

Diálogos en torno a una red de mentoras

RESULTADOS DEL ENCUENTRO

**“DIÁLOGOS CON LOS
EQUIPOS INES DE GÉNERO”**



ENERO 2024

Equipo a cargo



Ph.D. Marcela Mandiola Cotroneo
RESPONSABLE DEL ESTUDIO



Dr. (c) Aleosha Eridani
INVESTIGADOR



Dra. (c) Alejandra Corvalán Navia
INVESTIGADORA



Dr. (c) Nicola Ríos
INVESTIGADOR



Mg. Gonzalo Martínez
INVESTIGADOR



Introducción

- ANTECEDENTES
- MARCO CONCEPTUAL
- METODOLOGÍA

ANTECEDENTES



El artículo 3 de la ley N° 21.105, que crea el **Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación**, establece que dicha Secretaría de Estado es la encargada de asesorar y colaborar con el Presidente o la Presidenta de la República en el diseño, formulación, coordinación, implementación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a fomentar y fortalecer la ciencia, la tecnología y la innovación derivada de la investigación científico-tecnológica con el propósito de contribuir al desarrollo, incrementando el patrimonio cultural, educativo, social y económico del país y sus regiones, y propendiendo al bien común, al fortalecimiento de la identidad nacional y regional y a la sustentabilidad del medio ambiente.

En ese sentido, la letra **i)** del artículo 4 de la ley N°21.105, consagra como finalidad de esta Cartera de Estado la de promover la perspectiva de género y la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la ciencia, tecnología e innovación.

Consecuente con lo expuesto, por medio del Decreto Supremo N°12, de 2021, del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y su Plan de Acción

Introducción

**Diálogos en torno a una
red de mentoras**





“50/50 para el 2030”, la cual establece dentro de sus objetivos el construir un sistema nacional de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación más diverso e inclusivo, que vele por el acceso, desarrollo y liderazgo de la diversidad de mujeres ligadas en la creación, difusión y aplicación de conocimiento.

De acuerdo con el mandato de promover la perspectiva de género y la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) y con el fin de fortalecer su rol como ente articulador en estas materias, el **MinCiencia** busca evaluar la conformación de una Red de Mentoras para promover un desarrollo científico con equidad, advirtiendo que la mejor oportunidad para el desarrollo de este tipo de medida, se genera en el marco de la ejecución de los **Proyectos de Innovación en Educación Superior de Género (InES de Género)**.

En ese marco de cosas, el **MinCiencia** realizó diálogos con la **Red InES de Género** para poder generar un levantamiento de sus principales experiencias en torno a la conformación de sus redes, así como la identificación de barreras y/o dificultades que hayan sido advertidas en la ejecución de sus proyectos en relación a este punto en específico.

ANÁLISIS SOLICITADO POR EL MINCIENCIA

Realización de un encuentro con la **Red InES de Género** para la evaluación de la creación de una red de mentoras por parte del MinCiencia como ente articulador.

OBJETIVO

Este documento sintetizado del encuentro busca levantar las principales experiencias en torno a la conformación de las redes generadas en torno a los proyectos **InES de Género**, así como la identificación de barreras y/o dificultades que se hayan advertido,

ya sea en sus diagnósticos institucionales o en la ejecución de sus proyectos en relación con este punto en específico.

Con sus visiones y aportes se espera contar con insumos para definir lineamientos y orientaciones que permitan facilitar la articulación del sistema CTCl y promover la participación de la diversidad de mujeres en los distintos espacios de toma de decisiones, su visibilización, así como la promoción de conexiones en entornos más colaborativos, respetuosos y corresponsables.

Su contenido se centra en una versión resumida de la sistematización y análisis del taller llevado a cabo durante el Encuentro Nacional de la **Red InES Género** en agosto de 2023. En dicho encuentro se congregaron destacadas investigadoras y académicas, todas representantes de los 23 proyectos **InES Género** en ejecución en todo el territorio nacional, en una lectura que forma parte de un esfuerzo más amplio para impulsar la equidad de género en el ámbito científico y académico.



