Diagnóstico institucional sobre relaciones de género en investigación, creación e innovación en la UMCE

Proyecto InES Género "Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia"
(INGE240002)

Vicerrectoría de Investigación y Postgrado

Abril 2026

Coordinación y levantamiento de datos

Proyecto InES Género “Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia” (INGE240002), Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Equipo del proyecto

Mary Luz Estupiñan Serrano | Directora
Rosario Olivares Saavedra | Coordinadora
Claudia Maldonado Salazar | Profesional de análisis mixto
Valeria Beiza Canelo | Encargada de comunicaciones

Equipo de investigación

Claudia Maldonado Salazar | Profesional de análisis mixto
Consuelo Montecinos Cancino | Abogada en derecho administrativo con perspectiva de género
Cristina Jara Villarroel | Profesional de análisis cuantitativo

Santiago, abril 2026

Índice

1. Presentación 1

2. Antecedentes 2

3. Elementos teóricos 4

4. Situación nacional 7

5. Diseño metodológico 10

6. Análisis normativo 17

6.1. Lineamientos de análisis 17

6.2. Comentarios finales 25

7. Análisis bases de datos institucionales 27

7.1. Distribución y composición del estamento académico 27

7.2. Producción académica 49

7.2.1. Personas que investigan en la UMCE 50

7.2.2. Producción científica 51

7.2.3. Proyectos de investigación 55

7.3. Síntesis diagnóstica 63

8. Investigar y crear en la UMCE 65

8.1. Soporte institucional para investigar, crear e innovar 65

8.1.1. Caracterización: tradición docente y educativa 65

8.1.2. Fortalezas institucionales para el desarrollo de la I+c+i 67

8.1.3. Debilidades y oportunidades de mejora institucional para la I+c+i 70

8.2. Dinámicas de investigación, innovación y creación (I+c+i) 74

8.2.1. Caracterización 74

8.2.2. Relaciones de género en el ejercicio de la I+c+i 78

8.2.3. Redes e interdisciplina 83

8.2.4. Creación 86

8.3. Difusión y divulgación de conocimientos 87

8.3.1. Caracterización 87

8.3.2. Espacios de divulgación 89

8.4. Síntesis diagnóstica 91

9. Comentarios finales 93

10. Bibliografía 96

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución estamento académico completo por sexo (2025) 28
Gráfico 2. Distribución del estamento académico de planta y contrata por sexo (2025) 28
Gráfico 3. Evolución de la composición del estamento académico completo por sexo (2021-2025) 29
Gráfico 4. Evolución de la composición del estamento académico de planta-contrata por sexo (2021-2025) 30
Gráfico 5. Distribución del estamento académico completo por sexo y jerarquía (2025) 31
Gráfico 6. Distribución del estamento académico de planta-contrata por sexo y jerarquía (2025) 31
Gráfico 7. Evolución de la jerarquía académica hombres del estamento académico completo (2021-2025) 32
Gráfico 8. Evolución de la jerarquía académica mujeres del estamento académico completo (2021-2025) 33
Gráfico 9. Evolución jerarquía académica hombres planta-contrata (2021-2025) 34
Gráfico 10. Evolución jerarquía académica mujeres planta-contrata (2021-2025) 34
Gráfico 11. Composición del estamento académico por sexo y tipo de contrato (2025) 35
Gráfico 12. Distribución del estamento académico completo por grado académico y sexo (2025) 36
Gráfico 13. Distribución estamento académico de planta y contrata por grado académico y sexo (2025) 37
Gráfico 14. Evolución grado académico hombres del estamento académico completo (2021-2025) 38
Gráfico 15. Evolución grado académico mujeres del estamento académico completo (2021-2025) 38
Gráfico 16. Evolución grado académico hombres planta-contrata (2021-2025) 39
Gráfico 17. Evolución grado académico mujeres planta-contrata (2021-2025) 40
Gráfico 18. Composición estamento académico completo hombres por grado y jerarquía (2025) 41
Gráfico 19. Composición estamento académico completo mujeres por grado y jerarquía (2025) 41
Gráfico 20. Composición estamento académico hombres planta-contrata por grado y jerarquía (2025) 42
Gráfico 21. Composición estamento académico mujeres planta-contrata por grado y jerarquía (2025) . 43
Gráfico 22. Composición del estamento académico completo por facultad y sexo (2025) 44
Gráfico 23. Composición del estamento académico planta-contrata por facultad y sexo (2025) 45
Gráfico 24. Distribución del estamento académico completo por departamento y sexo (2025) 46
Gráfico 25. Composición del estamento académico por facultad, tipo de contrato y sexo (2025) 47
Gráfico 26. Composición del estamento académico completo por sexo y área de conocimiento (2025) 48
Gráfico 27. Composición del estamento académico planta-contrata por sexo y área de conocimiento (2025) 49
Gráfico 28. Evolución del número de personas que investigan por sexo (2020-2024) 50
Gráfico 29. Evolución de la producción científica por sexo (2020-2024) 51
Gráfico 30. Composición de las autorías principales y secundarias por sexo (2020-2024) 52
Gráfico 31. Número de publicaciones con autoría principal por facultad, año y sexo (2020-2024) 53
Gráfico 32. Distribución estamento académico planta-contrata por tipo de autoría, área de conocimiento y sexo (2020-2024) 54
Gráfico 33. Distribución proyectos de investigación adjudicados por sexo (2024) 56
Gráfico 34. Distribución proyectos adjudicados por el estamento académico de planta-contrata por sexo (2024) 56
Gráfico 35. Evolución de la adjudicación de proyectos de investigación por sexo (2020-2024) 57
Gráfico 36. Evolución de la adjudicación de proyectos de investigación del estamento académico planta-contrata por sexo (2020-2024) 58

Gráfico 37. Distribución de proyectos internos y externos por año y por sexo (2020-2024) 59
Gráfico 38. Tipo de participación por tipo de proyecto y sexo (2020-2024) 59
Gráfico 39. Distribución de proyectos internos y externos adjudicados por facultad y sexo (2020-2024) 60
Gráfico 40. Proyectos de investigación externos por área de conocimiento y sexo 61
Gráfico 41. Proyectos internos por área de conocimiento y sexo (2020-2024) 62

Índice de tablas

Tabla 1. Fuentes de información cuantitativa 11
Tabla 2. Muestra cualitativa 14
Tabla 3. Número de personas participantes por perfil y por sexo 15
Tabla 4. Incentivos institucionales por publicación por sexo (2015-2024) 55

Lista de abreviaturas

- **CEDI**: Centro para el Desarrollo de la Investigación
- **CTCI**: Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
- **DIUMCE**: Dirección de Investigación de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
- **HACS:** Humanidades, Artes y Ciencias Sociales
- **I+c+i:** Investigación, creación e innovación (Nomenclatura empleada por la UMCE)
- **I+D+i+e**: Investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (Nomenclatura empleada por el MinCiencia)
- **IES**: Instituciones de Educación Superior
- **InES Género**: Innovación en Educación Superior con perspectiva de género
- **UMCE**: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
- **STEM** (sigla en inglés): Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
- **VRIP**: Vicerrectoría de Investigación y Postgrado

Glosario

- **Acciones afirmativas**: Conjunto de medidas normativas, políticas o administrativas de carácter temporal y focalizado, orientadas a acelerar la igualdad sustantiva mediante la corrección de desventajas estructurales que afectan a grupos históricamente discriminados, a través de mecanismos preferenciales o de priorización en el acceso a oportunidades y recursos. (CEPAL, 2016)
- **Barreras de género**: impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a hombres y mujeres a determinados bienes y servicios. (PRODEMU, 2026)
- **Brechas de género**: Concepto analítico que refiere a las diferencias sistemáticas, medibles y persistentes entre personas según género, expresadas en indicadores de acceso, participación, control de recursos y resultados (económicos, sociales, políticos y culturales), derivadas de estructuras de desigualdad y relaciones de poder históricamente configuradas (ONU Mujeres, 2020)
- **Corresponsabilidad social de los cuidados**: Refiere a la responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares respecto de las tareas de cuidado, la educación y atención de personas en situación de dependencia y discapacidad, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres. (PRODEMU, 2026)
- **Diversidad**: Es un término que reconoce y valora la variedad de expresiones e identidades de género que existen más allá de las normas binarias tradicionalmente aceptadas. (PRODEMU, 2026)
- **Equidad de Género**: Se refiere a la igualdad en el acceso a oportunidades y condiciones con el fin de garantizar una sociedad más justa y sin discriminación de género (Winfield, Jiménez y Topete, 2017).
- **Género**: Es una construcción social, cultural e histórica respecto al 'deber ser' que determina lo femenino y lo masculino. Vale decir, es un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico determinado, tomando como base la diferencia sexual e indica cómo comportarse, funciones que se deben cumplir y las oportunidades que tienen los sexos en la sociedad (Universidad de Los Lagos, s.f.).
- **Paridad**: Principio que establece la distribución equilibrada entre géneros, generalmente operacionalizada como una representación y participación equivalente (50/50) (ONU Mujeres, 2015)
- **Perspectiva de género**: Visión interpretativa que busca analizar y comprender la forma en que el concepto de género afecta en la vida de las personas y cómo este influye en diferentes aspectos sociales, culturales, económicos y/o políticos. (Serrano, 2012)

- **Sesgo de género**: Trato diferenciado, ideas preconcebidas, predilecciones, o prejuicios inconscientes hacia una persona o grupo de personas en función de su género. (UCEN, 2022)
- **Sexo**: El sexo o sexo biológico, se entiende convencionalmente como el conjunto de características que determinan la adscripción de los seres vivos dentro de la binariedad entre macho y hembra, asumiendo la correspondencia de determinadas hormonas, cromosomas y caracteres sexuales (Universidad de Chile, 2024).
- **Segregación Horizontal:** Distribución desigual de las personas en ciertos sectores de actividad, trabajos, ocupaciones y/o áreas de conocimiento en base al género. (UCEN, 2022)
- **Segregación Vertical:** Reparto desigual de las personas en la escala jerárquica en base a su género. Generalmente se expresa como la concentración de mujeres en las escalas inferiores y la ocupación de los puestos de mayor jerarquía exclusiva o mayoritariamente por hombres. (UCEN, 2022)
- **Trabajo doméstico académico:** Refiere a las tareas de apoyo y de gestión que sostienen el trabajo académico que suelen ser invisibilizadas, no remuneradas y realizadas principalmente por mujeres. Entre ellas se encuentran el organizar eventos, atender comisiones de discusión y tareas de cuidado comunitario dentro de la institución**.**

1. Presentación

El proyecto InES Género “Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia” de la UMCE, tiene como principal objetivo instalar y promover capacidades institucionales de gestión académica en I+D+i+e para la igualdad de género, a través de un plan de desarrollo que institucionalice e incorpore la perspectiva de género en la UMCE y disminuya las barreras para las investigadoras.

Desde que la UMCE fue fundada con sus cimientos en el Instituto Pedagógico, ha desarrollado un perfil basado en la docencia y la pedagogía, consolidándose como una institución de referencia en esas áreas. En ese escenario, la investigación disciplinar e interdisciplinar había jugado un rol secundario hasta la creación en 2023 de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado que ha fortalecido el soporte institucional y estratégico de la investigación al interior de la Universidad.

Aunque la UMCE ha mantenido una presencia sostenida de mujeres en su cuerpo académico– y recientemente estas han accedido a cargos de liderazgo como la rectoría y decanaturas–, esta tendencia no se replica en los niveles intermedios, en los que predominan en roles secundarios y de apoyo. Al igual que en otras Instituciones de Educación Superior (IES), a medida que se avanza en la jerarquía académica disminuye la participación femenina, lo que también se refleja en el liderazgo de fondos de investigación externa y en la autoría principal de artículos y obras.

Para profundizar en estas y otras aristas es que el proyecto se plantea la elaboración de un diagnóstico institucional con perspectiva de género, que oriente la implementación de mecanismos institucionales que permitan avanzar hacia la igualdad de género en la investigación, la creación y la innovación. El objetivo del estudio es profundizar en la comprensión y análisis de las relaciones de género en estos ámbitos en la UMCE.

2. Antecedentes

Las movilizaciones feministas del 2018 fueron claves para la respuesta estatal respecto de la incorporación del enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior y la generación de espacios libres de violencia. Entre estas respuestas destaca la incorporación de la equidad de género como uno de los "principios vinculantes que guían el quehacer de las universidades del Estado", conforme a la Ley 21.094 de 2018. Asimismo, la promulgación de la Ley 21.369, el 30 de agosto de 2021, estableció regulaciones sobre el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Dicha normativa exigió a las universidades el desarrollo de estructuras orgánicas y normativas internas dirigidas a la prevención, investigación, sanción y erradicación de toda forma de violencia y discriminación de género, así como del acoso sexual, al considerarse estos como vulneraciones al derecho fundamental de vivir en entornos libres de violencia y discriminación.

En paralelo, desde el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia) se han promovido diversas iniciativas dirigidas a las IES, tales como la Política Nacional de Igualdad de Género (2021), que contempla más de 30 acciones orientadas a alcanzar la paridad de género en el sistema de CTCI para el año 2030. A lo que se suma la creación del modelo de diagnóstico Huella de Género, un manual para la gestión de la investigación, el desarrollo, la innovación y el emprendimiento (I+D+i) con igualdad de género.

