, 2 secciones, docentes de ambos sexos.
- Diferencias: Metodología del docente, horario de clases.

Alcances

Correspondía a una muestra pequeña en cursos del DII, no es análisis histórico, solo se puede predecir a partir de los resultados, no se pretende extrapolar los resultados.

OBJETIVO PRINCIPAL

Investigar la participación en clases para observar posibles diferencias en función del género.

METODOLOGÍA

¿Qué se hizo?

Medición de: formas de referirse al curso de el/la docente, interacciones estudiante/docente, percepción de participación del estudiante y profesor.

¿Cómo se hizo?

Medición observacional de las cátedras e implementación encuesta al final de cada clase.

Alumnas/os

% por género INSCRITOS

F: 27.50%

M: 72.50%

Asistencia a clases observadas

F: 52.02%

M: 44.56%

% por género en clases observadas

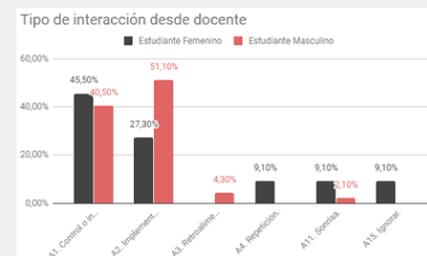
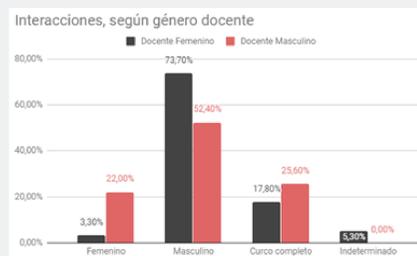
F: 34.04%

M: 65.96%

RESULTADOS

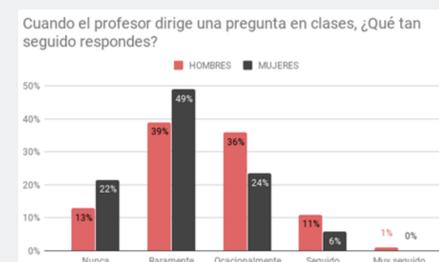
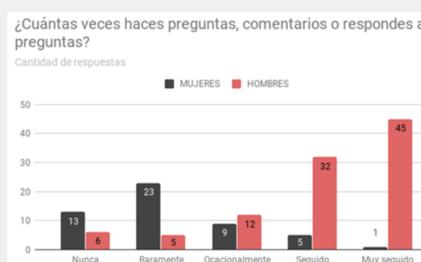
Se logró observar sólo 7 cursos finalmente ya que una de las secciones había finalizado sus clases.

Datos observacionales



Encuesta: percepción de la participación

Se evaluaron 5 ítems con una escala de 1 a 5, donde el promedio de las respuestas segregados por sexo del estudiante (femenino, masculino, otro) se muestra en la siguiente imagen.



CONCLUSIONES

- Docentes masculinos interactúan más en proporción con estudiantes femeninas.
- Docentes femeninos interactúan más en proporción con estudiantes masculinos.
- Estudiantes femeninas intervienen menos en proporción que los masculinos.
- Docentes femeninos utilizan más apelativos sexuados que los masculinos.
- Docentes masculinos tienden a utilizar apelativos neutrales.
- Estudiante evalúa mejor la iniciativa de docentes femeninos que masculinos.
- La curva percepción de los estudiantes se comporta de manera indirecta, según el género.