Introducción



Diálogos en torno a una
red de mentorías

CONTEXTO Y POLÍTICAS ASOCIADAS

Contexto:

“Las prácticas de investigación y desarrollo se desenvuelven en un entramado que involucra contextos organizacionales e institucionales de diversa naturaleza, incluyendo el mundo público y privado e instituciones académicas y no académicas”

- Sistema CTCI (definido en la Ley 21.105 que crea el MinCiencia)
- Subconjunto universitario y/o IES
- Sinaces (Ministerio de Educación; Subsecretaría de Educación Superior; Superintendencia de Educación Superior, Consejo Nacional de Acreditación; Consejo Nacional de Educación Superior)
- Agencia Nacional de Investigación y desarrollo (ANID) y los proyectos **InES de Género**
- Inequidades de género en el ecosistema CTCI (diagnóstico de la política)

Políticas asociadas:

- Programa de gobierno
- Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación

LISTADO DE LAS 23 INSTITUCIONES CON PROYECTOS INES DE GÉNERO QUE PARTICIPARON DEL ENCUENTRO

InES GÉNERO 2021	
ID	INSTITUCIONES ESTATALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR
1	Universidad de Antofagasta
2	Universidad de Los Lagos
3	Universidad de Talca
4	Universidad de Santiago de Chile
5	Universidad de Chile
6	Universidad de Valparaíso
7	Universidad del Bío Bío
8	Universidad Tecnológica Metropolitana
ID	INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR
9	Universidad Autónoma de Chile
10	Universidad de Concepción
11	Pontificia Universidad Católica de Chile
12	Universidad Técnica Federico Santa María
13	Universidad Central de Chile



InES GÉNERO 2022	
ID	INSTITUCIONES ESTATALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR
14	Universidad de La Serena
15	Universidad de Atacama
16	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación
17	Universidad Arturo Prat
18	Universidad de Tarapacá
ID	INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR
19	Universidad Católica de la Santísima Concepción
20	Universidad Mayor
21	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
22	Universidad Bernardo O´Higgins
23	Universidad Austral de Chile

MARCO CONCEPTUAL - IDEAS FUERZA



Dos conceptos claves a problematizar: **Mentoría y Redes**.

“La mentoría académica y las redes representan dos conceptos separados, aunque interconectados, que desempeñan roles distintos en el desarrollo de trayectorias académicas, particularmente en el contexto de las mujeres en la ciencia”

Mentoría (académica): Estrategia en la cual personas de mayor jerarquía, logros y prestigio brindan orientación, asesoramiento, apoyo y facilitación a quienes están en las etapas tempranas de sus carreras académicas.

- Reconocidas en la literatura como una de las estrategias más relevantes para el éxito en las carreras científicas y/o de investigación;
- Elemento que podrían promover igualdad de género en CTCI, a través del desarrollo de un ambiente académico favorable hacia las mujeres, con el potencial de generar entornos de investigación colaborativos (Mincyt y ComunidadMujer, 2021; Gender InSITE, 2018).





Pese a lo anterior, subsisten interpretaciones (en su definición/ aplicación) evidenciándose la carencia de desarrollo en la investigación relacionada con la intersección entre mentorías académicas y género (Turner y González, 2015). Se cuestiona si iniciativas como estas pueden transformar las normas de género arraigadas de las universidades y si pueden abordar realmente los desequilibrios de poder que sostienen estas brechas (una mirada parcial puede resultar en la invisibilización de obstáculos, desafíos y tensiones relacionados con cuestiones de género que surgen de la estructura organizativa del sistema CTCL actual).

