



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

BARRERAS SOCIOCULTURALES DE ESTUDIANTES HOMBRES Y MUJERES EN CARRERAS TÉCNICAS DE NIVEL SUPERIOR ATÍPICAS A SU GÉNERO

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS
PÚBLICAS**

JOSÉ IGNACIO HERRERA VERGARA

PROFESORA GUÍA:

MARÍA PAOLA SEVILLA BUITRÓN

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

MISKI CAMILA PERALTA ROJAS

SERGIO ANDRÉS CELIS GUZMAN

**Se agradece el auspicio del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social
(COES) por la asignación de su beca al autor de la presente tesis**

SANTIAGO DE CHILE

2021

RESUMEN DE MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

Grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas

POR: José Ignacio Herrera Vergara

FECHA: 25/01/2021

PROFESORA GUÍA: María Paola Sevilla Buitrón

**BARRERAS SOCIOCULTURALES DE ESTUDIANTES HOMBRES Y MUJERES EN
CARRERAS TÉCNICAS DE NIVEL SUPERIOR ATÍPICAS A SU GÉNERO**

La segregación de género en educación es un área que cuenta con un importante cuerpo de estudios que busca comprender esta problemática, entendiendo las ineficiencias sociales y las dificultades personales que produce en los estudiantes que son minoría. Sin embargo, en Chile estas investigaciones se acotan a la experiencia de estudiantes mujeres en carreras de ingeniería o ciencias, pero no se identifican investigaciones que aborden el caso de estudiantes varones en condición de minoría. Esto conlleva a que tampoco exista una comparación de ambas experiencias. Además, este tipo de investigaciones son aún incipientes para el sector de educación técnico profesional.

Esta investigación se propone identificar y comparar las barreras socioculturales de género que afrontan los estudiantes de la Educación Superior Técnica Profesional (ESTP) hombres y mujeres que ingresan a carreras atípicas a su género. Conocer en mayor profundidad este fenómeno permitiría aportar en el desarrollo de políticas públicas más precisas que aborden el problema en sus distintos niveles. Para esto, se recurre a un diseño metodológico cualitativo y una integración del marco teórico relacional-estructural (Scott, 2011) y de Tokens (Kanter, 1977), se analizan las entrevistas de 10 hombres que estudian técnico en enfermería y 10 mujeres que cursan carreras de técnico en minería, electricidad y mecánica automotriz en la ESTP.

Entre los hallazgos se identifica que los varones experimentan cuatro tipos de experiencias en las cuales las potenciales barreras son transformadas en oportunidades al interior del campo profesional mediante la renegociación de la identidad masculina y la masculinización heterosexual de sus actividades. Este contexto más favorable para los varones minoría está dado por la estructura de masculinidad hegemónica (Connell & Messerschmidt, 2005) de nuestra sociedad. Por este mismo motivo, las mujeres en áreas de estudio dominadas por hombres afrontan una situación opuesta, vivenciando barreras más explícitas, hostiles y frecuentes durante su experiencia educacional o laboral. En los campos de mayoría masculina, el género hegemónico acapara las oportunidades y permanentemente bloquea el desarrollo profesional de las mujeres.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todas las personas cercanas que me han acompañado y apoyado a lo largo de mi desarrollo personal, laboral y académico, especialmente a quienes hicieron posible mi realización del Magíster en Gestión y Políticas Públicas.

Muchísimos agradecimientos al centro COES por haber confiado en mi proyecto, apoyándome financieramente para su realización a través de la asignación de la Beca COES para Magíster.

También valoro enormemente el acompañamiento, consejo y apoyo de la profesora María Paola Sevilla. Le agradezco haberme dado la oportunidad de participar en su proyecto Fondecyt “JUNTOS O SEPARADOS: Segregación de género en la educación técnico profesional, patrones y factores individuales e institucionales que la afectan”, integrándome al tema que terminó siendo mi proyecto de tesis de postgrado.

Tabla de contenido

Introducción	1
Marco de referencia	2
Revisión de Literatura sobre minorías de género en carreras altamente masculinizadas o feminizadas	2
Marco teórico e hipótesis de trabajo	4
Definición operacional	6
Metodología	7
Hallazgos	8
Experiencia de varones en minoría: Masculinizar el campo	8
Experiencia de las mujeres minoría: Esto no es para mujeres	14
Comparación géneros:	20
Conclusiones	22
Discusión de resultados	22
Alcances del estudio	23
Recomendaciones	24
Bibliografía	24

Introducción

La segregación de género en la educación superior es una problemática transversal en distintos países y persistente en el tiempo que ha sido abordada por la literatura internacional. Sin embargo, hasta el momento los estudios se han centrado mayoritariamente en carreras universitarias, como es el caso de los estudios sobre estudiantes hombres en enfermería (Shen-Miller & Smiler, 2015; Michel, Hays & Runyan, 2015; Kluczyńska, 2017; Torre, 2018) o de mujeres en carreras relacionadas con las Ciencias, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas (*STEM*, por su sigla en inglés) (Griffith, 2010; Cadaret et. al, 2017; Rodríguez, Ruíz & Reyna, 2018).

Para el caso de América Latina, destacan dos estudios que abordan la situación de mujeres minorías en la Educación Técnica Profesional (ETP) a nivel escolar (Bloj, 2017; Buquet & Moreno, 2017), mientras que específicamente en Chile se encuentra el estudio de Larragaña et. al (2014), el cual constata la desigualdad en los empleos y salarios para quienes egresaron de la ETP de nivel secundario, diferenciando por sexo, pero sin profundizar en las causas de este fenómeno. Otras investigaciones similares abordan exclusivamente la segregación socioeconómica de los estudiantes y su proyección vocacional y laboral en el país (Íbid.; Farías & Sevilla, 2015). Respecto a la segregación de género en la ESTP y su rol en la reproducción de estereotipos de género en los mercados laborales, se evidencia una preocupante ausencia de investigaciones (Imdorf, Hegna & Reisel, 2015), en un contexto donde la desigualdad de género ha ganado terreno en la agenda pública del país, respecto a temas como la desigualdad de género dentro del sistema educativo (Zerán, 2018) o en el campo laboral (Schuster et. al, 2019), donde las más perjudicadas son las mujeres (Atal, Ñopo & Winder, 2009; Larragaña et. al, 2014).

En Chile existe un marcado sesgo de género para ciertas carreras de la ESTP, al punto que para el año 2018 los hombres que estudiaban técnico superior en enfermería representaban el 16% de la matrícula nacional, mientras que las mujeres que estudiaban carreras técnicas STEM para el mismo año representaban el 15%. Según plantea Imdorf et. al (2015) esta realidad sería socialmente indeseable para los distintos países por tres motivos: 1) Es un obstáculo para que personas del género minoritario elijan programas según su preferencia o, si lo hacen, esta condición limita su proceso educativo, 2) Que estereotipos culturales modelen las trayectorias educativas y laborales de las personas (Bloj, 2017), por sobre la vocación o el talento, es socialmente ineficiente al reducir el potencial de que candidatos óptimos realicen las labores más acordes a sus capacidades e intereses, y 3) Reproduce desigualdades de género y sociales, generando un cuestionamiento sobre el rol inclusivo que debería tener este sistema o el de poder contribuir a la consecución de igualdad de oportunidades entre las personas.

Estos argumentos son válidos para justificar la necesidad de evitar sesgos de género en el sistema educacional que afecten tanto a mujeres en condición de minoría como a hombres en la misma situación. Se han constado los impactos negativos que tienen los

estereotipos de género en varones en condición de minoría, afectando las trayectorias vocacionales de hombres que se desempeñan en rubros tradicionalmente femeninos, quienes ven constantemente puesta en duda su masculinidad (Dyck, Oliffe, Phinney & Garrett, 2009; Moss-Racusin, Rudman & Phelan, 2010) y presentan importantes niveles de deserción en el campo profesional (Torre; 2018)¹. Ahora, debido a condiciones estructurales de las relaciones de género en nuestra sociedad, es posible suponer que estos estereotipos operan como barreras que impactan con mayor intensidad a las mujeres en condición de minoría que a los hombres, pero no se cuenta con material empírico que permita aseverar esta afirmación para estos casos. Tampoco es posible afirmar si en ambos casos el trato sexista hacia la minoría tiende a ser considerado explícitamente como algo perjudicial o como un hecho naturalizado.

Por este motivo y ante vacíos de conocimiento en esta materia, es que la siguiente investigación incorpora a los varones en condición de minoría, lo que permite comparar y ponderar ambas situaciones. El propósito es aportar conocimiento para la toma de decisiones ante un eventual intento de corrección de este problema por parte de políticas públicas que puedan diseñar y coordinar acciones efectivas de instituciones públicas y privadas que se vinculan a la ESTP, ya sea vinculado a su ingreso (escuelas) o egreso (campo laboral).

Marco de referencia

Revisión de Literatura sobre minorías de género en carreras altamente masculinizadas o feminizadas

A grandes rasgos, la investigación sobre mujeres en campos STEM se ha concentrado en los siguientes tópicos: 1) La devaluación de su trabajo, falta de mentorías, ausencia de roles que funcionen como modelos o tensiones para compatibilizar su vocación con la carga familiar (Sattari & Sandefur, 2018), 2) Las barreras culturales que obstaculizan su presencia en estos campos (Bird, 2011; Orellana, 2020) y discriminaciones sexistas (Connor, Glick & Fiske, 2017), 3) Su exclusión en redes informales de apoyo y colaboración entre pares (Roth & Sonnert, 2011), 4) Factores de índole psicológicos y cognitivos para explicar su acceso o retención en estas carreras (Lent, Miller, Smith, Watford, Lim & Hui; 2016), 5) Estrategias de renegociación de su identidad de género mediante la adaptación de características masculinas (McDowell, 2015), y 6) Resultados de políticas que favorecen su inclusión en carreras de ingeniería (Bonilla, 2016; Farías, 2016; Olguín, 2020; Orellana, 2020).