Desde el mismo Ministerio y a través de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), se implementaron los instrumentos de financiamiento de Innovación en Educación Superior con perspectiva de género (InES Género), cuyo propósito es instalar capacidades institucionales para la reducción de brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e. Desde 2021, su aplicación en diversas universidades ha permitido profundizar el diagnóstico y conocimiento sobre las relaciones de género en el sistema CTCI y desarrollar estrategias para mitigar estas desigualdades. En este contexto, el proyecto InES Género UMCE adjudicado en 2024 busca contribuir mediante un estudio diagnóstico específico de su realidad universitaria, para desde ahí avanzar hacia un modelo de generación de conocimiento equitativo.

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) cuenta con una planta académica con experiencia en el desarrollo de investigaciones, lo que se ha consolidado en su Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (2022). Este plan incorpora la investigación, la creación y la innovación, junto con el enfoque de género, como ejes fundamentales para el período 2022-2030. En esta línea, se ha fortalecido el soporte institucional a la investigación mediante la creación, en 2023, de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, así como mediante el diseño de una nueva Política de Investigación, Creación e Innovación en 2024. Dicha política establece el compromiso de la Universidad con la reducción de brechas de género en el acceso y la producción del conocimiento por parte de mujeres y diversidades sexo-genéricas, a través de acciones afirmativas transversales que promuevan la equidad de género en la carrera académica investigativa (Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, 2024, p. 7). En ese marco, es que ese mismo año se lanza la Beca Amanda Labarca, que ofrece dos cupos anuales para cubrir

la totalidad del arancel para las académicas con contrato de planta o contrata, jornada completa, que deseen realizar sus estudios doctorales en la UMCE.

Este proceso se ha dado de la mano de la institucionalización de la perspectiva de género en la UMCE. En este sentido, destacan la creación del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual en 2019, la implementación de la Oficina de Género y Sexualidades y la entrada en vigencia de la Política de Género UMCE en 2022. Esta última tiene como objetivo "garantizar la transversalización del enfoque de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario y estructura institucional, con miras a la erradicación de la violencia de género, la promoción de los cuidados con corresponsabilidad social y el desarrollo de una investigación, creación e innovación sin sesgos sexistas" (Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, 2023, p. 15).

Todos estos elementos forman parte de los esfuerzos estatales y de la Universidad por avanzar en el compromiso con la igualdad de género. Dicho marco es clave para el desarrollo de un estudio diagnóstico que permita profundizar el conocimiento sobre las relaciones de género en los procesos de investigación, creación e innovación en la UMCE. De este modo, se podrán fortalecer las acciones y estrategias destinadas a promover la equidad de género y potenciar la generación y difusión del conocimiento desde una perspectiva inclusiva.

3. Elementos teóricos

En los últimos años, diversos organismos nacionales e internacionales han advertido la necesidad de analizar la academia y los procesos de generación de conocimientos desde una perspectiva de género. Esta mirada crítica responde a la constatación de que las instituciones científicas no son espacios neutros, sino que reproducen las desigualdades estructurales presentes en la sociedad. Entidades como el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, han promovido políticas y estudios que evidencian cómo el conocimiento se produce dentro de marcos teóricos, epistemológicos y organizativos que históricamente han excluido el trabajo y experiencia de mujeres y otras identidades sexo-genéricas.

Resulta fundamental examinar esta problemática no solo desde el acceso y la presencia o ausencia de mujeres en las disciplinas científicas y en los espacios académicos, sino desde las bases teóricas y epistémicas sobre las cuales se ha construido y reproducido históricamente el conocimiento y, por tanto, dicha segregación. De esta forma, en el presente Diagnóstico se analiza este problema desde el concepto de "violencia epistémica" propuesto por Fricker (2007), el cual evidencia cómo dicha violencia se ejerce "en relación con la producción, circulación y reconocimiento del conocimiento: la negación de la agencia epistémica de ciertos sujetos, la explotación no reconocida de sus recursos epistémicos, su objetificación, entre muchas otras" (Pérez, 2019). A lo anterior, se suma una perspectiva de análisis feminista que "cuestiona la naturaleza misma del conocimiento científico y el poder que éste crea" (Pérez, 1995).

Manifestaciones de la violencia epistémica contra las mujeres

En primer lugar, persisten sesgos de género que segregan a las mujeres en ciertas disciplinas y las excluyen de otras. Este fenómeno se construye, en parte, sobre el estereotipo del "genio científico", históricamente asociado a hombres con una supuesta brillantez innata, particularmente en campos como la física, las matemáticas o la filosofía. En contraste, a las mujeres científicas se les atribuye el éxito a su esfuerzo y dedicación, no a un talento natural. A esto se suma que "la búsqueda de congruencia entre los roles socialmente asignados y las metas profesionales llevaría a más mujeres a escoger carreras de áreas de servicio y a más hombres en áreas de tecnología" (Sáinz, 2017).

Esta dinámica es acompañada por una valoración desigual de las disciplinas científicas. Las ciencias naturales y exactas, vinculadas a habilidades consideradas "masculinas", suelen ser percibidas como más objetivas, complejas, rigurosas y valiosas. En cambio, las ciencias sociales, humanas y artísticas se asocian a atributos "femeninos" como la subjetividad, lo que repercute en una menor valoración social y, en consecuencia, en menores niveles de remuneración. Este último aspecto ha sido conceptualizado como "paredes de cristal", es decir, barreras invisibles que encasillan a las mujeres en sectores peor remunerados de la economía (Burin, 2003)

En segundo lugar, la división sexual del trabajo también se manifiesta en la distribución desigual de las funciones académicas, donde las mujeres suelen desempeñar roles secundarios o de apoyo, mientras que los hombres asumen posiciones centrales y más visibles en el desarrollo intelectual. A esto se suma la

feminización del "trabajo académico doméstico" (Heijstra et al., 2017) que refiere a que las académicas asumen con mayor frecuencia labores invisibles e infravaloradas, asociadas a prácticas de cuidados y maternización (Sanhueza et al., 2020).

Para quienes logran insertarse en instituciones científicas, el camino presenta diversas dificultades. El llamado "techo de cristal" representa una barrera vertical que limita el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo. Ana María Franchi (2019) describe esto como "sesgos en la idoneidad para el liderazgo", dado que para que una mujer acceda a un puesto jerárquico, debe contar con un currículum tres veces más extenso que el de su par varón. En esa línea, los estudios sobre carreras académicas y sus contextos institucionales han sido fundamentales para el análisis de género en la ciencia. Estas investigaciones muestran que los espacios académicos siguen reproduciendo desigualdades, reflejadas en hechos como que las investigadoras reciben menos invitaciones para dictar conferencias o que los hombres tienden a establecer redes académicas más amplias y con mayor frecuencia entre pares masculinos (Natcher et al., 2020).

A pesar de ciertos avances en la inclusión de personas diversas en cuanto a género, edad, etnia u orientación religiosa, las instituciones científicas aún no han desarrollado estructuras de trabajo que respondan efectivamente a esta diversidad. Al decir de Ana María González (2018), "todas estas personas, no solo las mujeres, requieren otro modelo de trabajo distinto, no centrado exclusivamente en la esfera laboral, sino que tenga en cuenta otras dimensiones de la vida personal y social" (p. 40).

Y es que las mujeres, además, han sido más permeables a las transformaciones sociales de género, lo que ha implicado que asumen nuevas responsabilidades sin haber renunciado a las anteriores. Esta sobrecarga "convierten a las mujeres en miembros vulnerables que 'sufren' un exceso de trabajo y que 'han de demostrar' que pueden conseguirlo todo en todos los ámbitos. Ello tiene efectos tanto desde el punto de vista físico, como psíquico y emocional, que van deteriorando su situación personal hasta justificar la renuncia de sus proyectos profesionales" (González Ramos, 2018, p. 41).

En este contexto, el tiempo emerge como una variable crítica para avanzar hacia la igualdad en el sistema CTCI. Ester Conesa (2018) señala que las universidades y centros de investigación han adoptado un modelo de gestión centrado en la productividad y en la rentabilidad de los resultados, lo que ha acelerado los ritmos laborales. Según la autora, "este estilo de trabajo genera una cultura de las largas horas, que produce extenuación, tensión y falta de descanso. La responsabilidad sobre las tareas no se termina tras las largas jornadas laborales sino que se extiende, invadiendo las horas de descanso y desconexión y creando un ritmo de trabajo trepidante, una intensificación de la responsabilidad por las obligaciones y la competencia extrema" (p. 176).

En un escenario en que las tareas de cuidado siguen recayendo principalmente sobre las mujeres, y donde la corresponsabilidad no es promovida ni facilitada institucionalmente, estas dinámicas laborales resultan especialmente perjudiciales para ellas. Esto plantea interrogantes claves como: "¿quién puede seguir trabajando hasta elevadas horas, los fines de semana, 'descuidando' a los otros y a sí mismos? ¿Significa

entonces que solo las personas sin responsabilidades, sin necesidades y sin lazos sociales pueden ejercer un papel exitoso en el mundo académico? Entonces ¿solo las personas de cierta edad, clase social, raza, con un alto grado de autonomía pueden dedicarse a la ciencia?" (Conesa, 2018, p. 198).

Lo planteado hasta ahora revela la profundidad del problema y advierte la necesidad de repensar el sistema de generación de conocimientos y de la ciencia desde sus cimientos epistémicos hasta los espacios laborales en los cuales se desarrolla. Si bien todo lo planteado corresponde a una realidad que se vive de forma transversal en la academia, es importante no perder de vista la particularidad representada por los campos disciplinares y por los tipos de institucionalidad académica que existen en Chile.

4. Situación nacional

A nivel estatal, a través del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, se han realizado distintos estudios orientados a levantar información respecto del desarrollo de la investigación, la innovación, el emprendimiento y la creación en nuestro país. Algunos de ellos han incorporado una perspectiva de género en los instrumentos de medición y análisis, que nos permiten reconocer el escenario en el cual se sitúa la UMCE para avanzar en la disminución de brechas de género en esos ámbitos. En las líneas que siguen, se comentan los principales hallazgos de dos de los estudios más recientes del Ministerio en esta materia: Cuarta Radiografía de Género del MINCYT (2025) y Primera Radiografía de las Capacidades en Investigación en Humanidades, Artes y Ciencias Sociales (2023).

En cuanto a la distribución por sexo de las matrículas se observa que a nivel de pregrado las mujeres representan una participación mayor que la de los hombres durante todo el periodo de análisis (2017-2024). En el caso de magíster, las mujeres bordean el 50% durante todo el periodo, excepto en 2023 y 2024 que se observa una leve baja (49.4%). La participación de mujeres sigue disminuyendo en el caso de doctorado, en donde la proporción de mujeres se mantiene alrededor del 43% durante todo el periodo (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimientos e Innovación, 2025).

Pese a esta situación aparentemente favorable para las mujeres en los primeros dos grados académicos, al incorporar la variable disciplinar se evidencia que las mujeres se concentran en ciertas carreras y campos de estudio. Así, en las carreras STEM, la matrícula de hombres supera a la de las mujeres en todos los grados académicos, mientras que en las Humanidades, Artes y Ciencias Sociales- en adelante HACS- esa situación se invierte. Si esta relación se observa en el caso de personas tituladas, la distribución vuelve a invertirse entre estos campos disciplinares, evidenciando que en áreas STEM el porcentaje de mujeres tituladas asciende a medida que se avanza en el grado académico -sin superar a los hombres-, mientras que en las HACS sucede lo contrario (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimientos e Innovación, 2023).

Del total de personas con doctorado que se desempeñan en universidades en 2021, solo el 38.1% son mujeres. Entre aquellas que además realizan labores de I+D, la participación de mujeres se reduce a un 37.8% de mujeres. Si además se evalúa a aquellos que poseen contrato indefinido, la representación de mujeres se reduce a un 37.3%.

En términos de producción científica, la brecha de género es de 19,6 puntos porcentuales en el caso de las publicaciones de artículos académicos en revistas indexadas WoS, Scopus y Scielo acumuladas entre el 2008 y 2024, en donde las mujeres alcanzan el 40,2% del total y los hombres el 59,8% (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimientos e Innovación, 2025).

En el caso de los proyectos beneficiados por los instrumentos ANID, se observa que en el año 2023, el 58% fueron adjudicados por hombres y 42% por mujeres. Las áreas del conocimiento que tuvieron un mayor porcentaje de adjudicación de mujeres fueron Ciencias Médicas (53,1 % mujeres) y Ciencias

Sociales (52,3%). Y las con menor tasa de adjudicación de mujeres fueron Ingeniería y Tecnología (28,6%) y Ciencias Naturales (36.2%).

Un análisis más detallado de las tasas de adjudicación como investigador/a responsable por tipo de instrumento FONDECYT, evidencia que las mujeres representan un porcentaje más alto en los FONDECYT Postdoctorado e Iniciación, alcanzando como puntos más altos un 50,2 % y un 39,1% respectivamente, entre 2018 y 2023. Por su parte, en FONDECYT Regular el porcentaje de mujeres oscila entre un 23,9% en 2018 y un 28,7% en 2022 (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimientos e Innovación, 2025).

Estos aspectos más generales de las relaciones de género en el sistema CTCI nacional tiene su correlato con lo que sucede al interior de la academia y, particularmente, en las universidades. Los proyectos InES Género que se han adjudicado en distintas universidades del país, han profundizado en este diagnóstico, revelando algunos aspectos claves para comprender el fenómeno que nos proponemos analizar en este estudio.