EN SÍNTESIS:

- Hay estudios sobre mentorías en salud y STEM (acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) (Barabino et al., 2020; Farkas et al., 2019; Reinking y Martin, 2018), pero éstas no necesariamente se implementan desde una perspectiva de género.
- Desde perspectivas críticas se cuestiona el enfoque individual de la mentoría, porque no problematiza las estructuras sociales y organizacionales de la desigualdad (Brabazon y Schulz, 2020; Leenders et al., 2020; Chandler, 1996; Turner y González, 2015) y el enfoque en resultados cuantificables en los que se juega el avance en las trayectorias académicas en el Chile actual, sin profundizar en las condiciones históricas, materiales y sociales que van a dar cuenta de la misma brecha género que pretende transformar (Mandiola, et al. 2019; Mandiola, et al., 2022; Buquet, 2016; Lipton, 2015).
- Falta de estudios en Latinoamérica y énfasis puesto en estudiantes de pregrado, sin perspectiva de género.
- Necesidad de distinguir entre las nociones de mentoría y red; esta última refiere a colectividades no jerárquicas.

Red(es): Conjunto de actores sociales unidos por una serie de relaciones que poseen propiedades específicas dentro de esos vínculos. Estas relaciones van a proporcionar el marco analítico que permita comprender el comportamiento social situado de quienes participan en dicha red (Dabas, 2001).

- Las redes desempeñan un papel fundamental en la estrategia de mentorías;
- Consideradas esenciales para el avance en la carrera académica (Wolff y Moser, 2010) al proporcionar capital técnico, social y estratégico que facilita el progreso en diferentes hitos de la trayectoria académica;
- Existen barreras de género que dificultan el acceso a estas redes, obtención de beneficios y aprendizajes significativos de las mismas (Van Helden, et al. 2023).



METODOLOGÍA



FECHA DEL TALLER: miércoles 2 de agosto de 2023

MODALIDAD: Taller presencial

DURACIÓN: 60 minutos

LUGAR: Universidad Autónoma

CONTEXTO: Se realiza en el marco del **V Encuentro Nacional de la Red InES de Género**

PARTICIPANTES: investigadoras, académicas y representantes de todos los proyectos **InES de Género** que se están ejecutando actualmente a nivel nacional (23 proyectos en ejecución a la fecha)

MEDIOS DE VERIFICACIÓN: Se generaron productos que sintetizaron la información generada. Lo dialogado fue registrado en formato de audio.

ASPECTOS ÉTICOS: La información se generó de acuerdo a criterios éticos que resguardan la voluntariedad, el anonimato y la confidencialidad.

El enfoque metodológico utilizado para este estudio es cualitativo (Denzin y Lincoln, 2017) e implicó la producción y selección de información para su posterior análisis. La información provino de dos fuentes, por un lado, de la selección de dos documentos escritos y, por otro, de la realización de un taller grupal.

- **Análisis:** la información fue analizada considerando diversas técnicas, tanto del análisis de contenido (Vázquez, 1994, 1996) como del análisis de discurso (Glynos y Howarth, 2007).
- **Sistematización y recomendaciones:** se incorpora la mirada del equipo a cargo del estudio, proporcionando una síntesis analítica y una serie de breves recomendaciones al respecto.







MinCiencia

Diálogos en torno a una red de mentoras
RESULTADOS DEL ENCUENTRO
“DIÁLOGOS CON LOS EQUIPOS INES DE GÉNERO”



Análisis

**SOBRE LA SITUACIÓN DE
LA RED INES DE GÉNERO**

CONTEXTO: RELEVANCIA DE LA RED INES DE GÉNERO

La realización de un taller con la actual **Red InES de género** a nivel nacional responde a la premisa según la cual el **MinCiencia** considera relevante las voces y experiencias de quienes constituyen dicha red en la construcción de una posible red de mentoras.

La **Red InES de Género** podría servir como ejemplo y soporte para la construcción de una red de mentoras, tomando en consideración su proceso de conformación, su trayectoria, sus desafíos y sus proyecciones a futuro.

Es por ello que el taller realizado con dicha red se orientó a realizar un diagnóstico de su actual estado y de lo que ésta considera relevante en la implementación de un eventual programa de mentorías.

DIAGNÓSTICO FODA

En la actividad orientada a realizar un diagnóstico a través de un FODA, emergieron varios elementos que pueden ser agrupados en diversas categorías y a su vez en diversas dimensiones.

