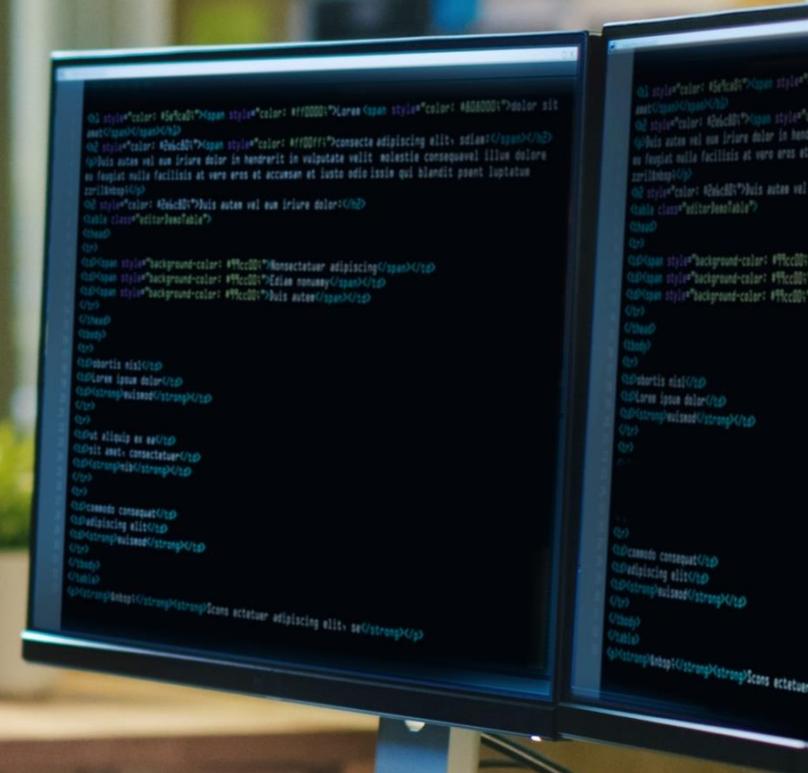
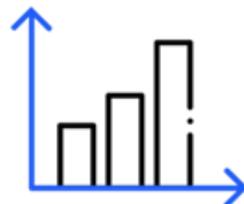
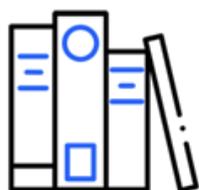


Estudio de Empleabilidad de mujeres en Informática y Telecomunicaciones 2023



Objetivo General del Estudio

Conocer las expectativas e intereses de estudiantes, tituladas y trabajadoras del área de Informática y Telecomunicaciones, considerando sus procesos de integración y progresión estudiantil, sus trayectorias laborales, así como sus proyecciones profesionales en el área TIC.



2023

2024

Antecedentes y Revisión Literatura

Factores reproductores de brechas y Oportunidades Mejora

Fase Cuantitativa

Análisis de 9 Bases de Datos provenientes de SIES - Duoc UC - SONDA

Fase Cualitativa

Realización de 9 Entrevistas con estudiantes Duoc UC y colaboradoras de SONDA

Resultados y Recomendaciones

A partir de brechas identificadas e iniciativas pro equidad de género

Antecedentes Nacionales

❖ Encuesta Nacional de Empleo 2022

46,4% Tasa de Ocupación femenina

❖ Encuesta Suplementaria de Ingresos 2019

Brechas salariales en remuneración masculina v/s femenina
(Independiente del nivel de educación: universitario
y postgrados).

Área salud +\$640.000

Área educación +\$210.000

❖ Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2015

Uso de horas en trabajo no remunerado en un día tipo

Mujeres: 5,89 horas.

Hombres: 2,74 horas.



Antecedentes Institucionales

Escuela Informática y Telecomunicaciones Duoc UC: PROGRAMA MÁS MUJERES EN LAS TIC

- Iniciativas para Empoderamiento y Liderazgo Femenino.
- Fomento del Interés Vocacional en niñas.
- Conformación de red apoyo y Comunidad Mujeres TIC.
- Generación de alianzas con líderes industria TIC, etc.