Los diagnósticos publicados a la fecha por estos proyectos coinciden en que una de las formas en que las brechas de género se manifiestan en las Instituciones de Educación Superior es como segregación vertical y en liderazgo académico. En la mayoría de estas instituciones, los hombres concentran las jerarquías académicas superiores, así como los puestos de autoridad y liderazgo de proyectos. Así lo evidencia el caso de la Universidad de Concepción, en donde la presencia de mujeres va disminuyendo a medida que se avanza en la escala de jerarquía y en donde en la escala más alta, de profesor/a titular, el 78% de quienes se encuentran liderando proyectos de investigación son hombres, y sólo un 22% son mujeres (Universidad de Concepción, 2024).

Esto evidencia que los procesos de jerarquización y calificación carecen de perspectiva de género, favoreciendo métricas de evaluación de la productividad que benefician a los hombres. Así se manifiesta en el caso de la Universidad Autónoma de Chile, cuyo proceso de jerarquización no considera los "períodos de licencia por maternidad y paternidad al evaluar resultados de investigación para las decisiones de promoción, ni refiere a la necesidad de equilibrio en las comisiones evaluadoras" (Universidad Autónoma de Chile, 2022, p. 61).

Estas dificultades en el avance en las jerarquías universitarias, también tienen relación con lo que sucede a nivel de productividad académica. Los estudios confirman la brecha de género existente en el liderazgo de publicaciones y en la adjudicación de proyectos de investigación. En el caso de la USACH, las académicas producen en promedio menos artículos que los académicos, dándose la misma relación para el caso de la dirección de proyectos de financiamiento interno y externo, donde las académicas solo lideran un 29% y un 28% respectivamente (Dirección de Género, Diversidad y Equidad USACH, 2021).

Se reconoce que todas estas relaciones se dan, además, en instituciones que poseen una cultura institucional que reproduce sesgos de género que, a su vez, conducen a situaciones de discriminación y violencia. En general la cultura universitaria es percibida como tradicional y conservadora, marcada por

la competitividad y el individualismo que exige el sistema de productividad científica. Esto sin duda cobra sus matices en cada institución y en los diversos campos disciplinares, pero confirma lo indicado por otras investigaciones al caracterizar a las universidades como espacios masculinizados en sus dinámicas y estructuras.

En ese contexto, las académicas perciben y enfrentan una desvalorización de sus trayectorias, así como la necesidad de validarse permanentemente frente a sus pares. Esto ha conducido a que varias de las académicas experimenten el "Síndrome de la Impostora", percibiendo que su trabajo no es lo suficientemente bueno, llegando a sentir insatisfacción respecto de sus resultados (Bawarshi et al., 2024).

Un aspecto central para la comprensión de las relaciones y brechas de género en I+D+i+e en estas instituciones, es el relativo al cuidado y la corresponsabilidad. Las mujeres aún concentran principalmente las labores de cuidado, lo que reduce las posibilidades de producir y desempeñarse académica y laboralmente al mismo ritmo que sus pares hombres. Ante eso, las universidades aun no cuentan con políticas concretas que favorezcan la conciliación, ni tampoco con la infraestructura necesaria para darle lugar.

Estos estudios han contribuido significativamente a conocer las dinámicas de género que se dan en el marco de procesos de I+D+i+e en las instituciones de educación superior, evidenciando la necesidad de contar con sistemas de registro y seguimiento de datos con perspectiva de género que permitan actualizar estos diagnósticos y monitorear el avance o retroceso que existe en torno a estas brechas.

5. Diseño metodológico

Objetivo general: Profundizar en la comprensión y análisis de las relaciones de género en los ámbitos de la investigación, la creación y la innovación (I+c+i) en la UMCE.

Objetivos específicos:

1. Analizar, desde la perspectiva de género, los principales documentos institucionales vinculados a I+c+i y a la gestión de personas, para elaborar recomendaciones de mejora y actualización.
2. Identificar la composición y distribución por sexo del estamento académico UMCE, considerando variables disciplinarias y de productividad científica.
3. Conocer la percepción y experiencia de las personas que realizan investigación en la UMCE, reconociendo fortalezas, desafíos y oportunidades de mejora.

Tipo de estudio

Para la realización del estudio, se adoptó un enfoque multimétodo que permite integrar distintas técnicas, provenientes tanto de metodologías cuantitativas como cualitativas, de acuerdo a los objetivos de las diferentes fases de la investigación (Vivek & Nanthagopan, 2021). Al ser el primer estudio de estas características en la UMCE, el enfoque multimétodo favorece el levantamiento de información inexistente, ampliando las aristas de análisis de un fenómeno complejo (Greene, 2016) e integrándolas para una comprensión más profunda del mismo.

Así, el estudio contempló la revisión de datos secundarios, aportados por distintas unidades administrativas de la UMCE, así como de datos primarios –cualitativos y cuantitativos– que se obtuvieron a través de diversas técnicas de investigación que se describen a continuación.

a) Datos secundarios

- Bases de datos institucionales

Se construyeron bases de datos institucionales a partir de la información registrada y compartida por distintas unidades de la Universidad. Esto fue necesario dada la falta de un sistema centralizado de gobierno de datos que permitieran el análisis efectivo de brechas de género en I+c+i.

El diseño de las bases de datos se realizó desde el enfoque de género, entendido no solo como una desagregación binaria por sexo, sino como una perspectiva analítica que permite identificar desigualdades estructurales en la organización del trabajo académico, el acceso a recursos, las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones en que se produce conocimiento. En este sentido, si bien la variable sexo constituye un punto de partida necesario para el análisis, por sí sola resulta insuficiente para dar cuenta de la complejidad de las brechas de género existentes en el ámbito universitario.

La literatura especializada ha mostrado que dichas brechas se expresan de manera diferenciada según áreas disciplinares, jerarquías académicas, tipos de contrato y condiciones de dedicación, así como en relación con dimensiones escasamente registradas en los sistemas institucionales, como los cuidados y la corresponsabilidad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018; Buquet Corleto et al., 2010; UNESCO, 2014). Frente a la ausencia de registros sistemáticos sobre estas dimensiones, el diseño de la base de datos incorporó un conjunto de variables orientadas a ampliar las posibilidades de análisis y a capturar diferencias que no emergen únicamente a partir de los registros administrativos tradicionales. Entre ellas, se incluye la variable Área de Conocimiento, cuyo objetivo es permitir una lectura más fina de las brechas de género en la investigación y la producción académica, considerando la heterogeneidad disciplinar existente en la institución.

Las bases de datos y el análisis que sigue, fueron construidas a partir de las siguientes fuentes de información.

Tabla 1. Fuentes de información cuantitativa

Nombre	Descripción	Unidad
Bases de datos históricas del estamento académico (2015-2025)	sexo, tipo de contrato, jerarquía, jornada y adscripción institucional.	Unidad de Análisis Institucional (UAI)
Currículums académicos	jerarquías, grados académicos, trayectorias individuales	Dirección de Aseguramiento de la Calidad (DAC)
Base consolidada de publicaciones y proyectos de investigación (2015-2025)	tipo de autoría y rol, tipo de proyectos, incentivos asociados.	Dirección de Investigación (DIUMCE)

- Normativas institucionales

Se realizó una revisión de todas las normativas institucionales vinculadas al desarrollo de la investigación y la creación en la UMCE, así como las relativas a la política de género y la gestión de personas, las que se detallan a continuación según tipo de documento.

Documentos proyecto InES Género

- Doc. 1. Propuesta Proyecto InES Género UMCE “Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia”, convocatoria 2024.

Normativa institucional central

- Doc. 2. DFL No 19 de 2023, DO 12.07.2024, CVE 2516168, que aprueba el Estatuto de la UMCE.
- Doc. 3. Política de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Doc. 4. Política de Género UMCE.
- Doc. 5. Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) 2023.

Reglamentos del Gobierno Universitario

- Doc. 6. Reglamento de Elección del Consejo Universitario (CU).
- Doc. 7. Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo Universitario (CU).
- Doc. 8. Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo Superior (CS).
- Doc. 9. Resolución Exenta N°10116 de fecha 9 de noviembre de 2016 que aprueba Reglamento Especial de Elección Triestamental de Directores de Departamento Académicos de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, contenido en la Resolución N°0153 del 23 de agosto de 2000, modificado por Resolución 117 del 30 de octubre de 2015.

Normativa académica y de investigación

- Doc. 10. Resolución Exenta N°000320, 11.05.1993, que aprueba Reglamento Especial de Académicos de la UMCE. 1993
- Doc. 11. Resolución Exenta N°2024-00-1246, 10.10.2024, que aprueba Política de Investigación, Creación e Innovación de la UMCE. 2024
- Doc. 12. Resolución Exenta N°2025-00-0385, 22.04.2025, que aprueba Reglamento del Centro de Desarrollo de Investigación de la UMCE. 2025
- Doc. 13. Resolución Exenta N°2024-00-1500, 26.11.2024, que aprueba la creación y normativa general del Sistema de Evaluación y Jerarquización Académica (SEJA), Vicerrectoría Académica. 2024
- Doc. 14. Resolución Exenta N°2025-00-0221, 20.03.2025, que aprueba el reglamento de estructura interna y atribuciones de la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado. 2025
- Doc. 15. Resolución Exenta N°2025-00-0472, 08.05.2025, que aprueba creación, constitución y reglamento del Comité de Ética Científica de la UMCE y deroga normas que indica. 2025
- Doc. 16. Resolución Exenta N°100385, 23.03.2018, que aprueba Convenio Específico JUNJI–UMCE. 2018

Normativa de postgrado

- Doc. 17. Resolución Exenta N°100053, 17.01.2019, que aprueba Política de Postgrado de la UMCE. 2019
- Doc. 18. Resolución Exenta N°1003913, 17.06.2021, que aprueba Reglamento General de Estudios de Postgrado. 2021
- Doc. 19. Resolución Exenta N°100963, 25.09.2019, que aprueba el Reglamento del Programa de Doctorado en Educación de la UMCE. 2019

- Normativas y protocolos de género, violencias y convivencia
- Doc. 20. Resolución Exenta N°100321, 05.04.2019, que aprueba protocolo de actuación contra acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria. 2019
- Doc. 21. Resolución Exenta N°2022-00-1680, que aprueba nuevo protocolo contra violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria, y deja sin efecto Resol. N°100321. 2022
- Doc. 22. Resolución Exenta No2024-00-0905, que aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo en la UMCE. 2024
- Doc. 23. Resolución Exenta N°100177, 07.03.2019, que crea la Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE. 2019
- Doc. 24. Memoria 2019–2025 de la Oficina de Género y Sexualidades. 2025
- Doc. 25. Resolución Exenta N°101177, 20.11.2019, que aprueba Instructivo para uso de nombre social en la UMCE. 2019
- Doc. 26. Tríptico "Los derechos laborales asociados al rol de cuidados". 2024.
- Doc. 27. Informe Final. Plan de corresponsabilidad social y cuidados, con participación de actorías claves. 07-2024

Normativa sobre ética universitaria

- Doc. 28. Resolución Exenta N°002139, 30.08.2011, que crea el Comité de Ética de la UMCE. 2011

b) Datos primarios

Para el levantamiento de información cualitativa se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencionado, que permite identificar y seleccionar casos con especial conocimiento o experiencia en el fenómeno de interés (Cresswell & Plano Clark, 2011), destacándose además la importancia de su disponibilidad y disposición a participar del estudio (Bernard, 2002). De esta forma, se consideraron las experiencias y percepciones de personas que, en la UMCE, ocupan diversas posiciones y roles en el desarrollo de la I+c+i. De acuerdo a cada perfil muestral se aplicaron distintas técnicas de recolección de información que se describen en la Tabla 2.

Tabla 2. Muestra cualitativa

Perfil muestral	Descripción	Técnica
Autoridades y direcciones	Conocer el discurso institucional respecto del desarrollo de I+c+i en la UMCE	Entrevistas individuales (4)
Decanas y decano de facultad	Conocer la percepción de las máximas autoridades por facultad respecto del desarrollo de la investigación en sus disciplinas	Entrevistas individuales (4)
Académicos y Académicas por facultad	Conocer la percepción de académicos y académicas sobre las posibilidades y dificultades de hacer investigación	Grupos focales (4)
Estudiantes programas de doctorado (candidatos y egresados)	Conocer la percepción y experiencia de investigadores e investigadoras en formación	Entrevista grupal(1)
Profesionales de investigación	Conocer la percepción y experiencia de las y los profesionales que se desenvuelven en los espacios I+c+i	Grupos focales (1)

En cada una de estas instancias, se buscó levantar información respecto de tres dimensiones temáticas que dan cuenta de distintos aspectos relacionados al desarrollo de la I+c+i en la UMCE. En cada una de estas dimensiones se indagó en las fortalezas y oportunidades de mejora que cada uno de los perfiles muestrales identificó.

La primera de ellas corresponde a la de soporte institucional que existe en la UMCE para el desarrollo de la investigación y la creación. Esta permitió identificar el funcionamiento institucional y administrativo con respecto a las labores de investigación, tales como la aplicación de políticas, los incentivos y concursos existentes, pasantías, instancias formativas, etc.

La segunda corresponde a la de dinámicas y procesos de I+c+i, la que permitió indagar en los ambientes de desarrollo de la investigación, así como en la relaciones personales y laborales que se dan en ese contexto. De esta forma se podrán identificar los elementos que influyen en la conformación de los equipos de investigación y redes asociativas, la distribución de roles, los tiempos y jornadas destinadas a estas labores, la conciliación con otras funciones y aspectos de la vida personal, entre otros elementos.