En la siguiente tabla aparecen las dimensiones que emergieron y el número de categorías que componen cada dimensión (cantidad de puntos).

Se concluye que el estilo de trabajo y los propósitos de la red son dimensiones identificadas exclusivamente como fortalezas y oportunidades. Otras dimensiones como la incidencia política y los recursos y sostenibilidad de la red son identificadas como debilidades y amenazas.

Análisis



Diálogos en torno a una
red de mentoras

DIAGNÓSTICO DE LA RED INES DE GÉNERO

	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Estilo de trabajo			—	—
Propósitos			—	—
Estructura y composición				
Perspectiva de género				
Incidencia política				
Recursos y sostenibilidad				

DIMENSIÓN: ESTILO DE TRABAJO

Descripción:

- Es referido como una fortaleza, estilo caracterizado como cooperativo, colaborativo, colectivo, generoso y de apoyo mutuo.
- Implica disposición a compartir conocimientos y herramientas que permitan desarrollar la labor; además, una actitud de reflexión y análisis de situaciones de forma colectiva. Se destaca el apoyo afectivo en situaciones complejas.
- Un producto de la **Red InES de Género**, es la creación de un repositorio de documentación, al cual pueden acceder y contribuir quienes integran la red.
- Las oportunidades que emergen apuntan a la ampliación de la red en términos formales y orgánicos. Integrar diversas profesiones, disciplinas y personas que trabajan en la academia en torno a temáticas de género.

DIMENSIÓN: PROPÓSITOS

Descripción

- Se identifican como fortalezas, apuntando al diálogo, la articulación y el conocimiento interpersonal; concebir cada integrante como parte de un entretejido más amplio, en una política pública nacional.
- El carácter informal concita valoración, posibilita diálogos y coordinaciones inmediatas y fluidas, sin intermediaciones.
- Se destaca un ánimo de sostenimiento, crecimiento y consolidación de la red en los encuentros. Una expresión concreta es un grupo de Whatsapp.
- En cuanto a oportunidades, se visualiza definir modos de ejecución de las actividades a través del intercambio de experiencias y estrategias usadas.
- Así también, actuar unificadamente ante problemas que exijan respuestas colectivas y establecer lineamientos comunes.

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN

Descripción:

- Existen principalmente fortalezas; se identifica una estructura horizontal y autogestionada, con liderazgos rotativos, vocerías y encuentros.
- Diversidad de sus integrantes en lo generacional, territorial, institucional, profesional y disciplinar.
- En cuanto a oportunidades, se visualiza profundizar la democratización de la red, fomentar la descentralización, creando sub-redes macrozonales.



- Respecto a las debilidades, es necesaria mayor sistematización de experiencias; desarrollo de un plan con objetivos claros y fomentar más la socialización de productos. Además, incorporar a más varones y el trabajo en torno a masculinidades.
- Como amenaza, se identifica que hay comisiones que no están en funcionamiento.

DIMENSIÓN: PERSPECTIVA DE GÉNERO

Descripción:

- Como fortalezas, los proyectos **InES de Género** han visibilizado e instalado la perspectiva de género en la agenda de educación superior.
- Como oportunidad, se identifica ampliar y profundizar una mirada de género en la investigación, levantando cifras y sistematizando estudios ya realizados.
- Se considera relevante lograr protagonismo a nivel nacional, ampliando la mirada hacia los feminismos y las diversidades sexogenéricas.
- Como debilidad, se identifica la necesidad de mayor formación en perspectiva de género al interior de la red.
- Como amenazas, se advierte la posible adopción de una perspectiva de género no interseccional e interdisciplinaria, que no considere una política de cuidados y de corresponsabilidad; o en el descuido de la especificidad de áreas del conocimiento que van más allá de la mera focalización en las áreas STEM.