Recomendaciones

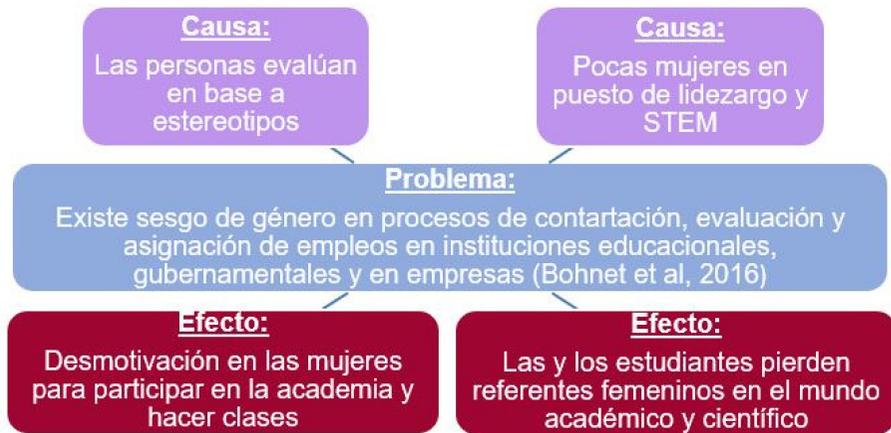
1. Continuar estudio con más cursos de diferentes años académicos mejorando la herramienta de registro de datos y realizando pequeña capacitación de la herramienta a los observadores
2. Realizar mediciones a principio de semestre
3. Considerar la metodología del curso como un factor importante en las interacciones docente-estudiante
4. Es necesaria más gente para la toma de datos observacionales

MEMORIA: ANÁLISIS DE DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA ENCUESTA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL

Florencia Correa Campos



ANTECEDENTES



OBJETIVO PRINCIPAL

Elaborar un análisis de los resultados de la encuesta docente del departamento de Ingeniería Civil Industrial para determinar la existencia de sesgo de género y plantear recomendaciones.

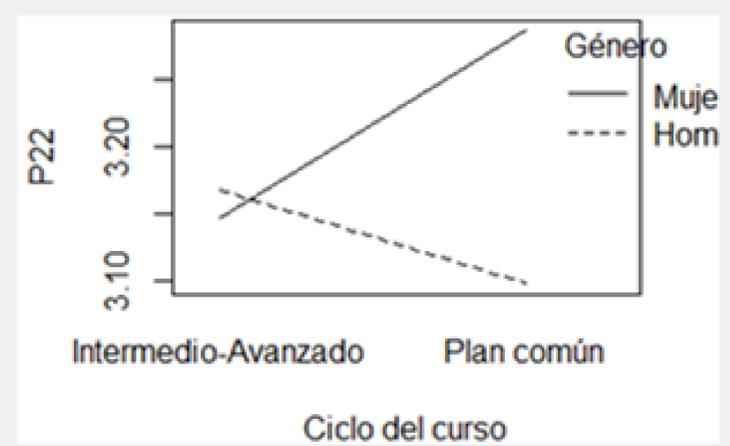
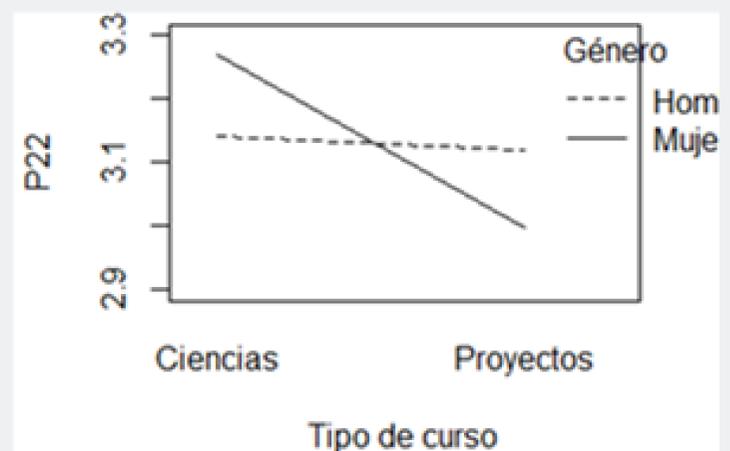
METODOLOGÍA



RESULTADOS

Existen diferencias significativas de género en la encuesta docente (ANOVA). Estas diferencias se manifiestan en los distintos tipos de curso (ligados a las ciencias y proyectos) y en los distintos ciclos de la carrera.