La tercera dimensión es la de difusión y divulgación de conocimientos, en la que se exploraron los espacios y formatos de la divulgación de los resultados de investigación, tales como las publicaciones, presentaciones y participación en congresos, los recursos, la difusión interna y externa, entre otros aspectos.

Entre abril y mayo de 2025 se llevó a cabo la fase participativa del estudio cualitativo que consideró la aplicación de entrevistas individuales a autoridades, direcciones y decanaturas; y entrevistas grupales y grupos focales con la planta académica, doctorandas del programa de Doctorado en Educación y profesionales de investigación.

Tabla 3. Número de personas participantes por perfil y por sexo

Perfil muestral	Técnica	Personas participantes		Total por perfil
		Hombres	Mujeres	
Autoridades y direcciones	Entrevistas individuales	1	3	4
Decanas y decano de facultad	Entrevistas individuales	1	3	4
Académicos y Académicas por facultad	Grupos focales Entrevista grupal	8	9	17
Estudiantes programas de doctorado (candidatos y egresados)	Grupo focal	0	5	5
Profesionales de investigación	Entrevista grupal	0	2	2
Total personas participantes en el estudio				**32**

Dentro de los elementos facilitadores de esta fase del estudio, se destaca la disposición de las autoridades, direcciones y decanaturas para participar a través de entrevistas individuales que se realizaron de forma presencial y virtual. En segundo lugar, en todas las instancias participativas se destacó un clima de respeto y apertura para conversar sobre distintas temáticas relativas al desarrollo de la I+c+i en la UMCE.

En cuanto a los elementos obstaculizadores, se destaca la complejidad para convocar y asegurar la participación de la planta académica en las distintas instancias. Reflejo de aquello es que, de los nueve grupos focales convocados para este perfil, cinco fueron suspendidos debido a la ausencia de participantes. Pese a lo anterior, en un momento del estudio se alcanzó un grado de saturación temática que permite presentar resultados representativos de este perfil muestral en particular.

En el caso de los perfiles de estudiantes de doctorado y profesionales de investigación, se tomó la decisión metodológica de no incluir los resultados de dichas instancias dentro de los hallazgos que se exponen más adelante en este estudio. Esto porque en el caso del estamento profesional, donde existen personas que realizan investigación, las labores de investigación no están reconocidas en sus funciones y tipos de contrato, lo que complejiza el análisis respecto de sus dinámicas de desarrollo y distorsiona el relato construido a partir de los otros perfiles. En el caso de los estudiantes de doctorado, solo se logró concretar

una instancia que evidenció lo ajeno que se encuentra ese perfil a las dinámicas y estructuras formales de desarrollo de I+c+i de la UMCE. En ambos casos, se espera profundizar en futuras investigaciones.

6. Análisis normativo[1]

En este capítulo, se presentan los resultados del informe en derecho realizado con el objetivo de analizar documentos normativos institucionales como resoluciones, reglamentos, protocolos y políticas de la UMCE, vinculadas al desarrollo de la investigación, para evaluar posibles modificaciones o recomendaciones orientadas a mejorar la situación de las investigadoras.

6.1.Lineamientos de análisis

La revisión sistemática del conjunto de documentos institucionales —incluyendo estatutos, políticas, reglamentos, protocolos y normativas vigentes— permitió identificar cinco lineamientos centrales para este análisis jurídico. Estos lineamientos no surgen de criterios abstractos, sino de la observación comparada entre lo que las normas efectivamente regulan, aquello que omiten y las brechas que se evidencian entre el marco normativo y las prácticas institucionales de la Universidad.

A continuación se presenta la definición de cada lineamiento así como los resultados del análisis por cada uno de ellos.

Paridad de género o representación equilibrada.

La paridad de género se entiende como la participación igualitaria de mujeres y hombres —generalmente en proporción 50/50, noción predominante en parte del derecho constitucional latinoamericano e internacional— en los espacios de representación y toma de decisiones, y constituye hoy un estándar normativo reconocido en el derecho comparado y en instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (arts. 7 y 8) y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), que exigen la adopción de medidas para garantizar la igualdad sustantiva en el acceso al poder. Por su parte, se entiende que la representación equilibrada alude a la presencia no estrictamente paritaria, pero sí proporcional de ambos sexos, y ha sido definida en algunos marcos internacionales —como la Recomendación 2003/65/CE de la Comisión Europea— mediante umbrales de referencia, frecuentemente entre 40% y 60%, para que ningún género se encuentre subrepresentado. Se considera que la paridad constituye un ideal normativo más exigente y directamente vinculado al principio democrático, mientras que la representación equilibrada funciona como un criterio operativo para medir avances hacia ese ideal (Zuñiga Añazco, 2005).

Si bien las resoluciones más recientes de la institución incorporan referencias a criterios de paridad, esta incorporación no se encuentra transversalizada en todo el cuerpo normativo. En particular, la paridad no aparece establecida como principio operativo para la composición de órganos colegiados, ni como un estándar vinculante para los procesos de designación o elección de autoridades. Esta ausencia de

[1] Este capítulo corresponde a una síntesis del informe encargado por el proyecto InES Género UMCE a Consuelo Montecinos Cancino, Abogada, Máster en Género, Mujeres y Ciudadanía por la Universidad de Barcelona.

transversalización permitió identificar la necesidad de abordar la representación equilibrada como un lineamiento específico.

Durante el año 2025 se aprobaron al menos dos reglamentos que contemplan que determinados órganos colegiados se compongan en virtud de la paridad de género. Por ejemplo, y así lo señalan las directrices de la Vicerrectoría de Investigación y de Postgrado para el nombramiento de representantes para la constitución de la *Comisión de Diseño del Plan de Desarrollo de Capacidades de Investigación (PCI) a 10 años,* la Resolución que aprueba la creación, constitución y el reglamento del Comité de Ética Científica y la Resolución que aprueba el reglamento de la estructura interna y atribuciones de la Vicerrectoría de investigación interna y posgrado y sus unidades.

Lo anterior muestra la intención de la Universidad, y por lo tanto un posicionamiento al respecto, de incluir este principio en sus normativas desde ahora hacia el futuro, lo que se considera una buena práctica. Por ello, el planteamiento de análisis de las resoluciones se ha dividido entre aquellas que contemplan la paridad de género directamente o establecen algún mecanismo de representación y, aquellas que no contemplan el principio de paridad y que se recomienda su revisión para incluirla.

En ese sentido, y como se ha señalado en el diagnóstico institucional preliminar del proyecto InES, hasta antes del año 2025 la UMCE no contaba con reglamentos que aseguren la paridad en sus órganos, sólo en su Estatuto correspondiente al DFL Nº19 establece en uno de los órganos que regula que su composición será paritaria. Por lo tanto, se hace necesaria la transversalización de este principio en toda su normativa.

Resoluciones en las que se contempla paridad

- Doc. 2: Esta normativa regula el Consejo Asesor de Aseguramiento de la Calidad, estableciendo su conformación paritaria (artículo 40). Asimismo, considera el Consejo Universitario (artículo 20), que, aunque no contempla la paridad en sus Estatutos, sí la incorpora en su Reglamento de Elección.
- Doc. 14: En cuanto al Consejo Asesor de Investigación (CAIP), este se encuentra regulado en el Título V del reglamento. Su definición se establece en el artículo 14, mientras que el artículo 16 dispone su conformación, señalando que el Consejo Asesor de Investigación y Postgrado se constituirá con paridad de género.
- Doc. 15: Establece en su artículo 5 la composición del Comité de Ética Científica, indicando que para su conformación se debe respetar la paridad de género.

Resoluciones que no contemplan paridad

- Doc. 2: En los Estatutos se establecen los órganos superiores de la UMCE. Entre ellos, se encuentra el Consejo Superior, el cual no contempla la paridad de género en su conformación, así como tampoco en su Reglamento de Funcionamiento Interno.

- Doc. 9: El Reglamento no contempla la paridad de género en el Título IV De los candidatos, como tampoco en el Título VIII De la votación, de la ponderación estamental de votos y de quórum.
- Doc. 13: El SEJA está conformado por la Oficina de Evaluación de Desempeño Académico, el Comité Académico Consultivo, la Comisión Central de Calificación y Jerarquización Académica y la Comisión de Apelación Académica.
  Ninguno de esos órganos contempla paridad de género. En relación a la Comisión Central de Calificación y Jerarquización Académica y la Comisión de Apelación Académica, son organismos que están conformados por altos cargos de la UMCE.
- Doc. 19: En cuanto a la conformación del cuerpo académico no se contempla paridad, así como también en ninguno de los órganos que lo conforman.
- Doc. 12: El Consejo Asesor CEDI-UMCE en su órgano colegiado que no contempla paridad. A su vez, los Núcleos de Investigación tampoco la contemplan.
- Doc. 10: La resolución establece 3 órganos colegiados: Comisiones de jerarquización (artículo 49 y artículo 56), Comisión de evaluación (artículo 69) y Comisión de apelación (artículo 74). En ninguna de ellas establece su conformación bajo el principio de paridad o alguna forma de representación equilibrada.

División sexual del trabajo académico

La división sexual del trabajo académico se refiere a la distribución desigual de tareas y responsabilidades dentro de las instituciones de educación superior según el género, de manera que las mujeres suelen concentrarse en actividades de menor reconocimiento institucional -como apoyo administrativo, gestión y labores de "cuidado académico"- mientras los hombres predominan en investigación, publicaciones científicas y cargos de liderazgo, que son las tareas más valoradas para la promoción profesional (Gómez, 2022; Crocco Valdivia & Galaz Valderrama, 2023). Este patrón se observa tanto en la segregación horizontal —diferencias entre áreas disciplinares "feminizadas" y "masculinizadas"— como en la vertical, donde las mujeres están subrepresentadas en categorías y cargos de mayor prestigio (Gómez, 2022). Estudios recientes en Latinoamérica destacan que incluso en contextos con políticas de igualdad formal, persisten cargas desproporcionadas de trabajo administrativo, de gestión y de cuidado académico para las mujeres, lo que limita su participación en actividades de investigación, ralentiza su progreso en la carrera universitaria y, por lo tanto, afecta su desarrollo académico (Sanhueza Díaz, Fernández Darraz & Montero Vargas, 2020). La evidencia muestra, por tanto, que la división sexual del trabajo académico no es solo una cuestión cuantitativa de presencia de género, sino una desigualdad estructural en la asignación de roles y valorización del trabajo dentro de la academia.

El conjunto normativo revisado no aborda explícitamente la distribución diferenciada de funciones y cargas laborales entre mujeres y hombres en la actividad académica. Sin embargo, el diagnóstico preliminar del proyecto —y el análisis de las normas que regulan estructura, atribuciones y funciones—

permite inferir que dicha desigualdad se reproduce sin mecanismos institucionales que la eviten. Esta constatación condujo a proponer un lineamiento orientado a la adecuación normativa necesaria para corregir o prevenir esta división sexual del trabajo académico.

En cuanto a la normativa UMCE, como se ha señalado, no se establece expresamente una diferenciación, sino más bien, hay ciertos requisitos que pueden ser sutiles y que perpetúan o profundizan esta división. Particularmente, se observa la afectación de las siguientes resoluciones:

- Doc. 12: En la clasificación jerárquica de: Investigador/a Titular, Avanzado/a e Inicial, se establecen requisitos para cada jerarquía que pueden ser difíciles de cumplir para mujeres que desarrollan sus labores en este ámbito.
- Doc. 10: Al igual que la resolución anterior, la resolución N°320 establece requisitos para la jerarquización de Profesor/a Titular, Asociado/a, Instructor/a y Ayudante, en la cual se establecen requisitos difíciles de cumplir si no se contemplan las situaciones particulares de las mujeres.

Para cada jerarquía se establecen una serie de requisitos, dentro de los cuales se requiere el desempeño de funciones académicas de manera continua por un determinado tiempo, que depende de cada categoría.

En el caso de Profesor/a Titular, está contemplado en el artículo 45 del reglamento, y entre otros requisitos, señala en la letra i) "Haber desempeñado funciones académicas en Universidades o Instituciones de Educación Superior por un período continuo de, a lo menos, quince años". En cuanto a los requisitos para ser Profesor/a Asociado/a, están establecidos en el artículo 43, y en la letra h) señala que deben "Haber desempeñado funciones académicas en Universidades o Instituciones de Educación Superior, por un período continuo de, a lo menos, diez años".

El artículo 41, por su parte, contiene los requisitos para acceder a la jerarquía de Profesor/a Asistente, dentro de los cuales, en la letra g) señala que deben "Haber desempeñado funciones académicas por un periodo continuo de, a lo menos, seis años en Universidades o Instituciones de Educación Superior". Para acceder a la jerarquía de Profesor/a Instructor/a, los requisitos están establecidos en el artículo 39, y por su parte, en la letra d) señala "d) Haber desempeñado funciones académicas por un período continuo de, a lo menos, tres años en Universidades o Instituciones de Educación Superior".

En lo anterior, se observa que la cantidad de años y la exigencia de continuidad puede ser una dificultad para el desarrollo académico de las mujeres. Esto dado que las mujeres presentan trayectorias laborales ralentizadas y/o interrumpidas por elementos como las labores de cuidado y la maternidad, de modo que resulta una exigencia especialmente compleja para este grupo.