DIMENSIÓN: INCIDENCIA POLÍTICA

Descripción:

- Como fortaleza, la red se identifica como espacio de incidencia política, orientado a la instalación de la agenda de género en las IES.
- Se visualizan oportunidades, como lograr mayor protagonismo como entidad interlocutora, fomentando visibilidad de académicas y nuevos liderazgos.
- Otra oportunidad es la creación de redes externas, la articulación con otras redes afines (Red de Unidades de Género del CRUCH, p. e.).
- También la posibilidad de cuestionar el modelo de investigación: hegemonía de las ciencias empíricas y exactas; presencia de premisas neoliberales.
- Como debilidades, la poca visibilidad, el ser partícipes de un modelo de investigación que no se comparte y el vínculo con universidades y ANID.

DIMENSIÓN: INCIDENCIA POLÍTICA

Descripción:

- Otra debilidad es una cultura universitaria que genera obstáculos para los **InES de Género**; el género se percibe como una amenaza al statu quo. Es difícil lograr legitimidad y transformaciones al interior de las universidades.
- Además, existen vínculos tensionados o distantes entre los **InES de Género** y las Unidades de Género. Junto con ello, se señala la falta de canales de comunicación y representación ante ANID.
- Como amenazas, se identifica falta de voluntad política estatal, en cuanto a las necesidades de la red y una desarticulación entre los objetivos y acciones de MinCiencia y MINEDUC.



- También se identifica como amenaza una cultura de resistencia al cambio de las universidades en las que se desarrollan los proyectos **InES de Género**.

DIMENSIÓN: RECURSOS Y SOSTENIBILIDAD

Descripción:

- Como fortaleza, algo positivo es contar con financiamiento para la implementación de estos proyectos; en cuanto a las oportunidades, la posible institucionalización de los InES en las universidades y la postulación a otros fondos concursables.
- Como debilidades, se identifica la falta de recursos que den continuidad a los proyectos InES y la poca flexibilidad en la gestión de los mismos. Además una falta de políticas de conciliación y de voluntad política estatal y universitaria en cuanto a la transversalización de la perspectiva de género.
- Una amenaza es la eventual no continuidad de los proyectos **InES de Género** por falta de recursos y de institucionalidad; también los breves plazos de ejecución sólo se orientan al cumplimiento y no a fortalecer procesos. Se suma la precariedad laboral de los equipos, alta rotación, la sobrecarga y la burocracia estatal que genera dificultades en el logro de objetivos.

SÍNTESIS DIAGNÓSTICA DE LA RED INES DE GÉNERO

	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Estilo de trabajo	Estilo de trabajo cooperativo y afectivo	Nuevas formas de organización
Propósitos	Instancia de diálogo y articulación	Potenciamiento de la red y resolución de problemas
Estructura y composición	Horizontalidad y autogestión; diversidad e interdisciplina	Democratización y territorialidad
Perspectiva de género	Instalación de la perspectiva de género	Investigación desde una perspectiva de género
Incidencia política	Instalación de una agenda de género	Visibilidad; creación de redes; cuestionamiento del modelo de investigación
Recursos y sostenibilidad	Financiamiento a los proyectos	Institucionalización; recursos y concursos

Análisis



Diálogos en torno a una red de mentoras

DEBILIDADES	AMENAZAS
—	—
—	—
Organización y colaboración; ausencia de la masculinidad	Ausencia de lideresas y no funcionamiento de comisiones
Formación	Ausencia de perspectiva interseccional
Poca visibilidad; modelo de investigación; vínculo con universidades y ANID	Vínculo con el Estado y con universidades
Continuidad; recursos y políticas de conciliación	No continuidad; precariedad laboral y burocracia

MinCiencia



Diálogos en torno a una red de mentoras
RESULTADOS DEL ENCUENTRO

“DIÁLOGOS CON LOS EQUIPOS INES DE GÉNERO”



Orientaciones

PARA LA CREACIÓN DE
UNA RED DE MENTORÍAS

INTRODUCCIÓN

- Luego del diagnóstico, se procedió a un plenario en donde se abordó la posibilidad de la construcción de una red de mentorías entre mujeres integrantes del ecosistema nacional ligado a la construcción de conocimiento en CTCL.
- El plenario dio lugar a las siguientes dimensiones que a su vez contienen las siguientes categorías.