¹ De hecho, en los institutos profesionales que imparten la carrera de técnico en enfermería en Chile, para el año 2016 sólo el 16,9% de la matrícula de primer año estaba compuesta por varones, un total de 3.334 estudiantes, mientras que para el mismo año los varones representaban el 13,5% de la tasa de titulación, 3,4 puntos porcentuales por debajo de la proporción que representaban inicialmente los hombres en esta carrera, indicando una marcada deserción masculina a lo largo de la carrera. Estos datos fueron recopilados desde las bases oficiales del Ministerio de Educación de Chile durante el año 2019.

De manera similar, los estudios sobre hombres en enfermería concentran estudios en temas como: 1) Las barreras que enfrentan por estereotipos construidos como sociedad en torno a la masculinidad hegemónica (Connell & Messerschmidt, 2005; Clow, Ricciardelli & Bartfay, 2015), 2) Internalización de estereotipos (Fisher, 2009), 3) Deserción educacional o profesional (Torre, 2018), 4) Factores motivacionales que actúan como facilitadores en la elección de sus carreras (Simpson, 2005; O'Connor, 2015; Kluczyńska, 2017) y 5) Estrategias de construcción de identidades masculinas adecuadas a sus contextos de carrera (McDonald, 2012 pp. 3-4; McDowell, 2015).

Entre los conceptos que aportan una visión más transversal para abordar la situación de ambas minorías de género destaca el de sexismo. Este concepto opera sobre un esencialismo de género en base al género biológico de la persona, posicionando en nuestras sociedades en una condición jerárquica superior a los varones heterosexuales. No obstante, el sexismo así definido, puede tener connotaciones ambivalentes (Glick & Fiske, 1996; Expósito, Moya & Glick, 1998; Connor, Glick & Fiske, 2017) ya que pueden coexistir e intercalarse el sexismo hostil y el benevolente. El primero de agresividad explícita hacia quienes no cumplen el rol de género asociado supuestamente a sus características biológicas. En tanto que el segundo, limita a la persona a ciertos roles y estereotipos por su sexo, pero en base a un trato preferencial paternalista de tono “positivo” o protector, por ejemplo, al caracterizar a la mujer como un sexo débil.

Otra línea trascendental para comprender grupos minoritarios, especialmente de género, ha sido desarrollada por Kanter (1977). La autora propone que en grupos con desproporcionada presencia de un tipo social por sobre otro, el tipo mayoritario tiende a ser dominante, controlando la cultura y los códigos de interacción social. Así, los individuos del grupo minoritario se transforman en referentes simbólicos de su categoría a nivel social, denominados Tokens (Datta & Bhardwaj, 2015; Niemann, 2016), y por esta condición experimentan, al menos tres tipos de situaciones: 1) Alta visibilidad cuando constantemente se les presiona al hacerles saber o sentir su rareza. 2) Polarización en prácticas, creencias, hábitos o pensamientos atribuidos a un género por parte del grupo mayoritario. Opera sobre un binarismo antagónico de los atributos esperados para cada género y corresponde a una práctica o discurso de sexismo ambivalente en que se busca normar consciente o inconscientemente el comportamiento de la minoría según sus características sexo-biológicas. 3) Asimilación, entendida como un proceso en que la persona perteneciente al grupo minoritario internaliza los estereotipos sobre la identidad de género que debiese tener en función de sus características biológicas.

En un estudio clásico sobre hombres en enfermería (Heikes, 1991; Meadus & Twomey, 2011; McDonald, 2012) utiliza los Tokens como paradigma investigativo, pero criticando que la falta de una mirada estructural, de factores culturales y psicológicos, le impide a Kanter distinguir entre la experiencia Tokens de hombres y mujeres. Así, Heikes advierte que, para los hombres en enfermería, las comunidades profesionales construyen cuatro tipos de estereotipos sobre esta minoría, los que vienen a ser: 1) Escalador, donde los hombres son vistos como ambiciosos y una amenaza para las mujeres de mayor estatus, 2) Problemático, quien suele estar en desacuerdo con sus superiores y genera conflicto

en el espacio laboral, 3) “El Hombre”, donde se espera que los hombres cumplan con su rol masculino y realizan actividades de mayor superioridad física, y 4) El estereotipo de homosexual, correspondiente a la dimensión Tokens de polarización.

Ahora, si bien es esperable que estos estereotipos identificados por Heikes experimentados por hombres en enfermería sean variables entre los distintos países, estos hallazgos además de ser exclusivos para la experiencia de varones, centra su foco en los factores psicológicos de adaptación a las barreras contextuales, algo que se distancia de la presente propuesta. Es más, los estudios contemporáneos sobre minorías de género en campos nos tradicionales progresivamente han dejado de centrarse en los individuos, sus decisiones y motivaciones, para enfocarse en los factores institucionales o culturales a los cuáles responden estos fenómenos (Sattari & Sandefur, 2018).

Marco teórico e hipótesis de trabajo

Para abordar los fenómenos sociales se recoge la perspectiva relacional-estructural de la estructura social (Blau, 1974, 1977; Lin, 2001; Tilly, 2005; Scott, 2011), la cual la entiende como un espacio multidimensional de posiciones sociales a través de las cuales las personas se distribuyen y ven afectadas sus relaciones sociales. Se distingue entre una estructura relacional de posiciones de grupos y una estructura institucional que norma y da contenido a las relaciones sociales. De este modo, enfocarse en las relaciones sociales o en la cultura que las sostiene, vendría a ser una diferencia meramente analítica entre dimensiones o niveles, pero que en su síntesis vendría a ser sociocultural, o social y cultural a la vez (Scott, 2011) ².

Dentro de esta estructura multidimensional de posiciones heterogéneas, la población se distribuye a través de parámetros estructurales nominales (identidades demarcadoras, como sexo) y graduales (estatus jerárquico, como nivel socioeconómico) (Blau, 1977). Esto genera cruces de posiciones entre miembros de grupos con distintos atributos estructurales, que se cristalizan en categorías sociales desiguales entre ellas (Tilly, 1998), similar a cómo sugiere el concepto de interseccionalidad (Grabham et. al 2008). En este caso, un atributo estructural central es el género, por el cual en nuestras sociedades se atribuyen comportamientos deterministas a las identidades de género en base a las características biológicas de los distintos sexos (Alvarado, 2016); atribuciones que son entendidas como sexismo (Expósito, Moya & Glick; 1998) y cuyos comportamientos esperados se denominan estereotipos (Cundiff & Vescio, 2016). Dentro de esta estructura social, se genera una desigualdad categorial en que los hombres y su esperada masculinidad hegemónica heterosexual se encuentran preferencialmente posicionados por sobre las otras identidades de género (Connell & Messerschmidt, 2005; Schongut, 2012).

² No existe una definición unívoca de cultura, pero suelen ser redundantes en las distintas definiciones el hecho de abarcar el conjunto de los procesos sociales de producción, circulación y consumo de los significados, símbolos y valores de la vida social, los cuales son reproducidos a través de sujetos e instituciones en su sentido amplio (Boivin, Rosato & Arribas, 2004; Canclini 2004). Al aludir a lo sociocultural, se hace referencia a estos elementos imbricados con el despliegue de relaciones sociales concretas entre sujetos y posiciones sociales.

Las desigualdades de género, así como otras desigualdades categoriales responden a una estructura institucional mayor de creencias e imposiciones culturales externas a las organizaciones, y suelen ser persistentes en el tiempo. Esto principalmente debido a la existencia de mecanismos causales (Tilly, 1998; Hogan, 2013) que establecen barreras sociales cruciales, como: 1) La Explotación económica, en que un grupo se apropia o usufructúa preferencialmente de las riquezas del trabajo de otros, 2) El Acaparamiento de oportunidades (Rury & Saatcioglu, 2011; Riegle-Crumb, King & Irizarry, 2019) para el desenvolvimiento en determinada área, donde un grupo concentra de manera preferencial ciertas condiciones o recursos materiales, simbólicos o sociales. Este concepto resulta útil para explicar, por ejemplo, pautas de sociabilidad entre hombres de cargos directivos en empresas, excluyendo de este capital social a mujeres que no suelen ocupar estos cargos (de Armas & Venegas, 2016), 3) La Emulación de prácticas socialmente esperadas y normadas, lo que conlleva a la reproducción histórica de las estructuras, y 4) La Adaptación rutinaria de pautas normadas, lo que garantiza la relativa estabilidad en el tiempo de las desigualdades mediante el consenso y desincentiva sus modificaciones.

Bajo este enfoque las instituciones se presentan como campos delimitados en que se yuxtaponen las relaciones multidimensionales de los sujetos, produciendo mecanismos de clausura parcial y fronteras identitarias que crean rutinas y marcos normativos sobre las relaciones que serían legítimas dentro del campo, generando desigualdades internas y reproduciendo las externas de la estructura. Así, el concepto de organizaciones o campos delimitados recogido por Tilly (2005) tiende a asimilar al de una comunidad con códigos compartidos, como serían las profesiones con sus espacios de enseñanza y laborales.

Estas normas internas de las organizaciones tienden a ser reforzadas por conductas homofílicas de los grupos (Lin, 2001; Dimaggio & Garip, 2012; Leenders, 2012), donde suele ser más probable que como mecanismo de emulación las personas se relacionen entre quienes tienen atributos y posiciones sociales similares, lo que es conocido como homosociabilidad, reproduciendo ciertas pautas de socialización normadas por estructuras internas y externas. De este modo, cobran importancia como barreras los roles de género dados al interior de las organizaciones, la sociabilidad entre los compañeros o la existencia de un comportamiento sexista por parte de los docentes, compañeros o superiores de prácticas laborales.

En el vínculo de estos atributos estructurales con las pautas de socialización y el sexismo resulta útil considerar la hipótesis del contacto (Côté y Erickson, 2009), la cual postula que una mayor diversidad de experiencias de contactos individuales con otros sujetos sociales no similares contribuye a una mayor tolerancia y a mantener menos estereotipos sobre los otros. Así, comportamientos más homofílicos en la trayectoria de vida de una persona, ya sea por clase, etnia u otro, vuelve menos probable el vínculo con otros no similares y, por ende, la predispone a mantener mayores estereotipos sobre ellos.