Corresponsabilidad social de los cuidados

La corresponsabilidad social de los cuidados es el principio según el cual el cuidado de personas dependientes —niños, niñas, personas mayores o enfermas— no debe recaer exclusivamente en las

familias ni, de manera desproporcionada, en las mujeres, sino que debe distribuirse de manera compartida entre el Estado, el mercado, la comunidad y las familias. Esta distribución implica reconocer, valorar y organizar el trabajo de cuidado a través de políticas públicas, servicios sociales y regulaciones laborales, garantizando que sea un deber social colectivo y no solo privado, y promoviendo la igualdad de género y la protección de los derechos de las personas cuidadas (OEA, 2018; INAMU, 2021).

Los documentos revisados presentan escasas referencias al cuidado como responsabilidad social compartida. Las medidas existentes tienden a ser parciales, focalizadas o insuficientes, sin una concepción integral que articule el rol institucional en la redistribución del trabajo de cuidados. Esta falta de desarrollo normativo fundamenta la incorporación de un lineamiento específico que permita avanzar hacia políticas de corresponsabilidad social en el ámbito universitario.

La UMCE, sobre todo a partir del trabajo realizado por la Oficina de Género y Sexualidades ha establecido la corresponsabilidad social de los cuidados como una línea transversal y trascendental en la Política de Género. Algunos de los trabajos realizados hasta hoy constituyen una buena práctica en torno a la temática y una base importante sobre la cual construir lo que viene.

- Doc. 26. Plan Comunicacional

En la UMCE se construyó desde la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, un Plan Comunicacional relacionado con el valor de las labores del cuidado. Se preparó en el año 2024 el siguiente documento que contiene referencias importantes al análisis del cuidado y los Derechos Laborales de las y los trabajadores.

- Doc. 16. Convenio Específico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación

Actualmente la UMCE cuenta con un Convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (en adelante, JUNJI), que, aprobada por la Resolución Exenta Nº 100385 de fecha 23 de marzo de 2018, establece las bases para el funcionamiento de un jardín infantil y sala cuna en el campus Joaquín Cabezas.

El Convenio especifica en su segundo apartado la población objetivo. Señala: "(…) De manera que los cupos estarán disponibles, para los hijos e hijas de estudiantes que cumplan con los criterios de priorización y en el evento de haber vacantes, estos estarán disponibles para los niños y niñas que lo necesiten".

Se considera que la articulación institucional contribuye a la mejora en las condiciones materiales principalmente de las mujeres. Por lo tanto, que cuenten con un espacio de cuidados de niños y niñas desde los 0 a los 4 años, permite no mermar el desarrollo personal y profesional de los y las estudiantes.

- Doc. 27. Plan de Corresponsabilidad y Cuidados

La Política de Género de la UMCE contempla dentro de sus líneas estratégicas la Corresponsabilidad Social y los Cuidados, que "se orienta a fomentar las condiciones institucionales para la conciliación entre

cuidados y trabajo/estudio con corresponsabilidad social desde una perspectiva de género, con criterio de gradualidad y en coordinación permanente con la política pública vinculada a esta materia, que a toda la sociedad" (Política de Género UMCE).

Se establecen sublíneas de trabajo:

- Resguardo del tiempo para el cuidado
- Fortalecimiento de servicios de cuidado
- Implementación de infraestructura para el cuidado
- Gestión de aportes económicos para el cuidado
- Promoción de la corresponsabilidad de cuidados con equidad de género

Para llevar a cabo el trabajo relativo al tema, se establecieron propuestas de acciones concretas en el "Informe Final del Plan de Corresponsabilidad Social y Cuidados, con la participación de actorías claves" de fecha julio de 2024. En él se abordan los objetivos y el diseño de un plan de acción de las sublíneas estratégicas abordadas en la Política de Género de la UMCE.

Violencias de género

Se entiende como cualquier acto de violencia dirigido contra una persona en razón de su género o identidad de género, que provoca daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico, y que puede producirse tanto en el ámbito público como en el privado. Según el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG, 2024), esta violencia se sustenta en relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres y amenaza derechos fundamentales como la vida, la integridad y la libertad personal. Se reconoce también su carácter estructural y cultural, reflejando patrones históricos de discriminación y subordinación, y abarcando modalidades como la violencia doméstica, sexual, económica, institucional y simbólica. La Convención de Belém do Pará (1994) complementa esta definición al establecer que la violencia contra las mujeres constituye un obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos humanos y la igualdad de género, obligando a los Estados a prevenir, sancionar y erradicar todas sus formas.

Si bien las normativas relativas a violencia de género, acoso y discriminación han sido promulgadas recientemente, su énfasis se encuentra mayormente en los procedimientos sancionatorios. En la revisión se constató una menor presencia de enfoques preventivos, formativos o restaurativos, así como una limitada articulación entre prevención, investigación y reparación. Estas observaciones justifican la necesidad de un lineamiento orientado a fortalecer una aproximación integral a las violencias de género.

Se observa que los reglamentos o protocolos que se aplican en situaciones de violencia de género o discriminación arbitraria en su caso, son cuerpos normativos medianamente recientes:

La violencia de género es una problemática social abordada, principalmente, por la Política de Género de la UMCE, la Resolución Exenta Nº 2022-00-1680 que aprueba nuevo protocolo de actuación contra la

violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE y la Resolución Exenta Nº 2024-00-0905 que aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo de la UMCE.

- Política de Género

Dentro de las líneas estratégicas de la Política de Género de la UMCE, se ha establecido la de Erradicación de la Violencia de Género, con el objetivo de asegurar las condiciones para la erradicación de la violencia de género en la convivencia, los espacios y el quehacer universitario.

- Resolución exenta Nº 2022-00-1680 que aprueba nuevo protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE y deja sin efecto la resolución exenta Nº100321.

Ahora bien, en el análisis comparativo con el protocolo anterior (resolución exenta Nº100321), el actual protocolo incluye dentro de sus medidas la sugerencia u obligatoriedad de iniciar capacitaciones o cursos en donde se desarrollen temáticas de prevención de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria. En el caso de las conductas leves descritas en el artículo 8 y cuando la persona sancionada sea del estamento estudiantil o funcionario, señala que "no serán obligatorias". Sin embargo, en el caso de las conductas graves del artículo 9 y las conductas muy graves del artículo 10, serán obligatorias para quienes resulten responsables, quienes deben dar cuenta de su cumplimiento.

- Resolución exenta Nº 2024-00-0905 que aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

La aprobación del protocolo responde por una parte a los mandatos que establece la ley Nº21.643 y regula los aspectos centrales de un plan anual de prevención en enfoque de género.

En virtud de su misma redacción, "el protocolo tiene como objetivo sentar principios que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, cometidas en el marco de las relaciones laborales".

Diversidades sexo-genéricas

Se refiere a las identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales que existen más allá de las categorías binarias hombre/mujer y heterosexual/homosexual. Este concepto reconoce que la identidad de género y la orientación sexual son experiencias plurales, legítimas y autónomas y que todas las personas tienen derecho a expresar libremente su sexualidad y su género sin discriminación ni violencia (Coordinación para la Igualdad de Género, UNAM, 2023; Universidad Central de Chile, 2022). La diversidad sexogenérica incluye existencias transgénero, cisgénero, no binarias, intersexuales, heterosexuales, homosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales, entre otras. La normativa institucional revisada no incorpora de manera sistemática a las diversidades sexuales y de género. Si bien existen documentos que abordan el uso de nombre social, estos no se articulan con políticas más amplias de inclusión y reconocimiento pleno. La ausencia de una perspectiva de diversidad sexo-genérica en estatutos, políticas y reglamentos evidencia una brecha que fundamenta la incorporación de este último lineamiento.

El principio de Igualdad de Género que recoge la Política de Género de la UMCE "refiere una manifestación del derecho constitucional y universal de igualdad ante la ley que detentan todas las personas. Conforme a lo anterior, el principio de igualdad de género implica la eliminación y prohibición de acciones u omisiones vulneratorias fundadas en razones de género, orientación sexual o identidad de género, de tal manera de garantizar la efectiva igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria" (Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, 2022, pág. 13). Además de otros principios que se relacionan con la temática, como la No discriminación y la Equidad de género.

- Resolución exenta Nº 2022-00-1680 que aprueba nuevo protocolo de actuación contra la violencia de género, acoso sexual, acoso laboral de connotación sexual y discriminación arbitraria de la UMCE y deja sin efecto la resolución exenta Nº100321.

Si bien el protocolo ya ha sido incluido en el análisis del punto 4 de este informe relativo a Violencia de Género, es importante insistir en la necesidad de incluir medidas que estén orientadas a resarcir y reparar el daño causado, incluyendo en el análisis de este apartado las críticas a la ley Nº20.609 que establece medidas contra la discriminación.

Como hemos visto, las sanciones establecidas por el protocolo ante conductas descritas como leves, dan la posibilidad de asistir a cursos y capacitación orientadas en la prevención, y en el caso de las conductas descritas como graves y muy graves establece su obligatoriedad. Sin embargo, a pesar que se incluye una mirada re-educativa, también son necesarias las medidas de reparación.

- 5.2.2 Estudio sobre experiencias y limitaciones en la vida universitaria de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género en la UMCE (Crea Equidad y OGS).

Al ser un estudio reciente realizado este año 2025, sus resultados aún no son públicos, sin embargo representa un buen antecedente para incorporar en análisis posteriores.

6.2.Comentarios finales

En los últimos años, la UMCE ha avanzado en la incorporación de diversos lineamientos de género en sus instrumentos normativos pero aún dista de un enfoque transversal. Si bien incorpora la representación equilibrada en algunas normativas referentes de la conformación de equipos y cuerpos colegiados, aún falta incorporar criterios de paridad de género de forma transversal en la gobernanza de la UMCE y particularmente, en aquellos espacios vinculados al desarrollo de la investigación.

Respecto de la división sexual del trabajo académico, si bien no existen normativas que explícitamente lo reproduzcan, tampoco existen adecuaciones que corrijan o prevengan esa situación. De ahí que sea importante avanzar en la modificación de ciertos requisitos para optar a cargos de dirección o liderazgo que permitan la participación efectiva de todas las personas.

La Política de Género recoge la corresponsabilidad social de los cuidados como un principio importante y desde ese lugar es posible identificar buenas prácticas orientadas a la sensibilización de la comunidad académica respecto del mismo. Pese a aquello, no se encuentra presente en otros instrumentos normativos que serían claves para su reproducción y consolidación. Asimismo, otro aspecto a revisar es la noción de los cuidados centrada exclusivamente en las infancias, desconociendo otras situaciones que requieren ser consideradas como los cuidados de adultos mayores o de situaciones emergentes como accidentes y enfermedades.

Si bien las normativas relativas a violencia de género, acoso y discriminación han sido promulgadas recientemente, su énfasis se encuentra mayormente en los procedimientos sancionatorios. En la revisión se constató una menor presencia de enfoques preventivos, formativos o restaurativos, así como una limitada articulación entre prevención, investigación y reparación. Estas observaciones justifican la necesidad de un lineamiento orientado a fortalecer una aproximación integral a las violencias de género y desde un enfoque restaurativo.

En cuanto al lineamiento de diversidades sexogenéricas, si bien se podría decir que la normativa contempla la situación de las personas LGBTIQ+ a partir del principio transversal de No Discriminación presentes en políticas y reglamentos, no es suficiente. Es importante que, a partir de los resultados del estudio sobre experiencias y limitaciones en la vida universitaria de estudiantes pertenecientes a las disidencias sexuales y la diversidad de género se puedan establecer medidas concretas preventivas basadas en la socioeducación y la transversalización de un enfoque de diversidades sexuales y de género, no sólo de medidas de inclusión. Por último, la aplicación de la perspectiva de género y el enfoque de diversidades sexogenéricas permite cuestionarse la forma en que enseñamos y aprendemos, en tanto matriz interpretativa. No basta sólo con incluir mujeres y diversidades. Es necesario generar acciones que

permitan una transformación profunda de la cultura universitaria, cambiando el foco de la individualidad a la colectivización y a la comunidad.

7. Análisis bases de datos institucionales

En este capítulo se presentan los resultados del análisis estadístico descriptivo realizado a partir de las bases de datos institucionales con el objetivo de identificar las brechas de género que existen en áreas relacionadas con el desarrollo de la I+c+i en la UMCE. La información aportada por diversas unidades de la institución considera variables relacionadas únicamente con el estamento académico, como tipo de contrato, grados académicos, jerarquías, publicaciones, proyectos de investigación, entre muchas otras.

El capítulo se divide en tres secciones: en la primera de ellas se presentan los análisis sobre la distribución y composición del estamento académico, considerando variables como sexo, jerarquía, tipo de contrato, facultades y departamentos de pertenencia, entre otras. En la segunda sección se abordan variables relacionadas a la productividad científica del estamento académico en base a información relativa a las publicaciones científicas y proyectos de investigación adjudicados. En esa sección se exploran variables como sexo, tipo de participación (autoría principal/secundaria, investigador/a responsable o colaborador), tipo de proyecto, incentivos asociados, entre otras. Finalmente, en la última sección se presenta la síntesis diagnóstica del capítulo.