Evaluación del Programa MMT da cuenta que el grupo de estudiantes que participó del programa MMT presentó **menor porcentaje de deserción y mejor rendimiento académico** comparado con las estudiantes que no participaron (DEPE – DUOC UC,2023).



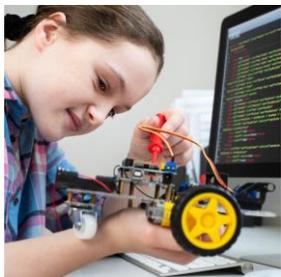
SONDA Mujeres:

- Mentoring Femenino / Grupo de afinidad.
- Charlas de sensibilización equidad de género.
- Política de contratación.
- Licencia maternidad/ paternidad extendida.
- Regreso transitorio de la licencia de maternidad.
- Alianza con instituciones que fomentan la equidad de género en TI.

Literatura: Reproducción de la brecha de género en sistema educativo y laboral

- **Invisibilización del género** como factor de segregación (Sevilla y Carvajal, 2020).
- **Menos interacción alumna-docente** en áreas de STEM, en comparación con sus pares hombres (Ortega, Treviño y Gelber, 2020).
- **Falta de referentes** o modelos a seguir (Rosser y Kelly, 1994).
- **Expectativas docentes y familiares** relativas al desempeño (Mizala et al., 2015; Mizala, 2018).

Oportunidades para la inclusión de mujeres en STEM



Exposición temprana a actividades STEM y fortalecimiento autoconfianza



Rol docente promotor equidad género

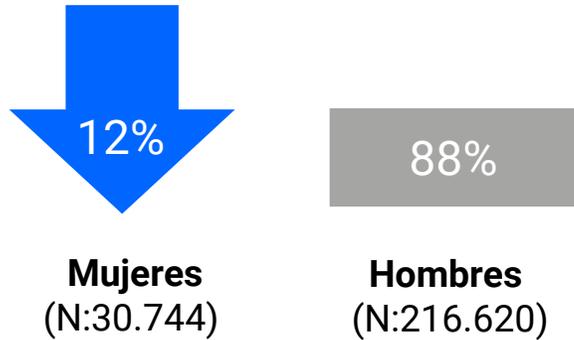


Promoción de Referentes Femeninos en STEM



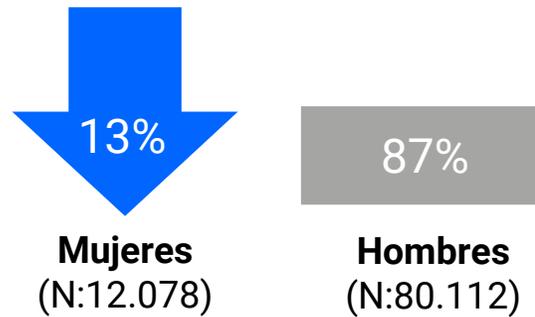
Datos SIES: Brechas de Acceso y Egreso en el ámbito TIC a nivel Nacional

Matrícula Nacional 1er año TIC (2007-2022)



Brecha -76 pp.

Titulación Nacional TIC (2007-2021)



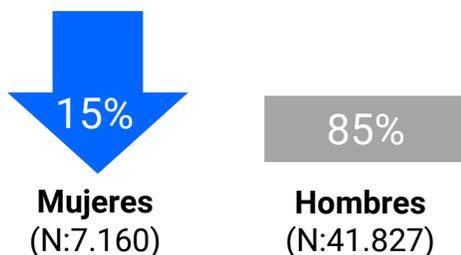
Brecha -74 pp.

Fuente: SIES-MINEDUC (Serie Histórica 2007-2022)



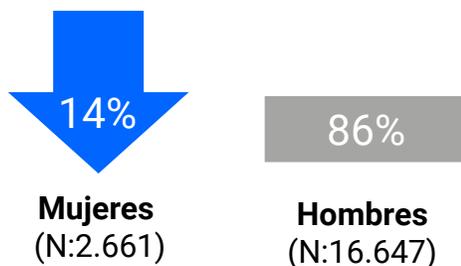
Datos SIES – Duoc UC: Brechas de Acceso y Egreso en TIC

Matrícula Duoc UC 1er Año - TIC (2007-2022)



Brecha -70 pp.