Las mujeres son favorecidas en los cursos científicos y perjudicadas en los cursos de proyectos, además son mejor evaluadas en los cursos de plan común que en los más avanzados de la carrera.



CONCLUSIONES

Las expectativas de los estudiantes cambian a lo largo de la carrera, siendo más estrictos en la evaluación que realizan a sus profesoras mujeres y evaluando mejor a los profesores hombres.

Por otra parte los estudiantes tienden a evaluar mejor a los profesores de los cursos científicos que a aquellos que dictan cursos relacionados a los proyectos. Estas conclusiones concuerdan con las de estudios realizados en la FEN y FACSO de la Universidad.

Se puede concluir que sí existen diferencias de género en las evaluaciones docentes y que las mujeres son favorecidas, ya que en la base de datos predominan los cursos ligados a las ciencias y el curso más masivo es de plan común. Sin embargo en los cursos ligados a proyectos son perjudicadas siendo que en este tipo de curso suele suceder que una sección es dictada por dos profesores (de distinto género) por lo tanto son los mismos estudiantes que evalúan a ambos profesores y lo hacen de manera distinta.

Por último es importante destacar que del horizonte de tiempo (2010-2018) sólo habían 24 profesoras, en cambio los hombres eran 167. Es importante potenciar la incorporación de mujeres al cuerpo académico del DII para así lograr un departamento más equitativo.

INVESTIGACIÓN DE LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y LA DESERCIÓN EN LOS CURSOS MODELAMIENTO Y OPTIMIZACIÓN Y ECONOMÍA

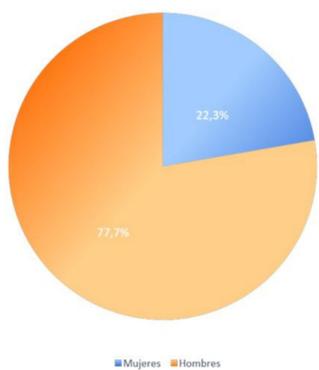
Ramiro Insunza Peña



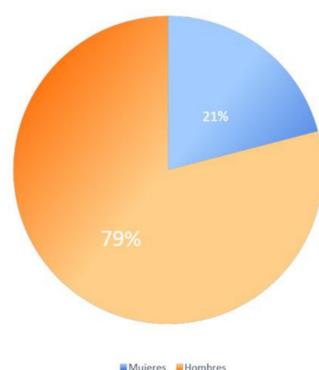
ANTECEDENTES

Se trabajó con dos bases de datos, una para Economía y otra para Modelamiento y Optimización. En el caso de Economía se agruparon 47 bases de datos (una por año, semestre y sección desde el 2013 hasta el 2017), mientras para Modelamiento y Optimización se agruparon 20 bases de datos.

Cantidad de mujeres y hombres en el curso IN2201



Cantidad de mujeres y hombres en el curso IN3701



OBJETIVO PRINCIPAL

Saber con respaldo estadístico si existen diferencias por género en el rendimiento académico y la deserción estudiantil en Economía y/o Modelamiento y Optimización y con qué variables se relacionan estas diferencias.