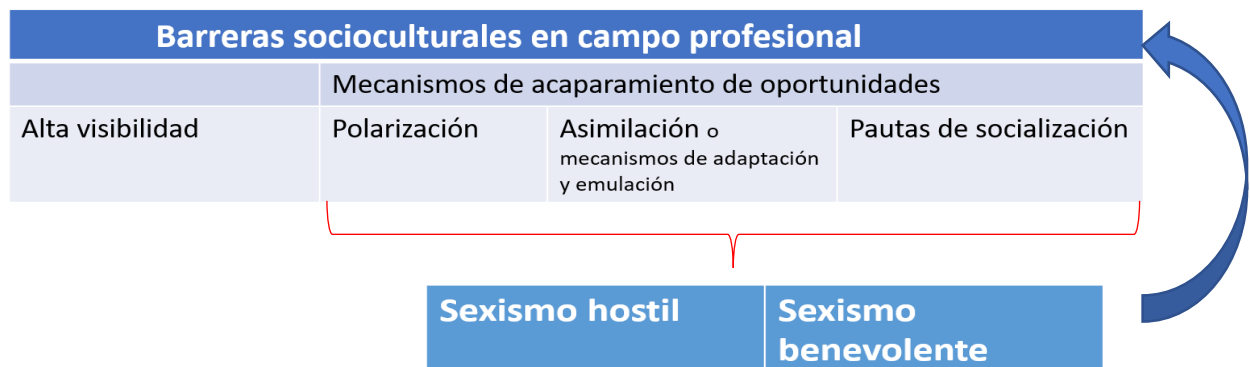
Asociado a este planteamiento, se encuentra el hallazgo de que quienes concentran atributos individuales de mayor estatus o con mayor nivel educacional tienen una mayor diversidad de redes personales y, de esta forma, serían personas menos prejuiciosas.

Finalmente, se sostiene que, a pesar de las críticas esgrimidas por Heikes (1991), el enfoque relacional-estructural, así como otros conceptos cruciales en esta materia, es perfectamente compatible con los conceptos Tokens de alta visibilidad, polarización y asimilación (Kanter, 1977). Por ejemplo, el sexismo ambivalente (Expósito, Moya & Glick, 1998; Connor, Glick & Fiske, 2017) corresponde a experiencias Tokens de polarización, mientras que los mecanismos de emulación y adaptación propuestos por Tilly apuntan a fenómenos similares a la asimilación.

Definición operacional

Se espera identificar las barreras socioculturales de estudiantes que son minoría de género, abordando la experiencia en su institución educativa y prácticas profesionales. Cada campo profesional será entendido como una forma organizacional con fronteras identitarias que produce desigualdades internas y reproduce externas. Se abordarán estas barreras del campo profesional a partir de las siguientes dimensiones, articuladas en base a un modelo propio (en la medida que son conceptos provenientes de marcos teóricos distintos) presentado en la Figura 1:

Figura 1. Operacionalización Conceptual



Elaboración propia

Debido a que nuestro sistema sexo-género jerarquiza de manera preferencial a los varones heterosexuales, la mayor recriminación por pertenecer a un espacio al que no “deberían” puede darse hacia las mujeres en carreras STEM. Cabe agregar que, en general, ser mujer es visto con un menor estatus que a un hombre (Connor, Glick & Fiske, 2017), disminuyendo, en teoría, su probabilidad de tener más redes mixtas (Côté y Erickson, 2009) y asimilar más que los hombres prejuicios sobre su propia minoría.

Hipótesis: Es factible esperar que ambos grupos tengan experiencias frecuentes de polarización, pero que estas sean mayores en el caso mujeres, con un más marcado

sexismo hostil. De igual modo, la asimilación de estas experiencias puede ser más alta en las mujeres. Además, es probable que los hombres en carreras STEM desarrollen un mecanismo de acaparamiento de oportunidades a través de la homosociabilidad.

Preguntas de investigación: ¿Cuáles son las barreras socioculturales de estudiantes hombres y mujeres en carreras técnicas de nivel superior atípicas a su género?

Objetivo General

Identificar las barreras socioculturales de estudiantes hombres que estudian técnico en enfermería y de mujeres en carreras STEM de la ESTP, distinguiendo entre barreras que son comunes a las minorías de género y aquellas que distinguen entre minorías femeninas y masculinas.

Metodología

La metodología corresponde a un diseño cualitativo, debido a que permite profundizar en las visiones y significados que los actores otorgan a los fenómenos sociales en determinados contextos (Canales, 2006), junto con conocer sus interpretaciones y percepciones de la realidad social (Flores, 2009).

El plan de análisis es de contenido (Sparkes & Devis, 2007; Schreier, 2014), por lo que se analizan los datos en base a una codificación que responde a la operacionalización conceptual, considerando las dimensiones de Alta Visibilidad, Polarización, Asimilación, Sexismo, Relaciones con compañeros y Barreras, además de incorporar algunos códigos emergentes. Estas dimensiones distinguen entre las experiencias educacionales y en prácticas profesionales por minoría de varones o mujeres. Esto permite recoger la información más relevante de cada género, así como establecer ejes claros sobre los cuáles poder comparar ambas experiencias. Finalmente, para el análisis hace dialogar estas dimensiones con conceptos teóricos y hallazgos de otras investigaciones.

La técnica de recolección de información utilizada es la de entrevista semi estructurada, aplicada a una muestra de 10 hombres de técnico en enfermería y 10 mujeres que estudian las carreras de técnico en minería, mecánica automotriz y electricidad pertenecientes a 5 instituciones de ESTP de la región Metropolitana. Las entrevistas tienen una duración que oscila entre los 40 y 90 minutos y fueron realizadas posteriormente a la firma de un consentimiento informado que garantiza el anonimato de los relatos y clarifica que el único fin que se le da a dicha información es con motivaciones académicas. Las entrevistas son analizadas con el software Atlas.ti y las citas que emergieron del análisis se encuentran anonimizadas, indicando una letra H para señalar los relatos pertenecientes a hombres y M para las estudiantes mujeres.

El muestreo corresponde al denominado “por juicio” en base al criterio de diferenciación de minorías de esta investigación (Martínez, 2012). La cantidad de 10 estudiantes por

minoría es considerado adecuado debido al criterio de saturación de información detectado durante el transcurso de la investigación (Valles, 2000).

Tabla 1: Distribución por sexo e institución de los entrevistados

	Hombre	Mujer
Institución A	3	-
Institución B	3	5
Institución C	2	1
Institución D	2	2
Institución E		2

Elaboración propia.

En el caso de una institución dos entrevistas corresponden a estudiantes mujeres que completaron los dos años del título técnico de sus carreras, pero decidieron optar por la continuidad para obtener la ingeniería. Estos casos son integrados a la muestra por tres motivos: 1) Saturar la información para este grupo, 2) Mayor dificultad para concretar entrevistas a estudiantes mujeres, e 3) Ingresaron inicialmente a la carrera con la expectativa de obtener un título técnico.

Hallazgos

Experiencia de varones en minoría: Masculinizar el campo

Primer hallazgo: Masculinizar las pautas de sociabilidad

Los hombres entrevistados identifican una temprana construcción de pautas de sociabilidad alejadas de las que caracterizarían a las mujeres o los homosexuales al interior del campo, creando fronteras sobre las relaciones sociales que responderían a la masculinidad hegemónica.

Así, en su mayoría, los varones al inicio de su experiencia como estudiantes de ESTP se juntaban solo entre ellos, y solo luego de establecer un núcleo de confianza diversifican sus grupos de amistad y trabajo en espacios mixtos, aunque en un par de relatos esta situación de sociabilidad exclusiva entre varones duró meses. Por otro lado, a pesar de la conformación de grupos mixtos, en la mayoría de los casos coexistieron grupos o encuentros sólo entre varones heterosexuales. Esta práctica de distanciamiento de sus colegas de sexo femenino es interpretada como una forma de generar identidades masculinas en enfermería (McDonald, 2012).

La interpretación que los varones dan a esta práctica es que se sienten más cómodos entre ellos al poder realizar sin preocupaciones comentarios que podrían ofender a las mujeres, cuestión que buscan evitar a toda costa debido a su minoría numérica. Se señala que estos comentarios son potencialmente conflictivos en la medida de que sean entendidos como machistas o que simplemente no podrían expresarse sobre cuestiones de su intimidad. Este mismo comportamiento tiende a repetirse en espacios laborales, al punto que un compañero de práctica le solicitó a uno de los entrevistados que enviara su currículum vitae para no ser el único hombre trabajando ahí.

H: "Sí, es que me acordé de algo, que había un técnico en el área de ginecología que estuvo ahí en práctica, y él me decía oye, porque no cuando termines la carrera, manda un currículum y te vienes para acá, porque necesito un compañero, me decía, necesito conversar con alguien, que quizá no puedo conversar con mujeres, eso pasaba."

Ahora, esta práctica de homosociabilidad preferencial entre similares (Dimaggio & Garip, 2012) no está exenta de la asimilación de prejuicios debido a que la búsqueda entre similares incluye otros atributos, no sólo características sexo-biológicas. En diversas entrevistas se recalca el hecho de que estos grupos homofílicos iniciales incluían solo a hombres heterosexuales, recalcando esa frontera identitaria al señalar que los únicos varones que se juntaban con las mujeres desde los primeros días eran homosexuales. La interpretación que los entrevistados dan a este hecho es que, supuestamente, por su orientación sexual los homosexuales logran relacionarse mejor con las mujeres y sus temas de conversación e interés. Así, los varones heterosexuales reproducen de manera naturalizada relaciones sociales que responden a patrones de la masculinidad hegemónica (Schongut, 2012) al interior del campo.