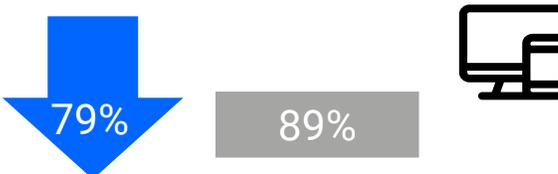
Titulación Duoc UC - TIC (2007-2021)



Brecha -72 pp.

Motivaciones Elección de Carrera TIC o STEM

“Haber tenido interés por la informática desde la educación escolar”



Diferencia: 10%**

“Flexibilidad laboral de empresas TIC”

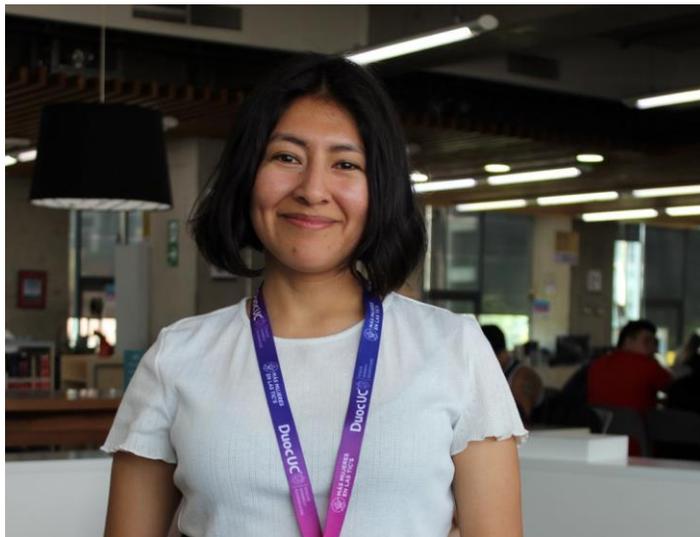


Diferencia: 17%***

Fuente: Encuesta Expectativas y Proyecciones Laborales de Estudiantes en la Industria TIC (Duoc UC-2023)