METODOLOGÍA

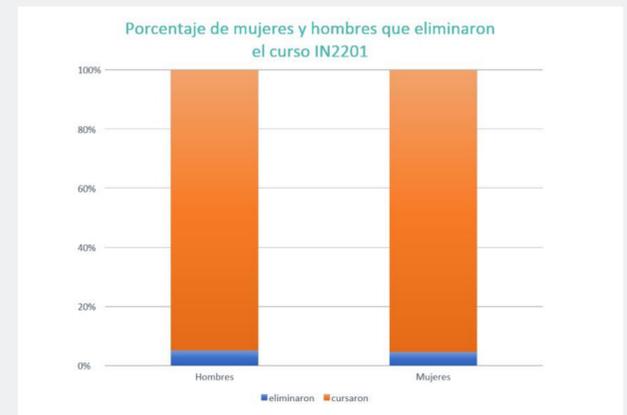
- Construcción de gráficos a través de Excel entre las distintas variables (años, semestres, promedios en tareas, promedios en controles, género, profesor(a), estado (1 si eliminó el ramo en el elimina especial y 0 si no)
- Análisis de regresiones lineales en R. Se analizó la correlación entre las distintas variables y su significancia estadística.

RESULTADOS

Economía:

Tasa de eliminación:

- 4,6% mujeres
- 5,1% hombres



Promedio Controles y CTPs:

Indicador / Género	Mujeres	Hombres
Promedio de controles	4,56	4,55
Promedio de ctps	4,5	4,46

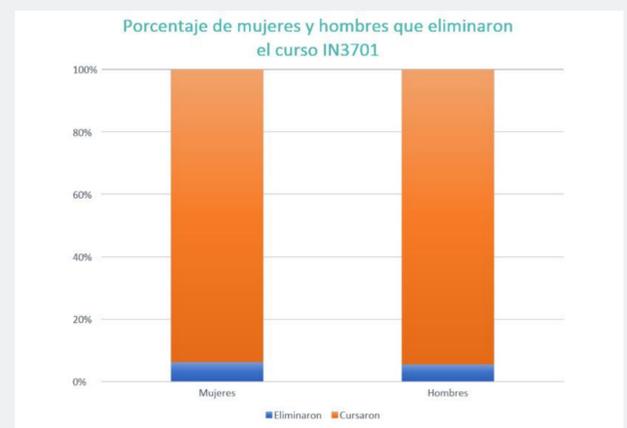
Promedio de controles por semestre

Semestre / Género	Mujeres	Hombres
Otoño	4,69	4,36
Primavera	4,67	4,27

Modelamiento y Optimización:

Tasa de eliminación:

- 6,2% mujeres
- 5,4% hombres



Promedio Controles y Tareas:

Indicador / Género	Mujeres	Hombres
Promedio de controles	3,82	3,7
Promedio de tareas	5,07	4,8

Promedio de controles por semestre

Semestre / Género	Mujeres	Hombres
Otoño	3,81	3,62
Primavera	3,83	3,78

CONCLUSIONES

La única relación estadísticamente significativa es para el promedio de tareas entre hombres y mujeres en Modelamiento y Optimización, que tiene una significancia para un p-valor de 1%.

En este caso, existe un factor de correlación negativa de 0,27 entre las variables género (0 si es mujer y 1 si es hombre) y prompts (promedio de tareas).

LEVANTAMIENTO DE INICIATIVAS SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

María Fernanda Alvarado Jerez

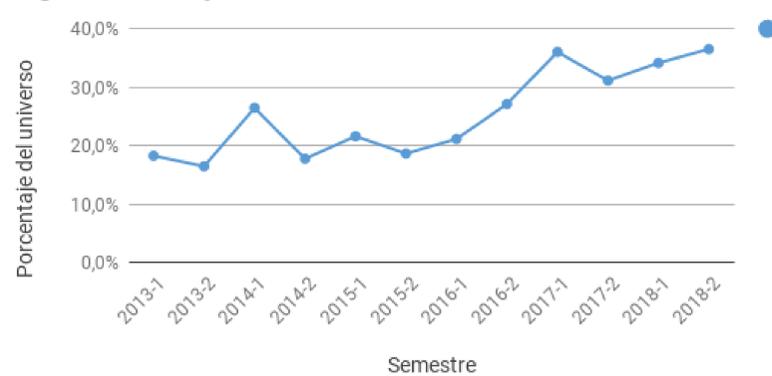


ANTECEDENTES

Las movilizaciones de 2018 contra la violencia de género, abuso sexual y de poder, acoso y discriminación arbitraria, motivaron diversas instancias de acción y reflexión en la Universidad de Chile.