H: "Exacto. Y era casi involuntario, nos sentábamos los 4 ahí, había 2 hombres un poco más atrás, este militar con otro chico que había tenido un accidente, eran como los más desordenados, por eso se juntaban atrás con mujeres que también eran desordenadas. Y estaba este otro chico que tenía una preferencia sexual distinta, y se sentaba con puras mujeres, era el único hombre que llegó a sentarse con las mujeres. Nosotros íbamos para todos lados juntos, comíamos juntos, en los recreos juntos."

H: "Y estaba este otro chico que tenía una preferencia sexual distinta, y se sentaba con puras mujeres, era el único hombre que llegó a sentarse con las mujeres. Nosotros íbamos para todos lados juntos, comíamos juntos, en los recreos juntos."... "Entre trabajar y estudiar, no tengo tiempo para socializar, pero lo que he visto dentro, cuando entré el primer semestre éramos 40, y éramos 4 o 5 hombres, y había uno que, con todo respeto, era homosexual entonces estaba más afiatado a las mujeres, entonces éramos 4 hombres."

Segundo hallazgo: Ser hombre heterosexual es una ventaja

En general los hombres consideran que su rareza como grupo minoritario junto con la alta visibilidad que conlleva desde el inicio de su experiencia, les otorga una ventaja comparativa al interior de su campo, cuestión que sus docentes y compañeras les hacen saber. Así, se dilucida como segundo hallazgo que la experiencia Tokens más frecuente en los hombres minoría es la asimilación, percibiendo su alta visibilidad como una ventaja competitiva y los estereotipos que posicionan a los hombres heterosexuales en una mejor posición en la estructura social como un privilegio natural.

La totalidad de los entrevistados consideran que son tres los motivos por los que ser hombre es bien valorado en el mundo laboral, los cuales corresponden supuestamente a atributos inherentes a los hombres. Es más, estos responden a lo que en la literatura se ha señalado como el rol de “El Hombre” (Heikes; 1991) que estereotípicamente se espera que cumplan los varones.

El primer motivo alude a atributos psicológicos, bajo la creencia de que los hombres poseen una mayor predisposición psicológica para actuar en frío y con resiliencia ante situaciones traumáticas como accidentes, tratamiento a pacientes con fracturas expuestas o que pueden dejar en shock a una persona no preparada, a diferencia de las mujeres que serían más sentimentales y sensibles para reaccionar.

H: “Bueno, por el área de ginecología, imagino que siempre se asoció más al trato de mujeres, y en el área de neonatología igual, y en el área de urgencia, yo creo que hay más hombres, porque obviamente uno tiene que hacer un esfuerzo, quizá mayor, como físico, y estar más dispuesto a actuar en el momento, de forma rápida, entonces como lo mismo que te comentaba anteriormente, pueden haber personas, técnicos o alumnos que se sienten un poco mal, imagínate que llegue alguien que le falte una pierna, que llega abierta, no sé, cualquier cosa, quizá va a ser mucho más impactante, quizás está el estereotipo de que el hombre como que no es tan sensible a esa clase de cosas”.

El segundo motivo tiene relación con la fuerza física requerida para trasladar y manipular pacientes sin lastimarlos, lo que volvería indispensable para los equipos de salud contar con presencia masculina, además de que la fisionomía de los hombres permitiría controlar a potenciales pacientes o familiares agresivos. Por esto último, regularmente se menciona por parte de quienes han realizado prácticas profesionales que las compañeras de trabajo dicen sentirse más seguras con la mera presencia de un hombre.

H: “Mi mamá trabaja en urgencia, me ha contado que hay situaciones que son muy conflictivas y de repente se necesita a personas, como hombre, que calme el

asunto. Por ejemplo, muchas veces han llegado problemas de gente baleada o drogas, entonces ahí el mismo público tiende a ser más agresivo, justamente con las mujeres, entonces con el hombre no es tan agresivo o como uno trabaja en ambulancias, trabajan mayoritariamente con hombres, no sé en verdad por qué será eso, pero de hecho la misma... por ejemplo SAMU y todo eso, selecciona más hombres que mujeres, no sé en realidad por qué será, pero mi mamá me dice que es por el tema chocante, es como más instantáneo”

En tercer lugar, se encuentra el convencimiento propio, y que se refuerza en el entorno, de que en grupos de totalidad o de predominancia femenina se genera un ambiente de envidia, conflicto, y de competitividad en las relaciones interpersonales, mientras que los hombres no contarían en general con estas características. De este modo, la presencia varonil permitiría desarrollar una mejor convivencia al interior de los grupos. Es implícito el hecho de que con estas características se alude a la presencia de hombres heterosexuales, por la frontera de masculinidad hegemónica que los mismos estudiantes crean.

H: “Claro, claro, no, de hecho, como decía mi profe, a uno, entre comillas, se lo pelean, por decirlo así, ella tiene esa forma de decirlo, que siempre están buscando hombres, porque se generan ciertos conflictos con las mujeres (...) Sí, es como le dicen, el cahuineo, como que se genera más roce entre mujeres en los trabajos”

H: “La verdad, la verdad, no es por machista, nada, pero siempre los cahuines están en boca de mujeres, no sé por qué será, igual obviamente son mayoría, hay más mujeres que hombres, pero los hombres que estamos nunca hemos peleado, no hemos pelado entre sí, y cosas que sí he visto en mujeres, oye y viste a la Camila tanto, no quiso hacer el trabajo, me tiene chata, y después de frente la saludan, y son así, igual me río a veces, pero como te digo, me pasó que, igual me alejé, en un momento estuve juntándose harto con las chiquillas, yo era el único hombre entre mujeres, y me alejé por lo mismo, porque sus temas de conversaciones eran eso”.

Tercer hallazgo: Límite entre las actividades que son para hombres y las que no

La experiencia de asimilación de ciertos estereotipos es reforzada por docentes y compañeros de estudio y trabajo, quienes les recalcan a los estudiantes que las ventajas de ser hombres en el campo de la enfermería son más notorias en actividades más adrenalínicas o traumatológicas. Es frecuente que los pares y docentes refuercen la noción de que el menor compromiso emocional que tienen los varones es una virtud al momento de atender a personas accidentadas o urgencias. Por el contrario, esto los lleva a considerarse menos aptos o limitados, más no molestos o preocupados por esta situación, con ciertas labores asociadas más al cuidado o al contacto más íntimo con mujeres, o desempeñarse en áreas como pediatría u obstetricia. En parte esto explica la

preferencia de los varones en este rubro por áreas como urgencias o trabajar en ambulancias.

H: "Sí, hay un área, o sea más que no me quieran contratar, es que yo no iría a obstetricia, porque la mujer va a querer su intimidad, entre mujeres se van a entender mejor, creo yo, igual hay matrones hombres, pero como que no es mi área tampoco y no me sentiría cómodo, porque no a todas las mujeres les acomoda que un hombre en el parto le haga los tratamientos correspondientes, les va a dar pudor, quizá, y tampoco me llama la atención."

A pesar de que los entrevistados reconocen que fuera del campo la carrera está asociada exclusivamente a los cuidados, lo que es considerado como una actividad más femenina, al interior del campo los pocos hombres que estudian esta carrera prefieren continuar por especialidades asociadas a imaginarios o actividades asimiladas como más masculinas y que se alejan de los meros cuidados, evidenciando una barrera interna del campo que separa las actividades más masculinas de las femeninas. McDonald (2012) identifica que los varones usualmente optan por actividades y roles que se asociación más a valores masculinos tradicionales como forma de construcción de identidad masculina dentro de un campo feminizado.

Una muestra de ello es el hecho de que el segundo motivo de mayor deserción de esta carrera para los varones, luego de los económicos, sea que algunos de los compañeros no esperaban que la carrera tuviera tantos aspectos de cuidado de trato directo con los pacientes. Este argumento queda evidenciado en la cita de un estudiante que, en base a los técnicos en enfermería que conoce, las especialidades gineco-obstetra son preferidas por hombres homosexuales:

H: "Porque es como una carrera para mujeres, porque está la matrona y la TENS en gineco-obstetra y la enfermera. O sea, re pocos hombres se ven reflejados en este cargo. Yo tengo compañeros que son homosexuales y sí están estudiando esa carrera, porque no les complica, por el tema de las... No sé, que sea una carrera de mujeres."

H: "Por un tema que yo, en un principio, siempre pensé que la carrera de enfermería era más de cuidado. Y en el sentido que uno entiende que las mujeres tienen un mejor cuidado, incluso con los hijos, más que el mismo papá, por ejemplo, son más delicadas. En un principio, yo pensaba que eso era algo que me podría afectar, porque pensaba que era lo que se necesitaba dentro de la carrera, después me fui dando cuenta cuando entré a estudiar y cuando empecé a ver los ramos, y lo que teníamos que hacer, que no es tan así. Realmente son bastante parejas las situaciones entre hombres y mujeres, diferenciando el tema de la fuerza

en caso de movilizar a un paciente, pero todos los procedimientos los puede hacer tanto una mujer como un hombre.”

H: “Ellos venían con una perspectiva diferente, que quizás no iba a ser tanto el contacto con un paciente, que iba a ser más de lejos, ¿me entiendes? Pero al momento que empezaron las prácticas, creo que ahí se dieron cuenta que no era para ellos.”

Cuarto hallazgo: El peso del prejuicio de la homosexualidad es externo a la ESTP

La experiencia Tokens predominante para los hombres es la asimilación, pero de todos modos se relatan algunas experiencias de polarización y sexismo. De estas, los estudiantes consideran que buena parte fueron producto de comentarios emitidos por conocidos externos a la carrera o dentro de prácticas profesionales, y en casos muy sutiles por parte de sus compañeras de curso o docentes. Estos comentarios consistieron en dudar sobre la orientación sexual y masculinidad de un par de estudiantes de técnico en enfermería, aunque sí suelen ser más frecuentes algunas bromas de la misma índole por parte de amigos externos al campo. Exclusivamente un estudiante mencionaba que decidió distanciarse de antiguos amigos que realizaban ese tipo de comentarios.