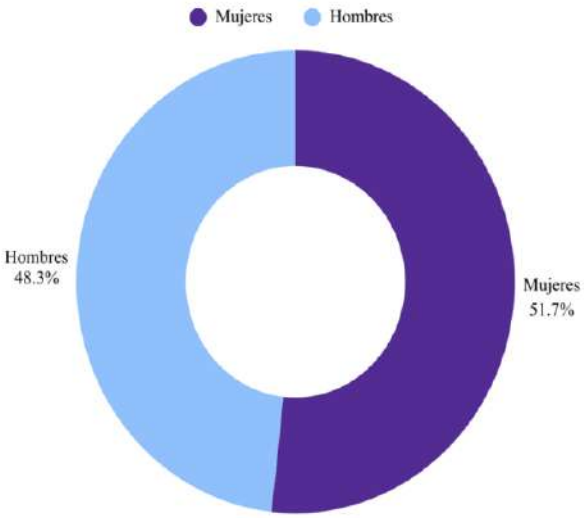
7.1.Distribución y composición del estamento académico

A continuación, se presentan los resultados del análisis sobre la composición y distribución del estamento académico de la UMCE desde el año 2021 hasta el año 2025. Esto se llevó a cabo a partir de la información compartida por la Unidad de Análisis Institucional actualizada hasta diciembre de 2025.

La base de datos construida a partir de esa información contempla variables como sexo, jerarquía académica, grado académico, unidad académica, tipo de contrato, entre otras. Los análisis se presentan de forma diferenciada para el estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) y para el estamento académico de planta y contrata.

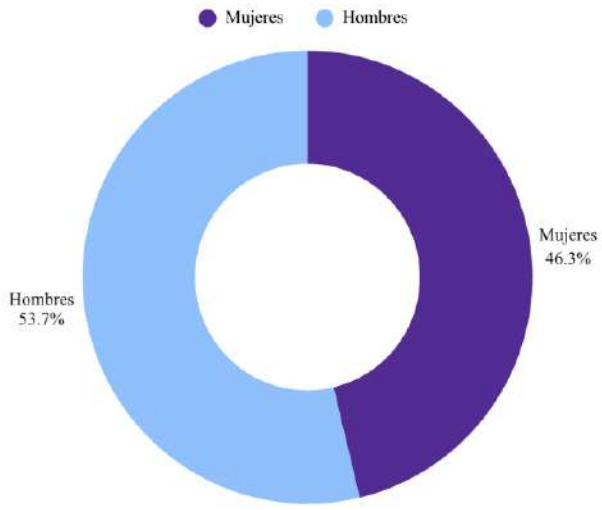
a) Distribución actual del estamento académico

Gráfico 1. Distribución estamento académico completo por sexo (2025)



El estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) de la UMCE durante 2025 estuvo constituido por 630 personas, de las cuales 304 son hombres (48,3%) y 326 son mujeres (51,7%). Esta distribución configura un escenario de paridad global que, observado de manera aislada, podría sugerir una situación de equilibrio de género. Sin embargo, el análisis longitudinal y la desagregación por variables estructurantes del trabajo académico permiten identificar patrones diferenciados de inserción y trayectoria.

Gráfico 2. Distribución del estamento académico de planta y contrata por sexo (2025)

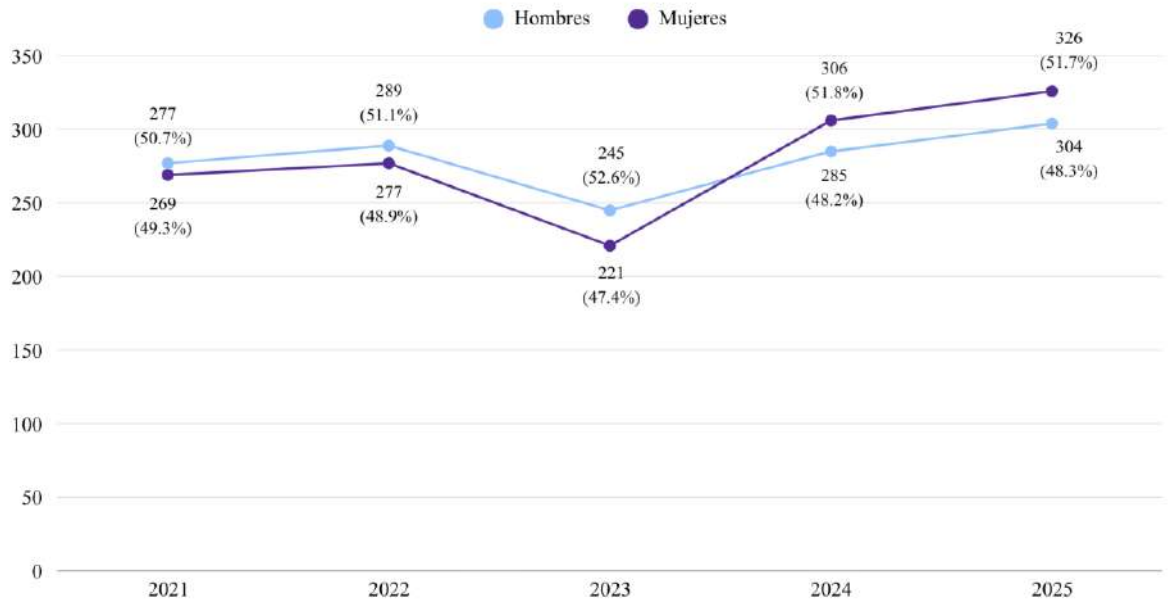


Al considerar solo a las y los académicos de planta y contrata (255), la distribución por sexo cambia su relación, presentándose una brecha de 7,4 puntos porcentuales a favor de los hombres. Así, estos últimos representan el 53,7% (137) frente a un 46, 3% (118), lo que evidencia la menor presencia de mujeres en condiciones contractuales más estables.

b) Evolución de la composición del estamento académico por sexo (2020-2025)

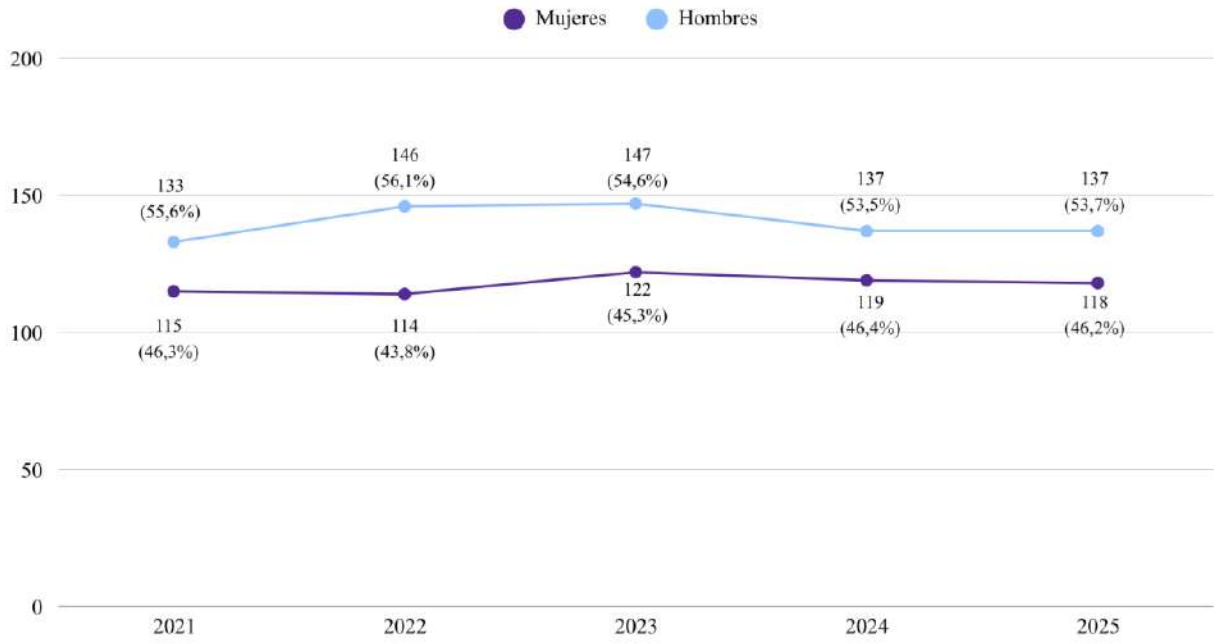
La evolución de la composición por sexo entre 2021 y 2025 muestra un aumento sostenido del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios), con fluctuaciones anuales. Durante la mayor parte del período, la proporción de hombres se mantiene levemente por debajo de la de mujeres, tendencia que se consolida a partir de 2024, cuando las mujeres superan el 51 % del total. No obstante, este aumento cuantitativo de la presencia femenina no se distribuye de manera homogénea al interior de la estructura académica.

Gráfico 3. Evolución de la composición del estamento académico completo por sexo (2021-2025)



Al hacer el mismo análisis pero solo considerando al estamento académico de planta y contrata, se observa un comportamiento más estable en el número de académicos y académicas y en su composición por sexo. Bajo estas condiciones contractuales, los hombres superan a las mujeres durante todo el periodo, revelando una persistencia estructural de la brecha de género.

Gráfico 4. Evolución de la composición del estamento académico de planta-contrata por sexo (2021-2025)



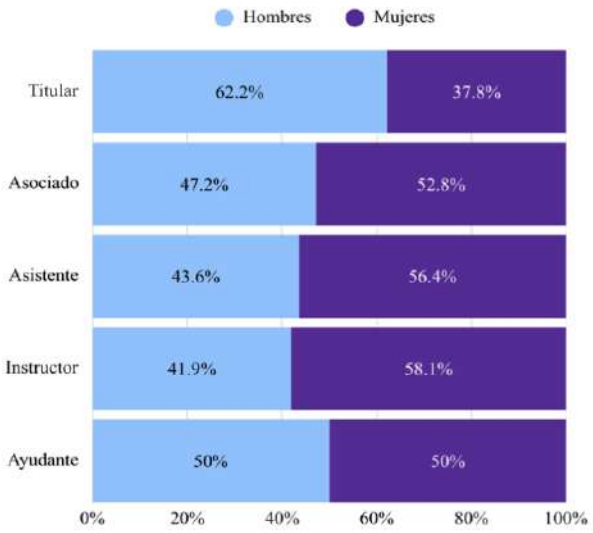
c) Distribución del estamento académico completo por sexo y jerarquía

El gráfico 5, muestra la distribución del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) por sexo y jerarquía para el año 2025.

El análisis por jerarquía académica para el año 2025 evidencia un patrón claro de segregación vertical por sexo. Mientras los hombres concentran el 62,2 % de la jerarquía de profesor titular, las mujeres predominan en las jerarquías intermedias y de ingreso (asociado, asistente e instructor), con porcentajes que oscilan entre el 52,8 % y el 58,1 %. La jerarquía de ayudante presenta una distribución paritaria.

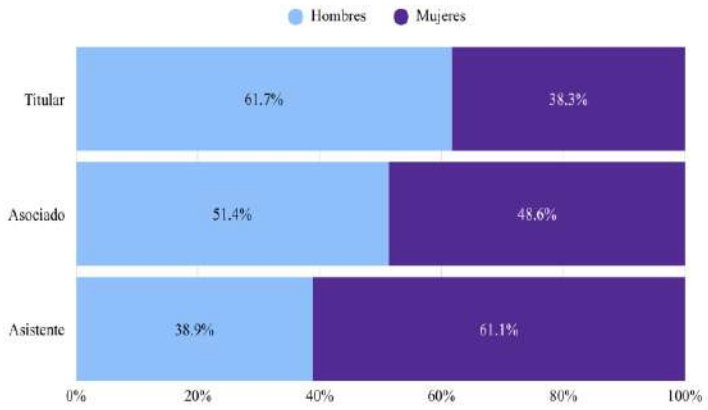
Esta distribución revela que, aunque las mujeres constituyen la mayoría del estamento académico, su representación disminuye progresivamente a medida que se avanza hacia las posiciones de mayor jerarquía, reproduciendo un patrón estructural ampliamente documentado en el ámbito universitario.

Gráfico 5. Distribución del estamento académico completo por sexo y jerarquía (2025)



Cuando se observa solo al estamento académico de planta y contrata, la distribución por sexo cambia en cada una de las jerarquías. En el caso de la jerarquía asistente, las mujeres representan más del 60% del cuerpo académico de planta y contrata con esa jerarquía. Sin embargo, en las dos jerarquías más altas, los hombres superan a las mujeres: en la jerarquía de asociado, los hombres representan el 51,4 % frente a un 48,6% representado por las mujeres. En la jerarquía titular, se da una relación similar a la de asistente pero a la inversa, en donde los hombres representan más del 60% del estamento académico de planta y contrata con titularidad.

Gráfico 6. Distribución del estamento académico de planta-contrata por sexo y jerarquía (2025)



Dicha distribución evidencia una feminización de las jerarquías intermedias y una masculinización de las jerarquías más altas, sobre todo en la jerarquía titular en donde la brecha supera los 10 puntos porcentuales.

d) Evolución de las jerarquías académicas por sexo

La evolución de las jerarquías entre 2021 y 2025 refuerza este diagnóstico. Los gráficos 7 y 8 se muestra la evolución de las jerarquías académicas considerando el estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) en hombres y mujeres, respectivamente. En el caso de los hombres, la jerarquía titular presenta un crecimiento sostenido, mientras que en las mujeres esta jerarquía se mantiene sistemáticamente por debajo de las intermedias, con aumentos sólo marginales desde 2023. Por el contrario, las académicas experimentan un crecimiento relevante en las jerarquías de asistente, instructor y asociado, configurando trayectorias ascendentes que, sin embargo, no se traducen en un acceso equivalente a las posiciones más altas.