DIMENSIONES Y CATEGORÍAS EN TORNO A LA CREACIÓN DE UNA RED DE MENTORÍAS

ESTILO DE TRABAJO	COMPOSICIÓN	PERSPECTIVA	ASPECTOS LABORALES
COLABORACIÓN Y HORIZONTALIDAD	DIVERSIDAD, INTERDISCIPLINA E INTERSECCIONALIDAD	MIRADA CRÍTICA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	OBJETIVOS LABORALES Y CONDICIONES LABORALES



DIMENSIÓN: COLABORACIÓN Y HORIZONTALIDAD

Descripción:

- Una mentoría debería concebirse como una estrategia que busca la colaboración, la horizontalidad y la construcción de aprendizajes entre persona mentora y otra mentorizada.
- Sería, un proceso de intercambio mutuo y colectivo, de affidamento, confianza, afinidad e incluso amistad, contra el individualismo y la competencia.
- Ello implica cuestionar el modelo de la mentoría clásica, que supone verticalidad, es decir, la transmisión de experiencias 'desde arriba hacia abajo'.
- La colaboración implica horizontalidad, bidireccionalidad, un vínculo de pares en donde todas pueden ser mentoras. En este sentido, la mentora no se concibe como un 'ser perfecto' que transmite su 'verdad', sino más bien como una persona que posee experiencias diversas y una trayectoria situada.

DIMENSIÓN: DIVERSIDAD, INTERDISCIPLINA E INTERSECCIONALIDAD

Descripción:

- Se valora la diversidad de identidades, experiencias y saberes, considerando las distintas trayectorias laborales e integrando diversos estamentos.
- Como hito de aprendizaje y cuestionamiento, se valora el fracaso y no sólo el éxito.
- La diversidad implica considerar diversos saberes, la interdisciplina como promotora de aprendizajes, apuntando a transgredir el énfasis en STEM.

- Conocer diversas formas de investigar en otras disciplinas para abrir la mirada y cuestionar las lógicas imperantes.
- Relevancia de la interseccionalidad, incluir diversas pertenencias de clase y género a la hora de implementar las mentorías.

DIMENSIÓN: MIRADA CRÍTICA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Descripción:

- Las mentorías deben cuestionar críticamente las premisas neoliberales, es decir, la meritocracia, el talento individual y la competencia. Una mirada crítica debe cuestionar el éxito individual como lógica privilegiada.
- Comprender la colaboración, la horizontalidad y la diversidad como aspectos que apuntan hacia el logro de objetivos colectivos y sociales.
- Cuestionar el rol de ANID y de otras entidades estatales en el sostenimiento de un sistema que privilegia el neoliberalismo, a través de la formulación de indicadores de desempeño y productividad esperada.
- Todo lo anterior va en directa relación con la necesidad de articular una perspectiva de género con una propuesta como la de las mentorías, que apunte no sólo a la transferencia de perspectivas entre individualidades sino además a la creación de una política pública que trascienda las limitaciones de una concepción tradicional, liberal o apolítica del género, y que esté fundada más bien en una epistemología feminista.



DIMENSIÓN: OBJETIVOS LABORALES Y CONDICIONES LABORALES

Descripción:

- Importancia de objetivos laborales: las mentorías deben apuntar también al logro de resultados, a la productividad, a fortalecer carreras laborales, a moverse entre jerarquías y ocupar posiciones titulares, etc.
- Un sistema de mentorías es un trabajo asalariado adicional. Es clave definir las condiciones contractuales, los tiempos y los salarios.
- La mentoría debe ser reconocida y valorada por las empresas e instituciones, implicando facilidades y recompensas. Deben estar reguladas desde la política pública.
- Debe evitarse que la mentoría se transforme en una mera carga laboral, perdiéndose así su significado profundo y sus alcances más amplios.

A stylized illustration of four women standing together, rendered in a light blue color against a darker blue background. From left to right: the first woman is holding a baby in a striped sling; the second woman is holding a small object in her hands; the third woman has a short, curly, textured hairstyle; and the fourth woman is wearing overalls and holding a clipboard. All four women are smiling.