H: “Sí, pasó un semestre y medio para ir a la práctica, (...) en algún momento salió una talla, porque había un chico en oncología, que trabajaba en el hospital, que era más afeminado, entonces era: "Ah, ustedes son como él", "No, no somos como él.”

H: “Los amigos menos, de hecho como es técnico superior en enfermería: "oye, pero esa es una carrera de mujeres". Entonces, no ha habido mucho apoyo en ese sentido, salvo los aplausos que dan por estudiar algo que es medio cabezón, pero más que eso no.”... “Es que sí, lo dicen, se burlan, se burlaban al principio de mí: "Ahora eres homosexual, porque elegiste esta carrera”.

Ahora, a pesar de que nunca han escuchado este tipo de comentarios al interior de la institución educativa, existen dos relatos de quienes sienten la presión por parte de sus docentes y compañeras de estar constantemente demostrando que, a pesar de ser hombres, tienen las aptitudes adecuadas para la carrera. Incluso consideran que en algunas ocasiones sus compañeras o docentes mujeres les designan una ausencia de conocimiento en ciertas materias por el hecho de ser hombres, lo que les parece injusto. Si bien este relato de desvalorización de su conocimiento está muy presente en los estudios sobre mujeres en condición de minoría (Orellana, 2020), en el caso de los hombres aparece más bien como excepción.

H: “Yo te voy a decir cómo. Yo siento que de repente es como... esta cuestión, oiga, pero cómo no va a saber hacer eso, como que de cierta forma están acostumbradas a que los hombres tengan ciertos roles y que no hagan otros roles.”... “como que funcionan más para urgencias”.

Así, la cuestión de la homosexualidad para los varones entrevistados (todos heterosexuales) es percibido como un prejuicio de polarización cuando hace referencia hacia ellos mismos, pero la orientación sexual homosexual es utilizada por ellos para explicar las preferencias y prácticas de sociabilidad de otros varones al interior del campo. Esta ambivalencia se puede deber a la creación de fronteras al interior del campo a partir de la importación de las nociones culturales de la masculinidad hegemónica por parte de varones y mujeres pertenecientes a la profesión, distinguiendo entre las actividades y preferencias de las masculinidades heterosexuales del resto. En cuanto al trato del grupo mayoritario, los grupos tienden a ser mixtos y las experiencias de alta visibilidad y asimilación son vistas como favorables por parte de la minoría. De este modo, estas fronteras internas debilitan las barreras socioculturales que puedan existir hacia el grupo minoritario al interior del campo, en la medida que generan condiciones que les permite a los varones heterosexuales gozar de privilegios similares a los que tienen en la estructura social fuera del campo.

Experiencia de las mujeres minoría: Esto no es para mujeres

Primer hallazgo: Homosociabilidad masculina como acaparamiento de oportunidades en el campo

La principal preocupación de las estudiantes al ingresar a sus carreras STEM era ser rechazadas o menospreciadas por comportamientos machistas por parte del grupo mayoritario. A diferencia del caso de los varones, para esta minoría las pautas de sociabilidad y experiencias vividas por las estudiantes fueron más variadas, pero en general adversas.

Un primer grupo relata haberse sentido acogidas e integradas al momento de ingresar a la carrera, a pesar de tener conflictos menores con algunos compañeros por su actitud prepotente. Estas estudiantes consideraban que no suelen tener malas relaciones con sus compañeros hombres y en varias ocasiones se sienten un par, pero sí consideran que frecuentemente las pasan a llevar por comentarios, el lenguaje o su actitud “bruta”.

En segundo lugar, en algunos relatos se evidencia que, si bien no han recibido hostilidades explícitas de sus compañeros, pasaron más de un año o cursaron ramos completos en que no tenían compañeros de trabajo y debían realizarlos solas, algo que se ha documentado en gran parte de los estudios sobre mujeres en campos STEM (Roth & Sonnert, 2011). Incluso en algunos casos se menciona que tempranamente se armaron grupos de sólo mujeres para apoyarse entre ellas y que, ante la hostilidad esporádica de

algunos varones, optaron por mantener dicha red de manera permanente, pero integrándose circunstancialmente a otros grupos con varones. Ahora, en un tercer caso, la estudiante realiza algunos trabajos sola porque considera que los hombres se buscan exclusivamente entre ellos:

M: "Yo llevo con el director de carrera, llevo el curso de proyectos eléctricos, el proyecto lo estoy haciendo sola, por qué, porque cada uno se integra entre hombres y Marta, que es otra compañera mujer, ella viene desde el primer semestre, viene con los chicos del primer semestre, y ella ya está integrada con algunos, porque ya están bien afiatados, entonces ese proyecto lo estoy haciendo sola, el proyecto de instalaciones eléctricas, también lo estoy haciendo sola, pero es un tema casi de... cómo te puedo decir, es que los varones siempre van a buscar varones, y en esa parte me dicen, oye, porque yo soy mujer, tienes que integrarme, no me calienta la cabeza, de repente no puedo ser la mejor, pero procuro siempre hacer lo mejor que puedo, pero tampoco me limito."

Luego, un tercer grupo menciona haber recibido regularmente a lo largo de la carrera hostilidades explícitas por parte de algunos compañeros donde, por ejemplo, se les comentaba que las mujeres no son para dicha profesión o las trataban de manera ofensiva.

M: "Yo no tengo problemas con los hombres, porque tengo hermanos hombres. Yo sentía como que era estar con hermanos, pero éstos eran como... Rívalos, así lo veía yo; en cambio con mis hermanos no, porque era familiar, más accesible, aquí no."

La respuesta de estos casos también fue la creación de redes de apoyo entre ellas, inclusive entre estudiantes de distintas secciones y que no tenían cursos comunes. Estas redes de apoyo les han servido para estudiar juntas, así como también para reclamar ante injusticias que consideran recibir por su condición de género, como es el relato en que una compañera estaba reprobando por inasistencia, pero por el hecho de ser madre no podía aumentar su presencia en el aula, así que se organizaron entre las estudiantes madres para interpelar a la institución e instarla a ser más comprensiva ante ciertas situaciones, igualando las condiciones de asistencia exigidas a las madres con las establecidas para quienes estudian y trabajan.

M: "Sí. Tienen un carácter súper prepotente, no puedes llegar y preguntar: "¿Oye me ayudas?", ellos son ellos y nadie más"... "Yo creo que eso es, porque andan gritando, cosas así. Hablan de tirar a la mujer para abajo. A nosotras nos dicen: "Más lo que le sean estudiando esto, después van a llegar allá y se van aburrir de cómo las traten, porque ustedes no son para trabajar en el área de la minería".

M: "Nunca he tenido problema. Igual hubo comentarios al principio, como que "la mujer no debería estar en la minería". Me ha pasado que hubo profes que, en algún momento, hicieron chistes "ah no, las mujeres sirven para puro gastar". Entonces, igual a una le incomoda."

El hecho de que las mujeres creen redes de amistad y trabajo sólo entre ellas o, a veces, con nadie, contribuye a que las estudiantes tengan menos redes futuras con hombres en el campo laboral, lo que responde a un evidente mecanismo de acaparamiento de oportunidades (Riegle-Crumb, King & Irizarry, 2019) por parte del grupo mayoritario y privilegiado dentro del campo. Esta dificultad se expresa de manera inmediata en los casos que las mismas estudiantes deben gestionar sus prácticas y no tienen conocidos en el rubro. Parte importante de las entrevistadas y sus familiares manifiestan una preocupación sobre la empleabilidad que les ofrece el campo, a diferencia de los hombres en enfermería.

M: "Es más difícil, porque, por ejemplo, si eres mujer, la mujer tiene menos contactos que un hombre, entonces si no tienes contacto es difícil que entres a este rubro."

Segundo hallazgo: Ser mujer es una desventaja, predomina la experiencia de polarización

Sin importar el nivel y frecuencia de hostilidad que perciban por parte de sus compañeros, es transversal a los tres grupos la sensación de que sus compañeros hombres de estudio o de trabajo constantemente intentan "enseñarles cosas", desvalorizan sus opiniones y conocimientos, se refieren despectivamente hacia las mujeres en el rubro o tienen "delirios de superioridad" por sobre ellas, lo que llevó a algunas amigas de las entrevistadas a desertar de la carrera. Esta sensación de trato desigual es percibida tanto de parte de algunos compañeros como de algunos docentes y también ha sido documentado en estudios nacionales e internacionales sobre este tema (Sattari & Sandefur, 2018).

En más de una oportunidad se reconoce que las preguntas de las mujeres son menos consideradas que la de los hombres durante las clases, hecho que explican por no tener atributos masculinos como hablar en un tono más alto o que los hombres terminan imponiéndose ante ellas. Una estudiante describe múltiples situaciones en que unos docentes repetitivamente remarcaban a los estudiantes de primer año que la minería es una carrera de hombres, comentarios que luego son replicados por los compañeros hombres hacia las mujeres a lo largo de la carrera. Es más, en distintos relatos este argumento de "en el campo laboral la discriminación será peor" se utiliza para justificar malos tratos de los varones hacia las mujeres minoría.

M: "Al principio llegamos así, porque los profesores nos decían: "¿Están seguras de estudiar esto? Son puros hombres, no les va a gustar cómo las tratan adentro de la mina". Y como que ellos se quedaron con eso, que la mujer no es para estudiar minería; que es una carrera para puros hombres."

M: "Tuve una compañera que desertó porque le costaba mucho. Es difícil convivir con hombres porque siempre tienen delirios de superioridad y quieren enseñarle a "hacer bien las cosas".