Desde el Departamento de Ingeniería Industrial se conformó, el 17 de mayo, una mesa de trabajo multi-estamental en la que participan estudiantes, funcionari@s, academic@s, y ex alumnas con el objetivo de abordar y promover un trato equitativo en torno a su comunidad y a la sociedad.

Ingreso de mujeres DII



OBJETIVO PRINCIPAL

Levantamiento de información respecto a memorias y trabajos dirigidos relacionados con el tema de género, tanto a nivel departamental como universitario y proporción en composición de cuerpos docentes.

METODOLOGÍA

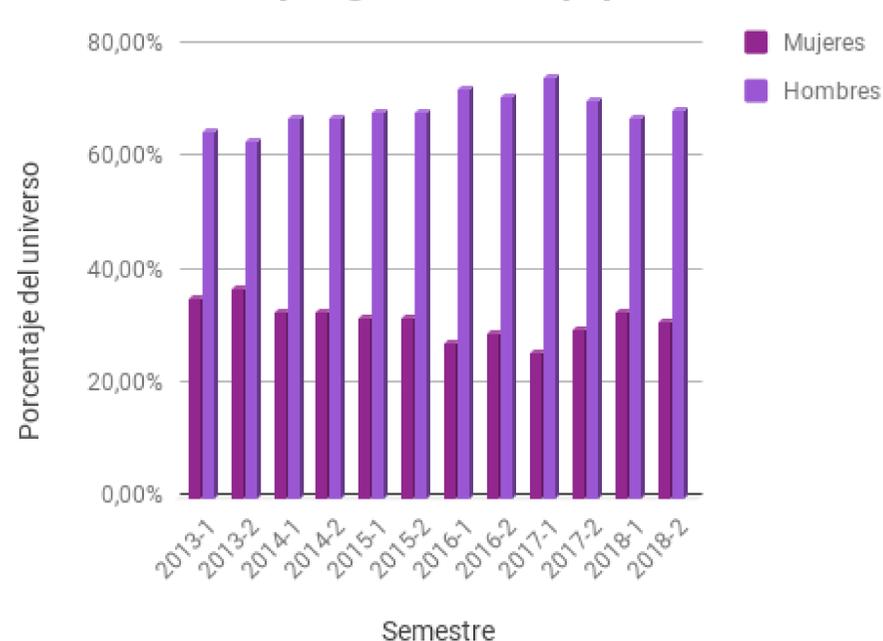
- Análisis de bases de datos
- Revisión Repositorio Universidad de Chile
- Elaboración de material gráfico

RESULTADOS

Con respecto al repositorio se obtienen siete Trabajos Dirigidos y siete Memorias a nivel del Departamento de Ingeniería Industrial, y veintidós Memorias a nivel Universidad de Chile relacionadas con el tema de género.

Con respecto a la composición de cuerpos docentes según el desglose histórico, las mujeres siempre han ocupado aproximadamente un tercio de los cargos, y de esta fracción sólo un tercio ocupa el puesto de auxiliar; sin embargo la proporción de mujeres que ingresa al departamento ha aumentado desde un dieciocho a un treinta y siete por ciento.

Distribución por género en equipos docentes



CONCLUSIONES

En relación a los datos recopilados, se puede decir que existe aún mucho por estudiar con respecto al tema de género, y que las memorias y trabajos dirigidos deberían seguir siendo impulsados por el departamento.

Con respecto a la composición de los cuerpos docentes se deben tomar medidas para subsanar la brecha existente y así lograr una integración equitativa en la docencia.