Gráfico 7. Evolución de la jerarquía académica hombres del estamento académico completo (2021-2025)

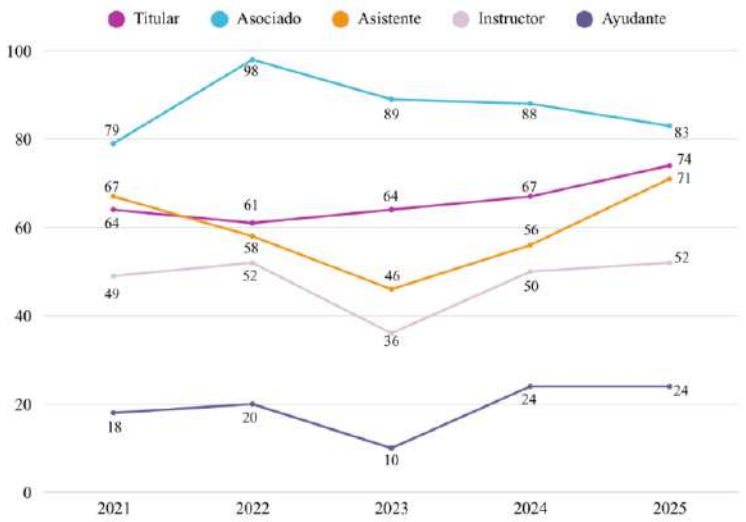
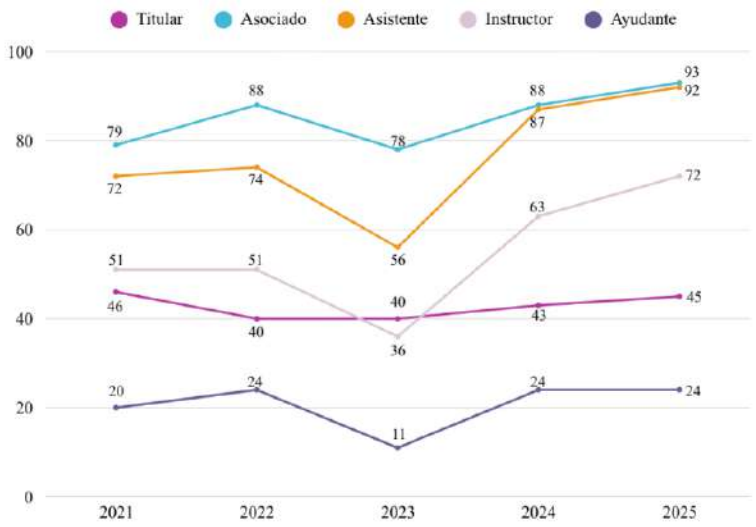


Gráfico 8. Evolución de la jerarquía académica mujeres del estamento académico completo (2021-2025)



En conjunto, estas trayectorias divergentes muestran que el crecimiento de las mujeres en el estamento académico se concentra en niveles intermedios, mientras que el ascenso masculino se consolida principalmente en los niveles superiores de la carrera académica.

Al considerar únicamente al estamento académico de planta y contrata, se observa que la trayectoria de los hombres titulares tiende a subir de forma estable desde 2022, superando en concentración a las demás jerarquías desde el 2024. En el caso de las mujeres titulares, la evolución se mantuvo sin grandes alteraciones, con un mínimo de 38 y un máximo de 41 académicas en esa jerarquía durante todo el periodo.

Gráfico 9. Evolución jerarquía académica hombres planta-contrata (2021-2025)

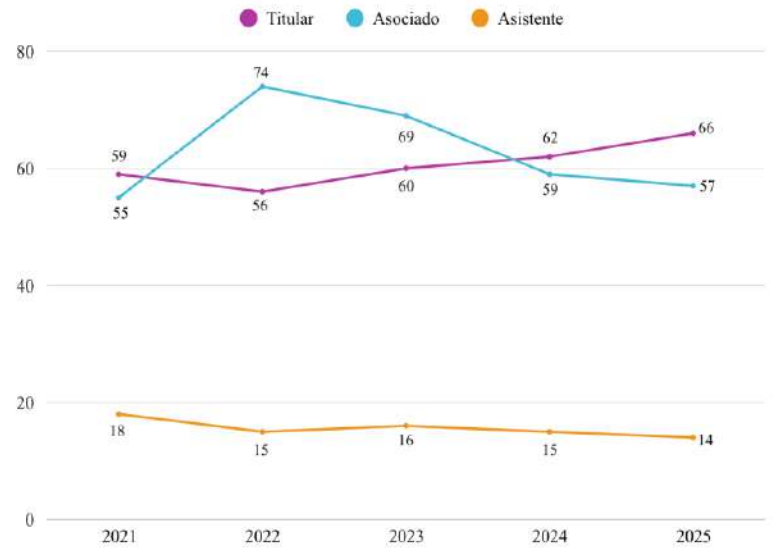
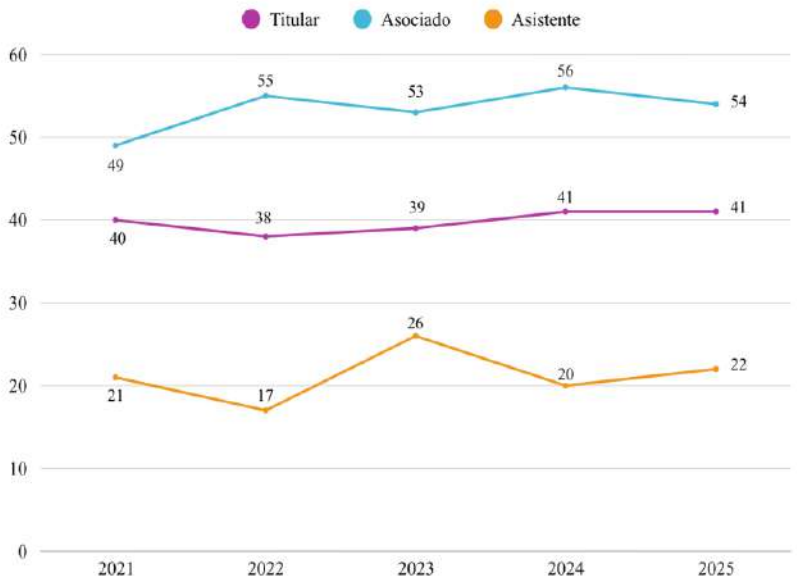


Gráfico 10. Evolución jerarquía académica mujeres planta-contrata (2021-2025)

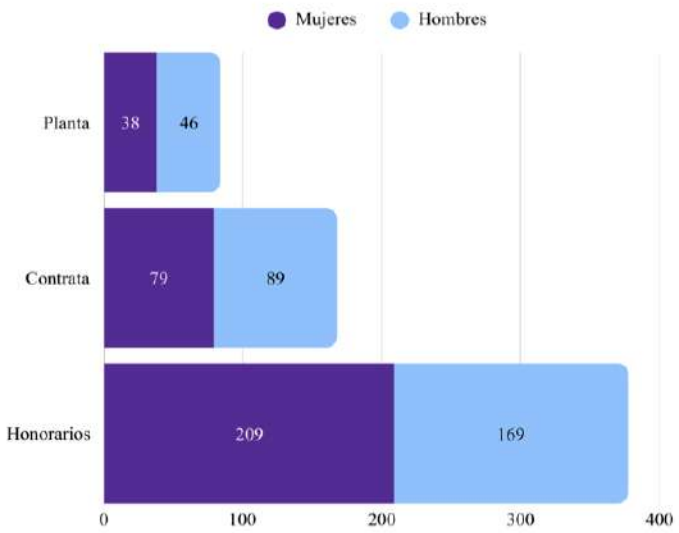


Por otro lado, mientras en el caso de los hombres la jerarquía titular logra superar en concentración a la de asociado desde 2024, en el caso de las mujeres, la jerarquía de asociado es la más alta en concentración durante todo el periodo de análisis.

e) Composición estamento académico por sexo y tipo de contrato

El análisis de la composición por tipo de contrato en 2025 revela una segmentación contractual por sexo que constituye una de las brechas estructurales más relevantes del estamento académico. En términos generales, los contratos a honorarios concentran la mayor cantidad de académicos y académicas, siendo significativamente mayor la presencia de mujeres en esta modalidad. En los contratos a contrata, la distribución se inclina a favor de los hombres, tendencia que se acentúa aún más en los contratos de planta, que concentran el menor número total de personas y donde los hombres superan a las mujeres. Esto es especialmente relevante dado que estos son los tipos de contrato que entregan mayor estabilidad laboral y que permiten desarrollar una carrera académica investigativa.

Gráfico 11. Composición del estamento académico por sexo y tipo de contrato (2025)



Como se mencionaba al inicio de este capítulo, si bien la composición global del estamento académico tiende a la paridad, esta no se traduce en igualdad en el acceso a condiciones de estabilidad laboral. Por el contrario, las mujeres se concentran en las formas de contratación más precarias, mientras que los hombres predominan en aquellas asociadas a mayor estabilidad, proyección y reconocimiento institucional.

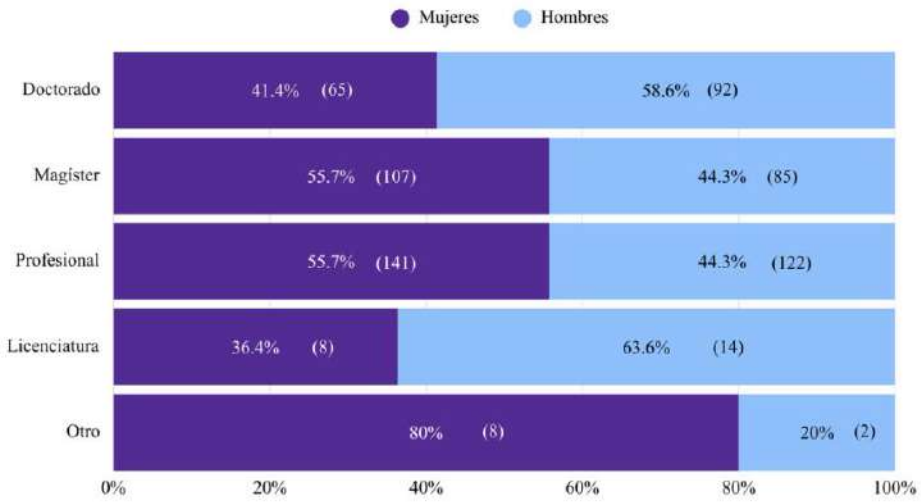
f) Distribución actual estamento académico por grado académico

El nivel de formación constituye una dimensión central para el análisis del estamento académico, en tanto expresa el capital académico formal con el que hombres y mujeres acceden, se insertan y proyectan sus

trayectorias dentro de la institución. Más allá de su carácter credencial, el nivel de formación se vincula directamente con las posibilidades de acceso a determinados tipos de contrato, a mayores volúmenes de horas y a trayectorias de estabilidad y jerarquización académica. En este sentido, analizar la composición del estamento académico según nivel de formación permite comprender no solo la distribución de credenciales, sino también los marcos estructurales desde los cuales se organizan las oportunidades y restricciones diferenciadas en el trabajo académico.

El gráfico 12 muestra la distribución del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) por grado académico y sexo para el año 2025.

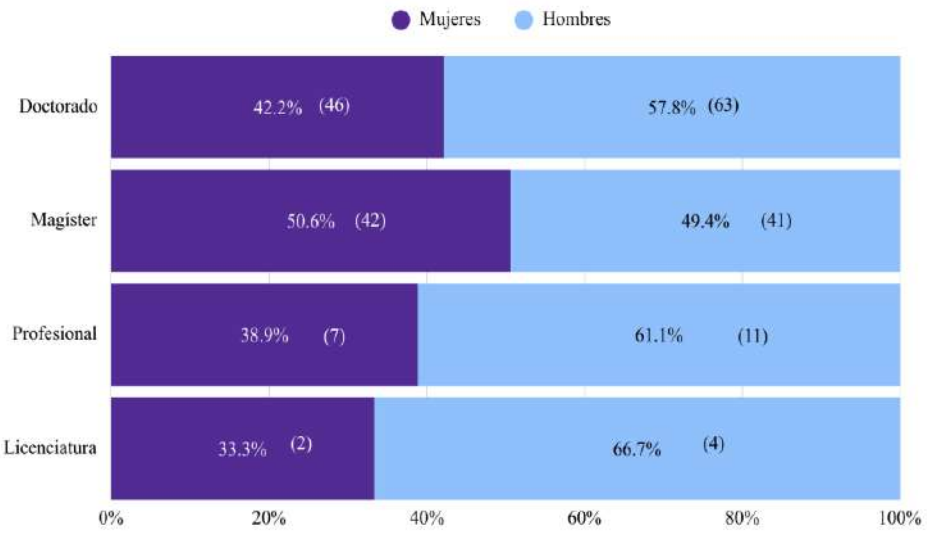
Gráfico 12. Distribución del estamento académico completo por grado académico y sexo (2025)



En 2025, el estamento académico se concentra mayoritariamente en los grados profesional y magíster, niveles en los que las mujeres representan el 55,7 %. Esta situación se invierte en los grados de doctorado y licenciatura, donde los hombres alcanzan el 58,6 % y el 63,6 %, respectivamente.

En el gráfico 13, se observa la distribución del estamento académico de planta y contrata por grado académico y sexo (2025). Se identifican variaciones respecto del gráfico anterior en el grado de magíster, en donde existe una relación casi paritaria entre hombres y mujeres. Mientras que en el caso del grado profesional, se invierte la relación, y los hombres representan el 61,1% de la planta académica con ese grado.