Aunque varias entrevistadas reconocen que hay procedimientos en el campo laboral que no pueden realizar con la misma velocidad que un hombre por temas fuerza física, como sería trasladar ciertos materiales o implementos, manifiestan que en sus experiencias laborales las han catalogado injustamente como entorpecedoras del trabajo o subvaloran sus conocimientos técnicos. Por esto las estudiantes permanentemente buscan realizar las mismas tareas que los hombres para ser reconocidas como un par profesional. Ante toda esta presión cultural hacia ellas dentro de estos ambientes, hay un grupo minoritario de mujeres que asimila estos estereotipos, explicando la ausencia de mujeres en el campo debido a que son áreas que requieren actitudes y personalidades más masculinas:

M: "Sí, en terreno es más difícil que esté una mujer. En terrenos es trabajar con explosivos, maquinaria pesada, que siempre eso es como más de hombres, por eso la mujer no entra tanto en la minería."

También es transversal para todas las entrevistadas considerar que la única manera de adaptarse o de sobrellevar esta situación es generando un carácter fuerte, lo que más que asimilación se puede entender como estrategia para afrontar el contexto de polarización mediante la renegociación de su identidad (McDowell, 2015). Este carácter suele ser descrito como la incorporación de actitudes más vinculadas a características estereotípicamente masculinas al relacionarse con los hombres:

M: "No, lo que pasa que los profes, como todo el mundo que es un poco más viejo, percibe la seguridad que hay en ti, entonces, no sé, hay profes que me han dicho no, yo no me meto contigo Pame, porque saben que tengo carácter, la Nino también, y es cabra, tiene veintitrés años, hay una que es súper callada, la Noe, pero cuando habla, habla lo preciso, entonces los profes saben a quién paipear y a quién no..."

M: "Es para una persona que tenga el carácter fuerte, porque si eres llorona no puedes estar enterrada en una mina; si extrañas a tu gente, tampoco. Tiene que ser una persona súper independiente, pensar prácticamente, en uno no más,

porque no te da tiempo para pensar en otras personas. Creo que eso es lo que más tiene que tener una persona para entrar al área minera.”

A diferencia de los varones en enfermería, el hecho de ser minoría de género en el campo laboral no constituye una ventaja comparativa para las mujeres. Las entrevistadas consideran que hay una escasez de oportunidades por parte de las empresas hacia ellas, debido a que piensan que contratar a una mujer implica mayores gastos ante eventuales embarazos o por falta de infraestructura para poder recibirlas; como la ausencia de un baño de mujeres o jardines infantiles. Estas barreras parecen responder a un sexismo estructural que desfavorece a las mujeres, como una desigualdad incorporada al campo, ya que se asume que son ellas quienes deben cargar con los cuidados de la familia, en temas de embarazo o cuidado de menores. Esta penalización por su rol de cuidadoras sería similar a la que experimentan en las instituciones educacionales por la inflexibilidad de la asistencia para madres. A esto se suma la creencia de que, en algunas obras, fábricas o faenas con totalidad de varones, las mujeres serían una distracción para los hombres.

M: “Yo creo que de las empresas, o sea, igual, la mujer, no sé si sea mirado de esa forma, pero una mujer en trabajo de hombres es distracción, y más si estás en una faena y vas por siete días, entonces yo creo que lo ven de esa forma, es una distracción para el trabajador o es un gasto para la empresa, como te dije, por el tema de los embarazo, de que tienen que darle el posnatal, el prenatal, no las pueden despedir, tienen que pagar jardines, todo eso.”

Este sexismo estructural influye en la deserción de las mujeres mientras estudian carreras en campos STEM aplicados. Según las entrevistadas existen principalmente tres motivos de deserción para las mujeres. Uno es el económico. El segundo es por quedar embarazadas o porque la realización de sus estudios se vuelve incompatible con las labores de cuidado del hogar, de sus hijos o de familiares dependientes (Sattari & Sandefur, 2018). Incluso, a algunas estudiantes se les ha recriminado el hecho de que algunos campos laborales son en faenas por turnos que deberían cumplir por días en lugares lejanos a su hogar, descuidando las labores de cuidado que por género se les asigna.

M: “Sí. De la mayoría de mis compañeras, ninguna ha tenido problemas con los papás. Pero veremos más adelante, porque ellas van a formar su familia, y nos hemos enterado que muchas dejan de trabajar en minería, porque el marido se enojó porque está con puros hombres o porque dejó a los hijos o dejó la casa o está por turnos.”

En las entrevistas se sostiene que un tercer grupo deserta debido al trato hostil que reciben por parte de compañeros o docentes hombres, quienes les recalcan que espacios

como minería o mecánica no son para las mujeres. Este punto marca una diferencia diametral con la situación de los varones en condición de minoría. A lo largo de la trayectoria académica y profesional de las mujeres minoría existe una persistencia por parte del grupo mayoritario de “taponear” su desarrollo y excluirlas del campo.

M: “Muchas, el primer año éramos 8 secciones. Y todas eran de hombres; las mujeres eran como si no estuvieran en la sala. Había un profesor que era: “las mujeres que se vayan”. De repente no entrábamos a clase por ese profesor, pero ya no está en esta sede, lo echaron por lo mismo, tenía muchos problemas con las mujeres. Está en otra sede, en la de Maipú. Por lo menos ya no está, ese profesor hacía llorar a algunas niñas.”

Tercer hallazgo: El sexismo del campo es ambivalente

Si bien la mayoría de los relatos presentados para las minorías mujeres corresponden a experiencias de sexismo hostil, también es frecuente un trato de sexismo benevolente, el cual tiene algunos efectos muy nocivos para el aprendizaje de las estudiantes. Muchas veces la alta visibilidad a la que están expuestas por ser minoría se traduce en una mayor consideración, atención y apoyo condescendiente que reciben de parte de sus compañeros o docentes hombres. Dentro de este trato los hombres intentan tener un rol protector hacia ellas, les dan regalos o sienten que las cuidan, hecho que a algunas les agrada y a otras no.

M: “...entonces si ellos ven que tú te desempeñas, tienes todos sus respetos, toda su consideración, son cariñosos, nos cuidan, yo siento que nos cuidan a las mujeres acá, y de hecho hay una estadística bien certera, que aquí, en todas las sede somos seis mil alumnos y contando los funcionarios, hay un 15% de mujeres no más en la sede, entonces esta cuestión es como un reality show, es totalmente anormal, entonces la atención que recibimos nosotras es mucha. Por ser pocas, es toda, si aquí no hay niña que no tenga atención de sus compañeros, que no te cuiden, en ese sentido súper regaloneadas, ideal, nos llevan las cosas, son caballeros, llegan con dulcecitos para todos.”

En los espacios pedagógicos este el rol protector se traduce en que compañeros o docentes restringen a las mujeres de realizar ciertas acciones, con la excusa de que son riesgosas y pueden lastimarlas, pero que son esenciales en el rubro. En varias ocasiones se mencionó que se les excluía de manipular algunas herramientas o de realizar algunos procedimientos, ya sea con el argumento de la fuerza, el peligro o por el menor conocimiento que pueden tener ante compañeros que tienen supuestamente mayor experiencia laboral, incluso en los casos de entrevistadas que tenían años de experiencia laboral. Es compartida la sensación de estar constantemente a prueba y tener que demostrar repetidamente que tienen las aptitudes y conocimientos necesarios para el campo. Este tipo de sexismo benevolente a pesar de ser menos agresivo en su forma mantiene la gravedad de que las mujeres no se sienten preparadas en temas prácticos

para poder desenvolverse a futuro, sintiendo que por su condición de género no tendrán las mejores herramientas para desarrollar su trabajo.

M: “Sí, porque, de repente queríamos meter la mano nosotras, y ellos se amontonaban todos, y al final teníamos que hablar con el profesor, para que nos dejen un espacio a nosotras. Porque, de repente, ellos como se saben más, se metían ellos; desarmaban, armaban después, y nos dejaban mirando no más.”

M: “Sí, sí, obvio. Sí, en el colegio sí. De hecho, tenía mi profe jefe que es el que nos guío durante 2 años con la carrera de electricidad, él no me dejó nunca ocupar un taladro, por ejemplo.”

M: “O sea, a mí una vez me ocurrió que, no era algo malo ni terrible, estábamos en un taller, maquinaria eléctrica, y yo iba a levantar una especie de motor, que era pesado, y el profe dijo: “no, deje que eso lo hagan los hombres”. A mí no me molestó, ni nada, pero me pareció curioso, que todavía en estos tiempos se dieran esas cosas. Fue raro, no me ofendió ni me molestó, nada. Es un cambio cultural que yo tengo con los profes, que es distinto.”

Comparación géneros:

En el caso de los hombres se da la particularidad de que la mayoría se inclinan por especialidades alejadas del cuidado y desean proyectarse en actividades asociadas a atributos masculinos, mientras que demarcan en sus discursos que en los espacios donde se requieren perfiles más femeninos estarían las mujeres y hombres homosexuales. De este modo, se generarían fronteras identitarias de desigualdades internas dentro del campo de técnico en enfermería que separan las actividades de los hombres heterosexuales de las que no lo son. Estas fronteras tienen dos implicancias: 1) Construye un espacio de “comodidad” para la masculinidad hegemónica, a diferencia de los prejuicios que existirían sobre ellos fuera del campo. Este hallazgo es identificado en estudios realizados en otros países y se aborda como la construcción de identidades masculinas adecuadas al contexto (McDonald, 2012; McDowell, 2015). 2) Justifica la mayor valoración masculina al interior del campo, permitiéndoles gozar de un estatus similar al que ostentan fuera de este.

En general en la experiencia Tokens de hombres predomina la alta visibilidad y la asimilación por sobre la polarización, motivo por el cual su condición de rareza no es percibida como algo adverso. Es más, ser minoría suele ser entendido como una ventaja comparativa. La única experiencia de polarización, aunque frecuente, es el cuestionamiento de su orientación sexual y masculinidad, la cual suele ser inexistente al interior del campo. Sobre este aspecto, es llamativo que en las mujeres sólo una entrevistada considera haber recibido comentarios de ser homosexual o más varonil que el resto de las mujeres por el hecho de estudiar electricidad.