Datos Duoc UC: Brechas en Características Sociales y Familiares

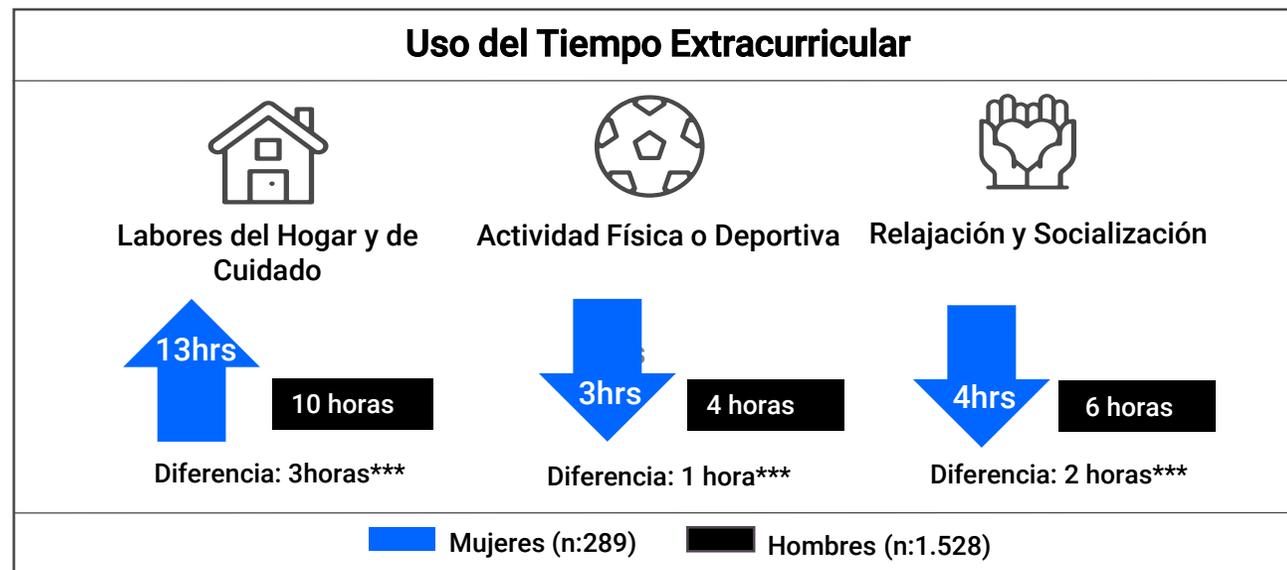


Las estudiantes mujeres **solicitan en un 9%** más que los hombres, apoyos económicos.**

Y, poseen en **menor proporción** computadores de escritorio con buenos procesadores (dif. estadística sig. 18,5%***).

Características Sociales y Familiares		
A nivel general		De los/as que realizan labores de cuidado
 Aporta a presupuesto Familiar Mujeres: 27,8% Hombres: 22,7%	 Tiene Hijo/a Mujeres: 20,8% Hombres: 10,3%	 Cuida a Hijo/a Mujeres: 97,6% Hombres: 88,8%
Diferencia: 5,1%***		Diferencia: 8,7%***
(n mujeres: 905 - n hombres: 6.146)		(n mujeres: 167 - n hombres: 429)

Fuente: Encuesta de Inicio Duoc UC (2022)



Fuente: Encuesta de Vida Estudiantil Duoc UC (2021)

Datos Duoc UC: Brechas en Expectativas Laborales y Profesionales

Ámbito Laboral	
 <p>56%</p> <p>Conocimiento Campo Laboral</p> <p>51%</p> <p>Diferencia: 5%*</p>	 <p>58,1%</p> <p>Contacto sectores productivos, aumenta empleo</p> <p>69,1%</p> <p>Diferencia: 11%**</p>
(n mujeres: 383 - n hombres: 1993)	(n mujeres: 124 - n hombres: 560)
Fuente: Encuesta de Evaluación de Carrera Duoc UC (2021)	



Cálculo demora en encontrar Trabajo 	Estrategia búsqueda de Trabajo 
<p>16% Menos 2 meses 21% Más 6 meses 30%</p> <p>Diferencia: 5%***</p> <p>Diferencia: 8%***</p>	<p>19% Anuncios Duoc Laboral 6% Recomendación de compañero/a o familiar 15%</p> <p>Diferencia: 9%*</p> <p>Diferencia: 9%*</p>
(n mujeres: 905 - n hombres: 6.146)	(n mujeres: 63 - n hombres: 464)
Fuente: Enc. de Inicio Duoc UC (2022)	Fuente: Enc. Seguimiento a Titulados/as Cohorte 2020 Duoc UC