Díálogos en torno a una red de mentoras
RESULTADOS DEL ENCUENTRO
“DÍÁLOGOS CON LOS EQUIPOS INES DE GÉNERO”



Recomendaciones

EN TORNO A LA

INICIATIVA DE UNA RED

DE MENTORAS

Las siguientes recomendaciones formuladas específicamente por el equipo a cargo de la consultora, se desprenden del análisis previo y se suman a las observaciones ya planteadas por la **Red InES de género**.

1. ECOSISTEMA CTCI Y SINACES: se pide visibilizar la coordinación de exigencias de las diferentes entidades, lo cual hasta ahora redundaba en demandas dispares y contradictorias con las que una red de mentorías se encontraría.

2. PLANES EN TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO (InES y CNA): Complejizar la mirada sobre transversalización, en un contexto con programas parcelados y diferentes, que no considera todas las áreas de gestión y tampoco a otras entidades.

Recomendaciones

Diálogos en torno a una red de mentorías



3. TRAYECTORIAS LABORALES EN CTCI: se requiere describir y diferenciar las trayectorias laborales del ecosistema, considerando aquellas de investigación académica, de gestión universitaria y de otros centros de I+D+i+e.



4. PERSPECTIVA DE GÉNERO: Complejizar la noción de género, cuestionando la sinonimia entre género y mujeres cis, visibilizando la generización de las prácticas organizacionales que sostienen la desigualdad.



5. PERTINENCIA DE RED DE MENTORAS: Supeditar la creación de una red de mentoras a la revisión de las condiciones institucionales. En el contexto actual solo es recomendable la mentoría intra-institucional.



Bibliografía

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.

Barabino G, Frize M, Ibrahim F, Kaldoudi E, Lhotska L, Marcu L, Stoeva M, Tsapaki

V, Bezak E. (2020). Solutions to gender balance in STEM fields through support, training, education and mentoring: report of the international women in medical physics and biomedical engineering task group. *Science and engineering ethics*, 26, 275-292.

Bernasconi, A. (2008): "Prefacio: la profesionalización de la academia en Chile", *Calidad en la educación*, no 28: p. 17.

Berrios, P. (2015). La profesion académica en Chile: crecimiento y profesionalizacion. En A. Bernasconi (Ed.), *La Educación Superior De Chile: Transformación, Desarrollo Y Crisis* (pp. 345-370). Santiago de Chile: Ediciones UC.

Blackwell, J. E. (1989). Mentoring: An action strategy for increasing minority faculty. *Academe*, 75(5), 8-14.

Brabazon, T., y Schulz, S. (2020). Braving the bull: women, mentoring and leadership in higher education. *Gender and Education*, 32(7), 873-890.

Brunner (2009): "Apuntes sobre sociología de la educación superior en contexto internacional, regional y local", *Estudios pedagógicos* (Valdivia), vol. 35: pp. 203-230.

Buzzanell, P. M., Long, Z., Anderson, L. B., Kokini, K., y Batra, J. C. (2015).



Mentoring in academe: A feminist poststructural lens on stories of women engineering faculty of color. *Management Communication Quarterly*, 29(3), 440-457.

Buquet Corleto, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43.

Canales, A., Cortez, M. I., Sáez, M., y Vera, A. (2021). Brechas de género en carreras STEM. Propuestas para Chile. Concurso de Políticas Públicas, 115-150.

Chandler, C. (1996). Mentoring and Women in Academia: Reevaluating the Traditional Model. *NWSA Journal*, 8(3), 79-100.

Cross, M., Lee, S., Bridgman, H., Thapa, D. K., Cleary, M., & Kornhaber, R. (2019). Benefits, barriers and enablers of mentoring female health academics: An integrative review. *PloS one*, 14(4), e0215319.

Dabas, E. (2001). Redes sociales: niveles de abordaje en la intervención y organización en red.