Por el contrario, para las mujeres minoría la experiencia Tokens preponderante corresponde a una polarización de los roles de género que se traduce en un ambiente que entremezcla explícitamente un sexismo hostil y uno benevolente, lo que resulta perjudicial para su desarrollo profesional ya que busca excluirlas de ciertas actividades esenciales de su rubro por el hecho de ser mujer. La mayoría de estos estereotipos no son asimilados y son considerados como injustos o degradantes, sintiéndose rechazadas o con mayores dificultades que los hombres dentro del campo. Cabe señalar que estos hallazgos también asimilan a los documentados por estudiantes o profesionales mujeres STEM en estudios desarrollados en Chile y otros países, especialmente en torno a ingenierías (Bird, 2011; Bonilla, 2016; Farías, 2016; Olgúin, 2020; Orellana, 2020; Sevilla & Carvajal; 2020). No obstante, a diferencia de las carreras universitarias profesionales, las cuales suelen privilegiar el trabajo teórico, de laboratorio o intelectual por sobre la manipulación directa de herramientas o maquinaria que requieran el uso de la fuerza física, la exclusión de las mujeres en actividades prácticas en carreras como técnico en mecánica o electricidad les impide afrontar el campo laboral con un conocimiento básico para el desenvolvimiento en su rubro.

En términos de sociabilidad, los hombres logran formar grupos mixtos, lo que no ocurre en varios casos de las mujeres en condición de minoría. Esta diferencia puede deberse a la marcada diferencia de sexismo hostil que las mujeres reciben por parte del grupo mayoritario, y refleja un claro ejemplo de acaparamiento de oportunidades y recursos dentro del campo STEM por parte de los hombres. Mientras para los hombres la carrera es un espacio cooperativo y solidario, fomentado por los otros estudiantes, los docentes y la institución, para las mujeres el campo es un espacio hostil y competitivo con los hombres, más no entre las mujeres.

Vale remarcar, que las consecuencias de estas barreras para la proyección laboral de las mujeres en campos STEM son significativas. En el caso de los varones las prácticas de homosociabilidad parcial en el campo no se identifica como algo nocivo para su inserción laboral, contrario al caso de las mujeres. Probablemente esto se debe más al sexismo estructural que penaliza en mayor medida a las mujeres por estar presentes en un campo que la sociedad no les asigna, y en menor medida al hecho de que la homosociabilidad es más intensa en el caso de las mujeres. Es incierta la empleabilidad que puede tener una estudiante mujer que no tiene redes laborales previas a su ingreso a la carrera y que difícilmente logrará generarlas durante sus años de estudios en la ESTP con quienes dominan el campo, los hombres. Además de no contar con estas redes informales, se debe agregar que las empresas operan con un filtro de género implícito en el acceso al mercado del trabajo en este campo, ya sea por prejuicios o por percepción de mayores costos, disminuyendo la viabilidad de que las mujeres sean contratadas en sus profesiones. En el otro extremo se encuentran los centros de salud para servicios de ambulancias o urgencias que tienen una predilección por el contrato de hombres.

La importancia de este sexismo estructural para ambos campos, el cual privilegia la masculinidad hegemónica, se vuelve más notoria con el hecho de que para adaptarse al contexto hostil que afrontan las mujeres, éstas adoptan ciertas características masculinas (McDowell, 2015), mientras que los hombres en un campo de predominancia femenina buscan reafirmar su masculinidad (Fisher, 2009; McDonald, 2012; McDowell, 2015).

Conclusiones

Discusión de resultados

Esta investigación privilegia el enfoque institucional y sociocultural por sobre los factores individuales o psicológicos involucrados en la identificación de barreras para estudiantes de carreras atípicas a su género (Sattari & Sandefur, 2018). Esta decisión se considera acertada para estudiar las barreras que enfrentan los sujetos, mientras que en caso de desear enfocarse en las motivaciones o decisiones individuales cobra más sentido una perspectiva más psicológica.

Los hallazgos son consistentes con lo documentado por estudios nacionales e internacionales sobre las experiencias de ambas minorías por separado (Connell & Messerschmidt, 2005; Clow, Ricciardelli & Bartfay, 2015; McDonald, 2012; Sattari & Sandefur, 2018), mientras que la comparación de ambas experiencias permitió ponderar las dificultades y estereotipos que deben afrontar ambos grupos en magnitudes disímiles.

Entender el género como un parámetro estructural nominal (Blau, 1977) que es importable a distintos campos sociales (Tilly, 2007) en una sociedad que privilegia el género masculino heterosexual por sobre el resto (Connor, Glick & Fiske, 2017) y no centrarse en las estrategias individuales, facilita que, al comparar la experiencia Tokens de ambas minorías, no se difumine que la carga de los estereotipos pesa más para un grupo que para otro. Ambas minorías enfrentan barreras, pero según el género, estas no son igual de persistentes.

En esta línea, se considera que la hipótesis planteada es corroborada parcialmente. Existe un mayor acaparamiento de oportunidades a través de redes informales de socialización por parte del grupo mayoritario en los campos STEM, pero la experiencia Tokens de polarización es casi inexistente en el caso de los varones, al menos al interior del campo educacional y de ambiente laboral, explorado a través de las experiencias de prácticas profesionales de los estudiantes entrevistados.

La desigualdad estructural de géneros se importa al campo con más preponderancia que otras categorías desiguales, teniendo como resultado que la minoría masculina enfrenta menores barreras socioculturales que la femenina. Así, el género hegemónico penaliza con fuerza a la minoría femenina que no debería pertenecer a su espacio, generando

frecuentes experiencias Tokens de polarización, mientras que la masculinidad hegemónica goza de reconocimiento al interior de un campo feminizado. Con esto, la experiencia de asimilación está presente en casi la totalidad de los hombres en minoría, la cual les es beneficiosa dentro del campo, mientras que las mujeres son conscientes sobre las injusticias que vivencian en los campos STEM ante la mayor exposición de tratos sexistas.

En consecuencia, esta investigación aporta en el conocimiento sobre esta materia en tres elementos: 1) Profundiza sobre la experiencia de varones en enfermería, algo casi inexistente en Chile, 2) Realiza el estudio con estudiantes de la ESTP, ya que gran parte de los estudios que existen sobre mujeres en campos STEM en Chile se realiza en carreras universitarias de ingeniería y en universidades tradicionales (Farías, 2016), donde la exclusión de las estudiantes de actividades de ramos prácticos o aplicados mediante alguna forma de sexismo ambivalente probablemente no implica una desventaja tan determinante como en una carrera técnica profesional. Además, los contextos universitarios incorporan factores de mayor estatus educacional, simbólico, cultural y económico, y 3) Se identifica que las barreras que afrontan las mujeres en condición de minoría son mayores que las de los varones en casi todas las dimensiones comparables.

Con esto se abren nuevas líneas de investigación sobre esta materia. Sería interesante realizar investigaciones capaces de cuantificar esta diferencia en la experiencia Tokens de ambas minorías en Chile, considerando su experiencia educacional dentro y fuera del aula. Por otro lado, complementario a las barreras socioculturales existe una veta para investigar estrategias de renegociación de las identidades que realizan ambas minorías en función de las barreras de su campo. En esto el concepto de identidad profesional (Bonilla, 2016) puede tener potencial, ya que en su laxidad es capaz de abordar tanto barreras como de estrategias individuales.

Alcances del estudio

Las dimensiones de operacionalización escogidas por esta investigación menoscaban la relevancia del factor de conciliación familia-estudio en el caso de las minorías mujeres (Sattari & Sandefur, 2018), lo que puede tener mayor importancia en el caso de la educación técnica, donde el nivel socioeconómico de las estudiantes suele ser menor que el de universitarias profesionales.

La fortaleza de este estudio se encuentra en un diseño centrado en estudiantes de la ESTP, pero esto no permite precisar con claridad la particularidad las diferencias que tendrían las barreras de este nivel con la educación superior universitaria, algo a tener presente para futuras investigaciones que apuesten por profundizar en esta área.

La muestra se delimita a estudiantes de Santiago, la cual es una capital que suele concentrar servicios y más oportunidades, de modo que en otras regiones del país pueden emerger otro tipo de barreras.

Recomendaciones

Si bien las políticas de incentivo al ingreso por parte de algunas carreras mediante cuotas especiales ayudan a reducir los sesgos de género, pueden no ser significativas si no son acompañados de planes de acompañamiento y apoyo.

Es fundamental que tanto escuelas, como institutos y empleadores no invisibilicen el género (Sevilla & Carvajal, 2020) de las personas al momento de pensar el ingreso y retención, especialmente de posibles estudiantes o trabajadores minoría. Esto permitiría que no se descuide el apoyo focalizado a quienes pueden tener más dificultades para ingresar a una carrera o trabajo sólo por estereotipos culturales o la ausencia de modelos a seguir (Orellana, 2020). En el caso de las mujeres minoría o de sexismo benevolente, pueden ser relevantes espacios que fortalezcan la autoconfianza y autoeficacia de las capacidades y conocimientos de las estudiantes (Bonilla, 2016).

Además, docentes y empleadores suelen reproducir estereotipos en sus prácticas y discursos, los que al tener “ceguera” de estas desigualdades y atribuir determinadas características al sexo de las personas, perpetúan y naturalizan tratos desiguales según el género de las personas (Sevilla, Sepúlveda & Valdevenito, 2019). Es imprescindible que exista consciencia sobre las desigualdades de género al interior del campo, permitiendo evitar, por ejemplo, la exclusión de ciertas actividades o tareas esenciales en el desarrollo profesional de los estudiantes sólo por su supuesto rol de género.

La visión de externalizar el sexismo y no reconocer las responsabilidades propias de cada actor e institución en esta materia resulta nociva (Sevilla & Carvajal, 2020), ya que suele producir que ningún actor se encargue de corregir estos sesgos. Así, junto con trabajar en la visibilidad del problema, es necesario establecer y fortalecer convenios y planes de trabajo institucionales conjuntos entre centros educacionales y empresas, que faciliten la transición del nivel educacional hacia el laboral, enfocándose en menguar posibles experiencias de sexismo hacia las minorías e incentiven la inserción de practicantes.