Datos Duoc UC: Brechas en Expectativas Laborales y Profesionales

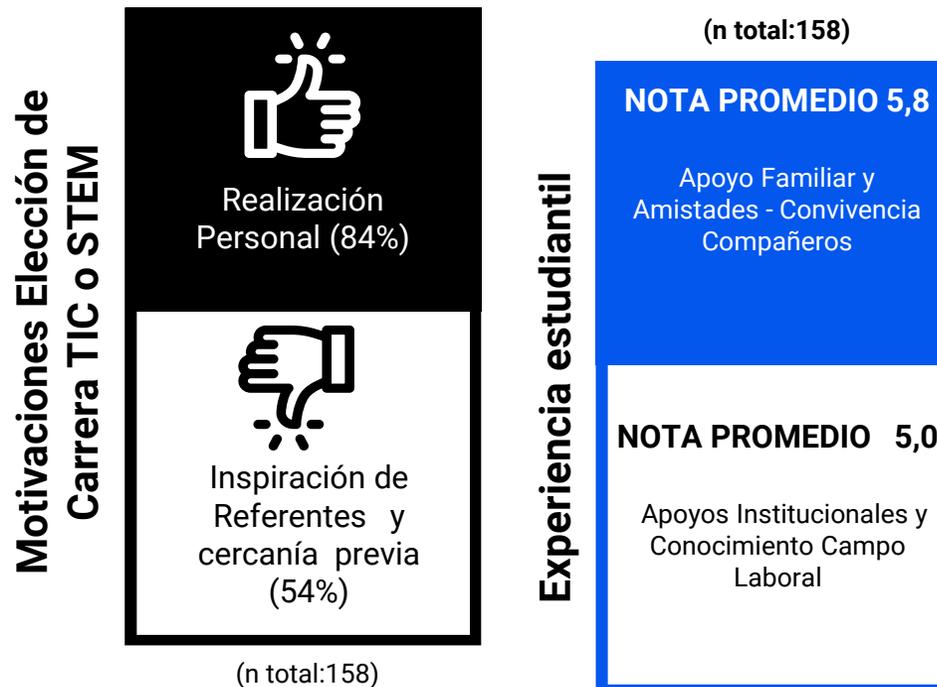
Dificultades para encontrar trabajo		
Opiniones	Razones transversales	Razones específicas
 70 Mujeres	Falta de experiencia al egresar	Prejuicios de género (Mujeres no aptas para el rubro, con menos fuerza física, maternidad en contra)
 60 Hombres	Alta competencia profesional	
	Constante de actualización de conocimientos	
	Inseguridad en la preparación	
(n mujeres: 184 - n hombres: 137)		

“Me siento capaz de enfrentar diversas dificultades, ya sea cometer errores, estudiar independientemente, esforzarme el doble para alcanzar mis objetivos entre otros. – Ya he podido enfrentar varias situaciones complicadas, y que éstas me han ayudado a desarrollarme como persona y profesional. Hay que mantener una mentalidad positiva, abierta al cambio, al respeto, a la conversación y a la colaboración siempre”
 (Estudiante Mujer).



Estudio de Caso SONDA

Respuesta del 41% del universo contemplado. El promedio etario de las colaboradoras encuestadas se ubicó en los 44 años, siendo la mayoría del área de informática (71%), con labores no asociadas a una jefatura (71%) y con una trayectoria promedio en SONDA de 10 años.



EXPERIENCIA ESTUDIANTIL

38% Percepción Trato Diferente

“Si te iba bien en un ramo y eras ayudante con un profesor hombre, **corrían rumores que conseguías el puesto coqueteándole**. Tuve que siempre demostrar y **aprender rápido para que me respetaran igual que a mis compañeros**. - En talleres de telecomunicación, donde **algunos ejercicios** eran con herramientas más pesadas, **preferían que lo hiciera un hombre**”.

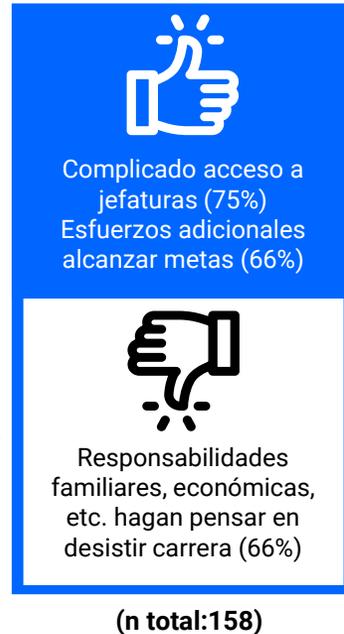
“El profesor hacía **comentarios despectivos** en relación al trabajo de las mujeres en el área informática, y solía tratarnos (éramos sólo 2 mujeres) diferente al resto”.