Denzin, Norman K. y Lincoln, Yvonna S. (eds.) (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Fifth Edition.

Farkas, A. H., Bonifacino, E., Turner, R., Tilstra, S. A., & Corbelli, J. A. (2019). Mentorship of women in academic medicine: a systematic review. *Journal of general internal medicine*, 34, 1322-1329.

GenderInSITE (2018). Caminos al éxito: Aportes del enfoque de género al liderazgo científico en los desafíos globales. Informe preparado por Waldman, L. (Coord.); Abreu, A.; Faith, B.; Hrynick, T.; Sánchez de Madariaga, I.; Spini, L. Trieste: GenderInSITE.

Glynos, Jason y Howarth, David (2007). *Logics of Critical Explanation in Social and Political Theory*. 1st Edition. Routledge.

Leenders, J., Bleijenbergh, I. L., y Van den Brink, M. C. (2020). Myriad potential for mentoring: Understanding the process of transformational change through a gender equality intervention. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 379-394.

Lipton, B. (2015). A new 'ERA' of women and leadership: The gendered impact of quality assurance in Australian higher education. *The Australian Universities' Review*, 57(2), 60-70.

Mandiola, M. (2021) Juegos de mesa: política de género en ciencia. En Pulido, C. y Torres, L. (Editores) *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación. Desafíos sociales, políticos y éticos*. Sello editorial Alfil. Perú

Mandiola, M., Ríos, N., y Varas, A. (2019). " Hay un tema que no hemos conversado". La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas. *Pensamiento Educativo*, 56(1).

Mandiola, M., Ríos, N. y eridani a. (2022). El género administrado: lecturas feministas y críticas a la reorganización de la academia y las universidades en Chile. En *Mucho género que cortar: Estudios para contribuir al debate sobre género y diversidad sexual en Chile*, 73.

Mandiola, M.; Ríos, N.; y eridani, a. (2023) A spectre haunting academia: management and masculinities among Chilean universities. En Cristancho, L.; Salamanca, M. y Ríos, G. (Ed) *Economy, Gender and Academy*. Emerald Publishers.

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2021). *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*.

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y ComunidadMujer (2021). *Huella de Género. Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e Innovación con Igualdad de género en Universidades*.



Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and education*, 25(1), 116-131.

Muñoz-García, A. (2019) Intellectual endogamy in the university. The neoliberal regulation of academic work. *Learning and Teaching*, Volume 12, Issue 2, Summer 2019: 24-43

Muñoz León, 2012 La Necesidad de regular la Docencia Universitaria en Chile: una propuesta de LEGE FERENDA. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 39 No 3, pp. 891 – 907.

Reinking, A., & Martin, B. (2018). The gender gap in STEM fields: Theories, movements, and ideas to engage girls in STEM. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 7(2), 148-153.

Turner, C. S. V., y González, J. C. (2015). What does the literature tell us about mentoring across race/ethnicity and gender. En Turner CSV y González JC, (eds), *Modeling mentoring across race/ethnicity and gender: practices to cultivate the next generation of diverse faculty*, 1-41.

Van Helden, D. L., den Dulk, L., Steijn, B., & Vernooij, M. W. (2023). Gender, networks and academic leadership: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(5), 1049-1066.

Vázquez Sixto, Félix (1994). *Unitat de Psicologia Social*. Universitat Autònoma de Barcelona. Análisis de contenido categorial: el análisis temático.

Vázquez Sixto, Félix (1996). *El análisis de contenido temático. Objetivos y medios en la investigación psicosocial*. (Documento de trabajo), pp. 47-70. Universitat Autònoma de Barcelona.

Wolff, H. G., & Moser, K. (2010). Do specific types of networking predict specific mobility outcomes? A two-year prospective study. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 238-245.



MinCiencia

Diálogos en torno a una red de mentoras

RESULTADOS DEL ENCUENTRO

**“DIÁLOGOS CON LOS
EQUIPOS INES DE GÉNERO”**

minciencia.gob.cl



@min_ciencia



@min_ciencia



/MinisterioDeCiencia



@minciencia