Bibliografía

- ARROYO, C., y PACHECO, F. 2018. Los resultados de la educación técnica en Chile. Santiago: Comisión Nacional de Productividad.
- ATAL, J., ÑOPO, H., y WINDER, N. 2009. New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin America.
- BIRD, S. 2011. Unsettling universities' incongruous, gendered bureaucratic structures: A case-study approach. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 202-230.

- BLAU, P. 1974. Presidential address: Parameters of social structure. *American sociological review*, 615-635.
- .1977. A macrosociological theory of social structure. *American journal of sociology*, 83(1), 26-54.
- BLOJ, C. 2017. Trayectorias de mujeres. Educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina, Serie Asuntos de Género N° 145, CEPAL. ISSN 1564-4170, Santiago.
- BLAIR, E., MILLER, R., ONG, M., y ZASTAVKER, Y. 2017. Undergraduate STEM instructors' teacher identities and discourses on student gender expression and equity. *Journal of Engineering Education*, 106(1), 14-43.
- CONSTRUCTORES DE OTREDAD. UNA INTRODUCCIÓN A LA ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y CULTURAL. 2004. Por Mauricio Boivin "et al". Buenos Aires, Antropofagia.
- BONILLA, N. 2016. Experiencia académica de estudiantes mujeres en primer año de ingeniería. Propuestas de mejoramiento de los sistemas de apoyo a estudiantes con mirada de género. Memoria de ingeniero civil industrial. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. 87p.
- BOURDIEU, P. 1997 [1994]. Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Barcelona, Anagrama.
- BUQUET CORLETO, A., y MORENO, H. 2017. Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en México.
- CANALES, M. .2006. Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Santiago, LOM Ediciones.
- CANCLINI, N. (2004) Diferentes, desiguales y desconectados. Mapas de la interculturalidad. Barcelona, Gedisa. 223p.
- CLOW, K. A., RICCIARDELLI, R., y BARTFAY, W. J. 2015. Are you man enough to be a nurse? The impact of ambivalent sexism and role congruity on perceptions of men and women in nursing advertisements. *Sex Roles*, 72(7-8), 363-376.
- CÔTÉ, R., y ERICKSON, B. 2009. Untangling the Roots of Tolerance: How Forms of Social Capital Shape Attitudes Toward Ethnic Minorities and Immigrants. *American Behavioral Scientist*, 52(12), 1664–1689.
- CONNELL, R. y MESSERSCHMIDT, J. 2005. Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- DATTA, S., y BHARDWAJ, G. 2015. Tokenism at workplace: Numbers and beyond. *International Journal of Current Engineering and Technology*, 5(1), 199-205.
- DE ARNAS, T. y VENEGAS, C. 2016. Patriarcado y capitalismo académico. La reproducción de las violencias en Educación no sexista. Hacia una real transformación.
- DIMAGGIO, P. y GARIP, F. (2012). Network effects and social inequality.
- DYCK, J. M., OLIFFE, J., PHINNEY, A., y GARRETT, B. 2009. Nursing instructors' and male nursing students' perceptions of undergraduate, classroom nursing education. *Nurse Education Today*, 29(6), 649-653.
- EXPÓSITO, F., MOYA, M., y GLICK, P. 1998. Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13(2), 159–169. doi:10.1174/021347498760350641
- FARÍAS, M., y SEVILLA, M. P. 2015. Effectiveness of Vocational High Schools in Students' Access to and Persistence in Postsecondary Vocational Education. *Research in Higher Education*, 56(7), 693–718.
- FARÍAS, J. 2016. Mujeres Ingeniería UC y más mujeres para la ingeniería y las ciencias de la U. de Chile: una mirada al impulso del acceso, experiencia y permanencia de

- las mujeres en las carreras ingenieriles y científicas en Chile. Memoria de magíster en gestión y políticas públicas. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. 107p.
- FISHER, M. J. 2009. 'Being a Chameleon': labour processes of male nurses performing bodywork. *Journal of Advanced Nursing*, 65(12), 2668-2677.
- FLORES, R. 2009. Observando observadores: Una introducción a las técnicas cualitativas de investigación social. Santiago, Ediciones Universidad Católica de Chile. 394p.
- GLICK, P., y FISKE, S. T. 1996. The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491.
- CONNOR, R. A., GLICK, P., y FISKE, S. T. 2017. Ambivalent sexism in the twenty-first century.
- INTERSECTIONALITY AND BEYOND: LAW, POWER AND THE POLITICS OF LOCATION. 2008. Por Grabham Emily "et al". London, Routledge-Cavendish. 400p.
- GRIFFITH, A. L. 2010. Persistence of women and minorities in STEM field majors: Is it the school that matters?. *Economics of Education Review*, 29(6), 911-922.
- HOGAN, R. 2013. Deconstructing race, class, and gender inequality in personal earnings. *International Journal of Contemporary Sociology*, 50(2), 159-186.
- IMDORF, C., HEGNA, K., y REISEL, L. 2015. Gender Segregation in Vocational Education. Bingley, U.K.: Emerald Group Publishing Limited 31:1-22.
- KANTER, R. 1977. Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- KLUCZYŃSKA, U. 2017. Motives for choosing and resigning from nursing by men and the definition of masculinity: a qualitative study. *Journal of advanced nursing*, 73(6):1366-1376.
- LARRAÑAGA, O., CABEZAS, G., y DUSSAILLANT, F. 2014. Trayectorias Educativas e inserción laboral en la enseñanza Media Técnico Profesional. *Estudio Públicos*, 134:7-58.
- LENT, R. W., MILLER, M. J., SMITH, P. E., WATFORD, B. A., LIM, R. H., y HUI, K. 2016. Social cognitive predictors of academic persistence and performance in engineering: Applicability across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior*, 94:79-88.
- LEENDERS, R. 2002. Modeling social influence through network autocorrelation: constructing the weight matrix 24(1):21-47.
- LIN, N. 2001. Social capital. A theory of social structure and action.
- MARTÍNEZ, A. 2012. Los cuerpos del sistema sexo/género. *Revista de Psicología-Segunda Época* 12:127-144.
- MARTINEZ, C. 2012. El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & saúde coletiva* 17:613-619.
- MCDONALD, J. 2012. Conforming to and Resisting Dominant Gender Norms: How Male and Female Nursing Students Do and Undo Gender. *Gender, Work & Organization*, 20(5), 561-579.
- MCDOWELL, J. 2015. Masculinity and non-traditional occupations: Men's talk in women's work. *Gender, Work & Organization*, 22(3), 273-291.
- MEADUS, R. J., y TWOMEY, J. C. 2011. Men Student Nurses: The Nursing Education Experience. *Nursing Forum* 46(4), 269-279.

- MOSS-RACUSIN, C., PHELAN, J., y RUDMAN, L. 2010. When men break the gender rules: Status incongruity and backlash against modest men. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(2), 140.
- NIEMANN, Y. F. 2016. The Social Ecology of Tokenism in Higher Education. *Peace Review*, 28(4), 451–458.
- O'CONNOR, T. 2015. Men choosing nursing: Negotiating a masculine identity in a feminine world. *The Journal of Men's Studies*, 23(2), 194-211.
- OLGUÍN, C., F. I. 2020. Análisis de desempeño de estudiantes del programa de ingreso especial de equidad de género de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile. Memoria de ingeniero civil industrial. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. 75p.
- ORELLANA, A., P. J. 2020. Análisis de brechas de género en la carrera Académica de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. Memoria de magíster en gestión y políticas públicas. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. 93p.
- RIEGLE-CRUMB, C., KING, B., y IRIZARRY, Y. 2019. Does STEM stand out? Examining racial/ethnic gaps in persistence across postsecondary fields. *Educational Researcher*, 48(3), 133-144.
- ROTH, W. y SONNERT, G. 2011. The costs and benefits of 'red tape': Anti-bureaucratic structure and gender inequity in a science research organization. *Social Studies of Science*, 41(3), 385-409.
- RURY, J., y SAATCIOGLU, A. 2011. Suburban advantage: Opportunity hoarding and secondary attainment in the postwar metropolitan north. *American Journal of Education* 117 (3): 307-342.
- SCHÖNGUT, N. 2012. La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. *Psicología, Conocimiento y Sociedad* 2 (2): 27-65.
- SCHREIER, M. 2014. Cualitative Content Analysis. En Flick, U. y Metzler, K. (Eds.). *The SAGE handbook of Qualitative Data Analysis*. England. SAGE Publications. pp. 170-183.
- SCOTT, J. 2011. *Conceptualising the social world: Principles of sociological analysis*. Cambridge University Press. pp. 170-183.
- SEVILLA, M. y 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., SEPÚLVEDA, L. y VALDEVENITO, M. 2019. “Esto [no] SI es para ustedes”: acceso y persistencia de estudiantes mujeres en especialidades técnico-profesionales tradicionalmente masculinas. Síntesis de resultados, PROYECTO FONIDE 170038.
- SIMPSON, R. 2005. Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain. *Gender, Work and Organization* 12(4) 363–380.
- SPARKES, A., y DEVIS, J. 2007. En Moreno, W., G. (Ed). *Educación cuerpo y ciudad. El cuerpo en las interacciones e instituciones sociales*. Colombia, Funámbulos Editores. pp. 43-68.
- Tilly, C. 1998. *La desigualdad persistente*. Buenos Aires, Manantial. 302p.
2007. Unequal access to scientific knowledge. *Journal of Human Development* 8(2): 245-258.

- TORRE, M. 2018. Stopgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. *Work and Occupations*, 45(3): 283-312.
- VALLES, M. S. 2000. *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid, Síntesis Editorial. 432p.
- WILLING, C. 2014. Interpretation and analysis, En Flick, U. y Metzler, K. (Eds.). *The SAGE handbook of Qualitative Data Analysis*. England. SAGE Publications. pp.136-150.
- MAYO FEMINISTA: LA REBELIÓN CONTRA EL PATRIARCADO. 2018. Por Faride Zerán "et al". Santiago, LOM ediciones.
M ediciones.