Estudio de Caso SONDA

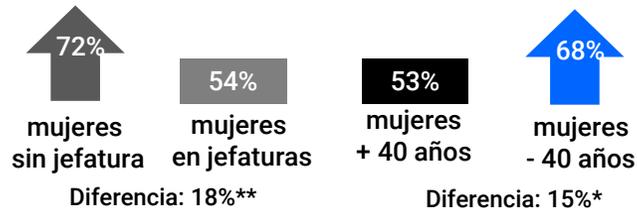
Expectativa Laboral



Experiencia Laboral



Asumir jefatura, es importante



Experiencia a lo largo de los años de trabajo

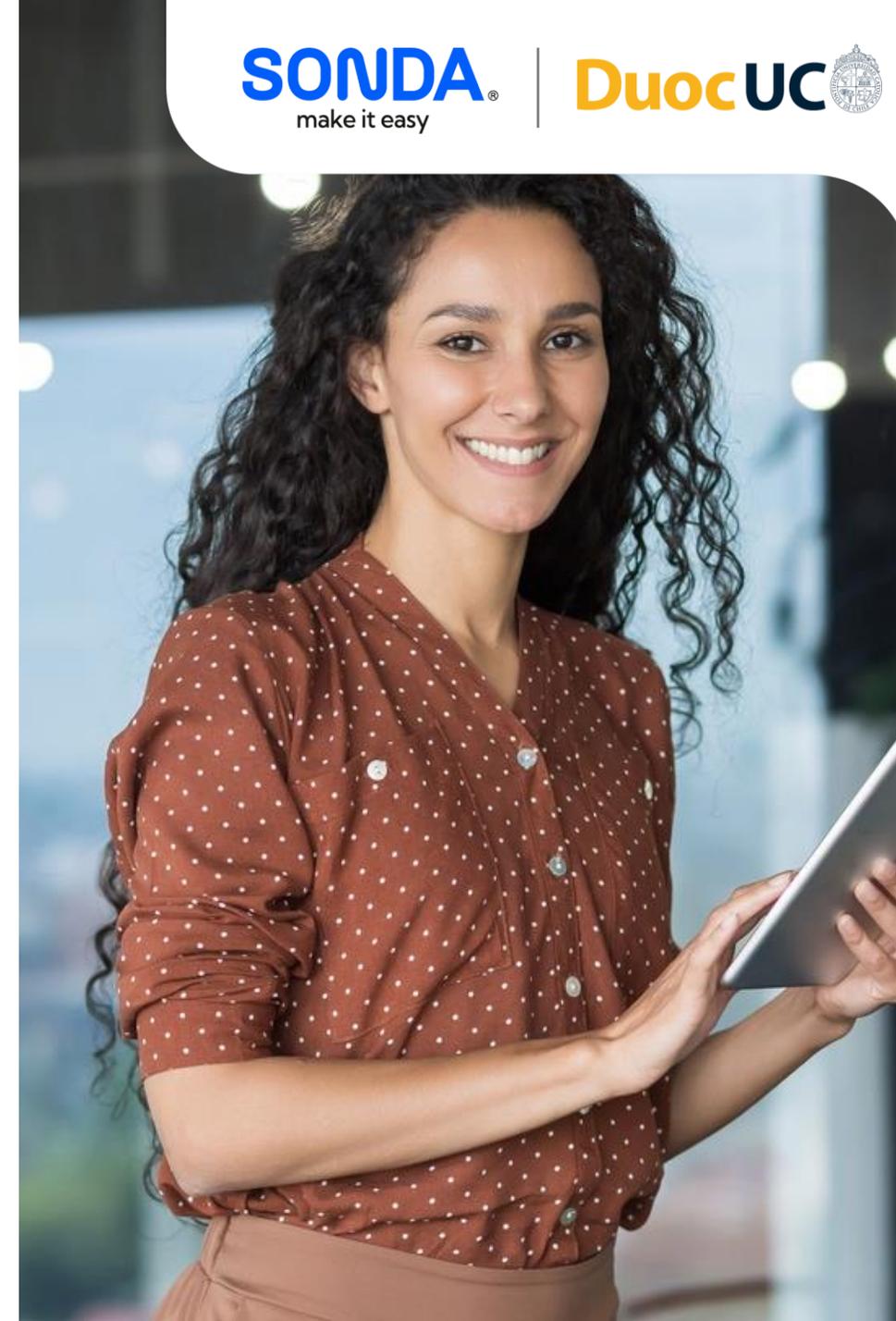


51% mujeres + 40 años	“haber realizado funciones no relacionadas a su carrera profesional”	69% mujeres - 40 años	Diferencia: 18%**
51% mujeres + 40 años	“haberse sentido insegura sobre sus capacidades o conocimientos técnicos”	68% mujeres - 40 años	Diferencia: 17%**
		64% mujeres sin jefatura vs 41% mujeres en jefaturas	Diferencia: 23%***
52% mujeres + 40 años	“haber sido consultada sobre sus planes familiares para contratarla (posibilidades de ser madre)”	68% mujeres - 40 años	Diferencia: 16%**
		65% mujeres sin jefatura vs 41% mujeres en jefaturas	Diferencia: 24%***
(n menores 40 años: 65 – n mayores 40 años: 93)		(n sin jefatura:112 – n jefatura: 46)	

Estudio de Caso SONDA

Las mujeres menores de 40 años se enfocan en atributos de SONDA, tales como el **aprendizaje continuo o el crecimiento personal/profesional**; en contraste con la **estabilidad laboral**, foco de las mujeres mayores.

“Hoy en día [mi carrera] me permite estar donde estoy. (...) Me ayudó a tener el conocimiento, la base de una gestión que, ignoraba que yo tenía, [y que] fui madurando dentro de la empresa” (Colaboradora SONDA).



Programa de Mentoría “Impulsa Más” Duoc UC-SONDA 2022

Componentes del Programa: 3 Sesiones online de conversación. 1 Visita a Edificio Corporativo y Data Center de SONDA. Preparación Mentoras: Participación previa en “SONDA Líderes”.

Expectativas
Profesionales

*“Conversábamos hartas cosas como: **qué es lo que aspiraba yo**, en qué quería trabajar, en qué me veía más, si me gustaba más la programación o más la base de datos. (...) Entonces, eso igual **me ayudó como a definirme**. (...) Fue una instancia súper buena y despierta cosas en ti y te aclara dudas de muchas cosas. De cómo puede ser tu futuro, cómo puedes llegar a tomarlo y **qué bases tienes como para poder entrar al ámbito laboral**” (Estudiante).*