MEMORIA: ESTUDIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO DE MUJERES EN CARGOS DE ALTA RESPONSABILIDAD EN GRANDES EMPRESAS

Macarena Zárate Díaz

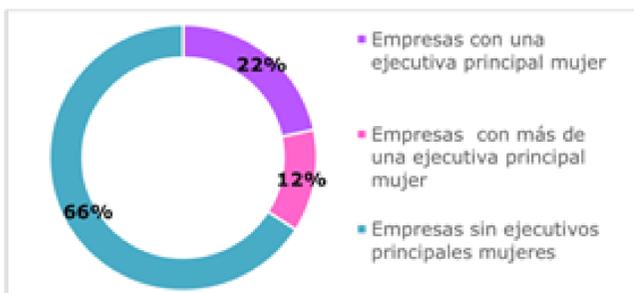


ANTECEDENTES

Participación femenina en el mundo del trabajo: según los datos del 2010, las mujeres participan un 41.9% mientras que la participación masculina alcanza el 70.7%.

La participación de mujeres en cargos de liderazgo es muy inferior a la de los hombres, analizando el registro de 402 compañías registradas en la SVS* (a junio 2016), solo el 10% de los cargos ejecutivos principales y de gerencia general son ocupados por mujeres, y un 7% de los cargos de directorio.

Figura 1: Gráfico Ejecutivos Principales, Análisis por empresas



Fuente: Superintendencia de Valores y Seguros [13]

Figura 2: Gráfico de Directoras, Análisis por empresas



Fuente: Superintendencia de Valores y Seguros [13]

OBJETIVO PRINCIPAL

Analizar las características del liderazgo de mujeres en cargos de alta responsabilidad de grandes empresas para el diseño de Talleres de Liderazgo.

METODOLOGÍA

- 4 Entrevistas a expertos de headhunting:

Identificar la visión de los expertos en selección y las características buscadas para los cargos de liderazgo en grandes empresas.

- 14 Entrevistas a mujeres en cargos de liderazgo:

Dos grupos principales, directoras de empresas y gerentes de división o área, de las 100 empresas más grandes de Chile (2016).

CONCLUSIONES

Respecto a lo buscado por empresas y las características observadas en las mujeres entrevistadas, se puede detectar sólo una brecha clara: "visión estratégica del negocio".

Esto se puede explicar ya que una preocupación constante de las entrevistadas estaba asociada a la necesidad de demostrar las habilidades para el cargo, focalizándose en los resultados y metas de sus áreas, lo que podría cerrar la posibilidad de que se involucren en discusiones más amplias sobre la empresa, a nivel estratégico.

RESULTADOS

Características buscadas por las empresas:

- Líder: flexible, que se adapta a las situaciones. Que motive a sus equipos y orientado al cumplimiento de metas y objetivos. Con una visión estratégica del negocio y con buenas relaciones interpersonales.

"Deben estar al tanto de tendencias, con visión estratégica, experiencia, visión amplia, intuición(...)"

Características comunes de las entrevistadas

- Motivan a sus equipos manteniendo relación cercana y abierta
- Atribuyen su éxito a características personales y factores externos
- Buscan el crecimiento profesional y cargos de liderazgo
- Necesidad de demostrar habilidades para el cargo

"He llegado donde estoy gracias a la pareja que tengo (...), que sea tu socio, que no le importe que tengas más visibilidad que él, que te admire"

Características comunes para directoras

- Preocupación de la conciliación de la vida laboral y familiar
- Han experimentado trato peyorativo y dificultad para ser escuchadas, generan estrategias para enfrentar estas dificultades con sus pares masculinos.
- Características comunes para gerentes
- Persiguen un alto rendimiento: principal preocupación el rendimiento de su área
- Consideran que son evaluadas de forma más exigente respecto al control de sus emociones

"... siempre me ha tocado ser la primera mujer gerente, se ve qué hay una discriminación (...) Hay que demostrar que técnicamente somos iguales a los hombres y evitar ser muy emocionales ..."