Acercamiento
al mundo
laboral
(Data Center)

Comentar
Trayectorias
Laborales

Conocimiento y
Visibilización de
Referentes

Herramientas
Apresto
Laboral

*“Estaba bien motivada, porque yo **también antes fui mentee** y fue una etapa en que **me ayudó mucho**. (...) También era entregar el mensaje que sí podemos, (...) **traspasar mi conocimiento y cómo avancé**. Uno vuelve atrás, cuando tenías todos esos miedos, esas dudas y es tan **importante conocer algún profesional que te pueda orientar hacia donde puedes ir**. (...) Poder decir: ‘Aquí es un trabajo en el cual te puedes desempeñar bien, que el conocimiento está y **hay que creer en uno para poder partir**’” (Mentora).*

Adaptación
y mejora
personal



Conclusiones

DESAFÍOS

- Se evidencian varias **brechas de género** durante el desarrollo de carrera e inserción profesional.
- Problemática del uso del tiempo: estudiantes **mujeres deben lidiar con responsabilidades externas a la carrera.**
- Pese a los avances, **todavía persisten experiencias negativas** vividas por estudiantes y trabajadoras.

AVANCES

- Mujeres insertas en la industria reafirmaron algunas percepciones, también entregaron evidencias de los **avances en inclusión y equidad de género.**
- Conocimiento de referentes: visualizar **mayores alternativas laborales, aumentar la autoconfianza de las estudiantes y trabajadoras, ejercitar proyección profesional, etc.**

Recomendaciones | Promoción de Mujeres en el área STEM (TIC)



Campaña contra prejuicios de género



Sensibilización a docentes y estudiantes sobre brechas en área STEM

Incentivo a incorporación femenina en cuerpo docente (semillero académico)



Inserción Laboral

Campañas de visibilización referentes y trayectorias exitosas

Acceso

Permanencia

Egreso



Becas para mujeres



Acercamiento temprano a campo laboral



Fuente: Elaboración propia



¡GRACIAS!