Gráfico 13. Distribución estamento académico de planta y contrata por grado académico y sexo (2025)



Tal y como se mencionaba anteriormente, en este caso también en el grado de doctorado, los hombres superan a las mujeres en más de 10 puntos porcentuales, lo que tiene implicancias directas en la progresión de la carrera académica y de investigación.

g) Evolución grado académico del estamento académico por sexo (2020-2025)

En los gráficos 14 y 15 se muestra la evolución en el grado académico del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) de hombres y mujeres, respectivamente, durante el periodo 2020-2025. La evolución del nivel de formación entre 2020 y 2025 muestra un aumento significativo del grado profesional a partir de 2023 para ambos sexos, acompañado de un descenso del grado de magíster desde 2022. En el caso del doctorado, los hombres presentan un crecimiento moderado pero sostenido, mientras que en las mujeres el número de académicas con este grado se mantiene estable, con fluctuaciones acotadas.

Gráfico 14. Evolución grado académico hombres del estamento académico completo (2021-2025)

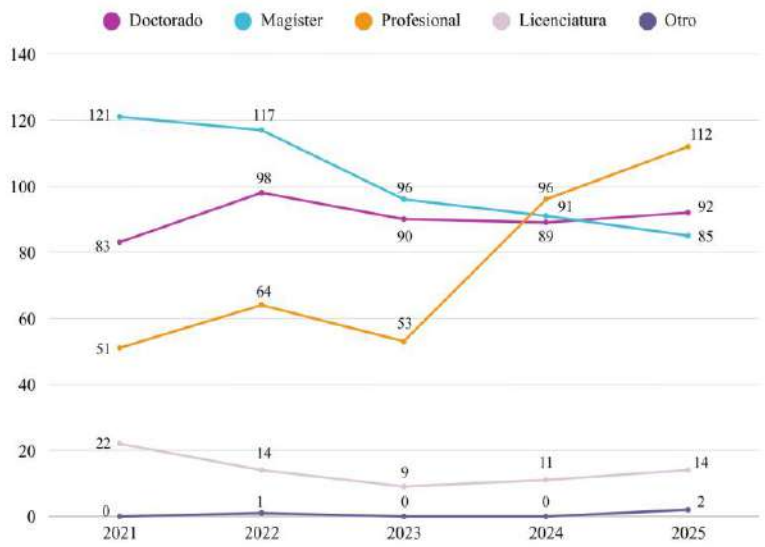
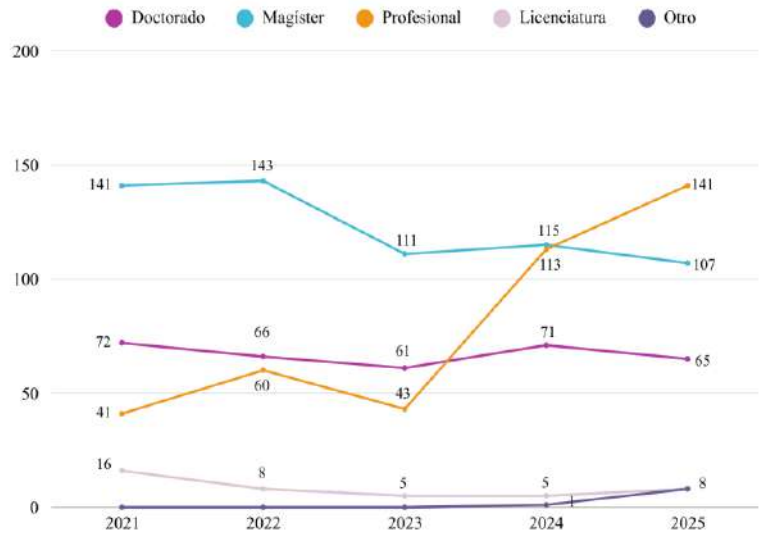


Gráfico 15. Evolución grado académico mujeres del estamento académico completo (2021-2025)



Estas diferencias configuran un patrón en el que los hombres concentran una mayor proporción del capital académico de más alta valorización institucional, particularmente el grado de doctorado, mientras que las

mujeres se concentran en niveles de formación que, si bien son predominantes, ofrecen menores retornos en términos de jerarquía, estabilidad y acceso a recursos.

Al hacer el análisis considerando sólo al estamento académico de planta y contrata, en términos generales se observa un comportamiento más estable de cada una de las variables a lo largo del tiempo. Se mantiene la predominancia masculina en el caso del grado de doctor durante todo el periodo, manteniendo una trayectoria estable desde el 2022. En el caso de las mujeres con grado de doctor se estanca la trayectoria en 2022, con 52 doctoras desde ese año en adelante.

Gráfico 16. Evolución grado académico hombres planta-contrata (2021-2025)

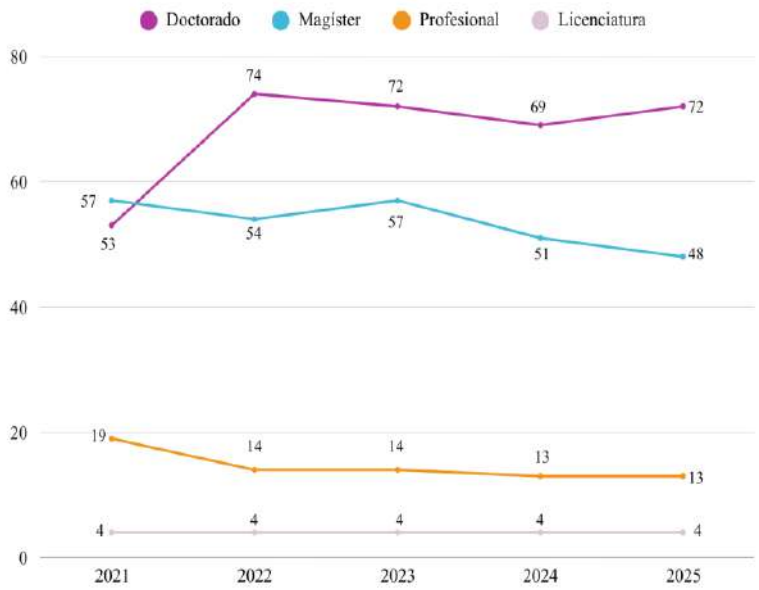
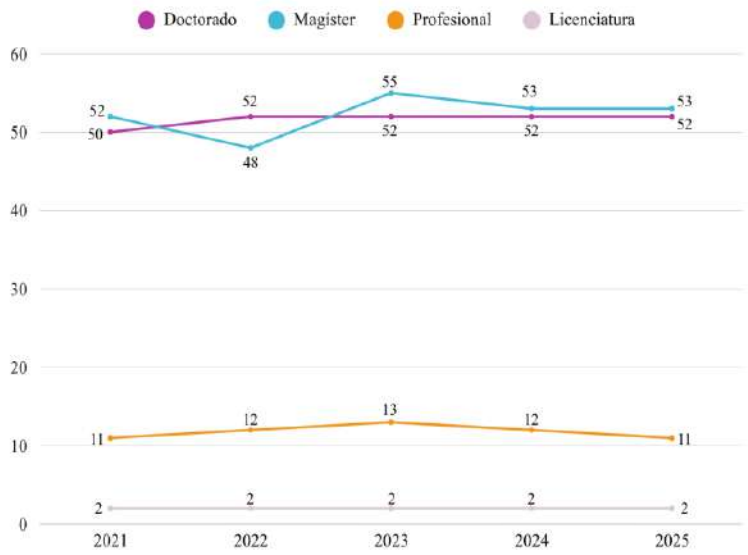


Gráfico 17. Evolución grado académico mujeres planta-contrata (2021-2025)

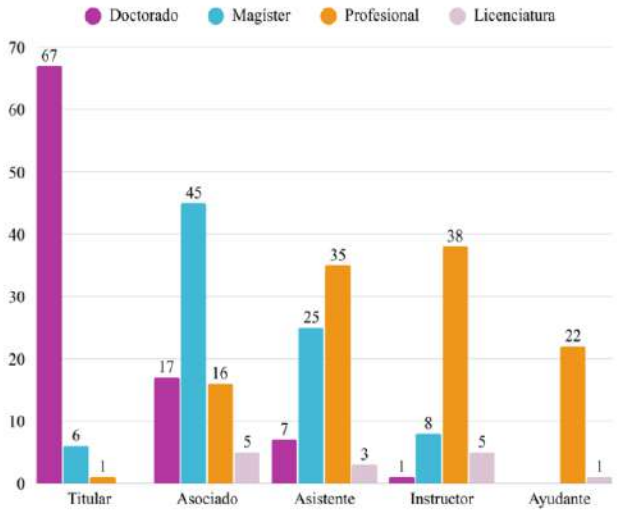


A diferencia de los hombres, en las mujeres el grado de magíster supera levemente al de doctorado desde el 2023. Particularmente en el caso de las mujeres se observa un estancamiento en la trayectoria de todos los grados académicos, lo que sugiere la existencia del fenómeno de piso pegajoso.

h) Composición estamento académico por grado y jerarquía

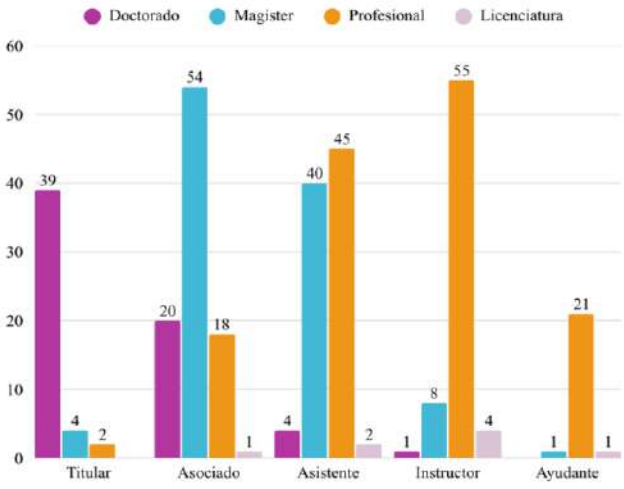
En los gráficos 18 y 19 se observa la composición del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) de hombres y mujeres respectivamente, por grado y jerarquía del año 2025. En términos generales, en ambos casos se observa que en la jerarquía titular, el grado académico preponderante corresponde al de doctorado. En las jerarquías intermedias (asociado, asistente e instructor), son preponderantes los grados académicos de magíster y profesional tanto en hombres como mujeres.

Gráfico 18. Composición estamento académico completo hombres por grado y jerarquía (2025)



Los académicos con título profesional como último nivel formativo alcanzado, se concentran en las jerarquías de asistente e instructor, mientras que los que poseen magíster lo hacen en la jerarquía de asociado y en menor medida asistente. Esto evidencia la relación que existe entre grados académicos y las jerarquías académicas que alcanzan dentro de la institución. Si bien es posible encontrar a académicos con doctorado en cuatro de las cinco jerarquías, estos se concentran significativamente en la jerarquía titular.

Gráfico 19. Composición estamento académico completo mujeres por grado y jerarquía (2025)



El cruce entre grado académico y jerarquía en 2025 muestra que, en ambos sexos, el doctorado es el grado predominante en la jerarquía titular, esto porque es obligatorio contar con ese grado académico para

acceder a la titularidad (Res. Ex. N°320, UMCE). Sin embargo, las trayectorias difieren de manera relevante. En el caso de los hombres, se observa una relación más lineal entre grado y jerarquía: a mayor grado académico, mayor jerarquía alcanzada. En las mujeres, esta relación aparece menos nítida, ya que una proporción significativa de académicas con doctorado se concentra también en la jerarquía de asociado. Lo anterior se puede deber, entre otras cosas, a que las mujeres presentan mayores dificultades para cumplir el requisito de contar con 15 años ininterrumpidos de docencia en educación superior para acceder a la titularidad.

Este desajuste sugiere que el logro de credenciales académicas equivalentes no se traduce automáticamente en igualdad de resultados en la carrera académica, reforzando la hipótesis de barreras estructurales en los procesos de promoción y reconocimiento.

Los gráficos 20 y 21 muestran la composición del estamento académico de planta y contrata por grado y jerarquía, para hombres y mujeres respectivamente.

Gráfico 20. Composición estamento académico hombres planta-contrata por grado y jerarquía (2025)

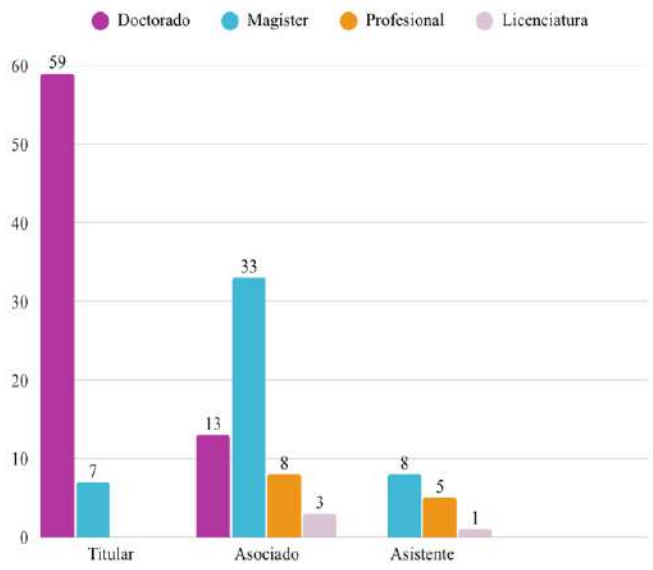
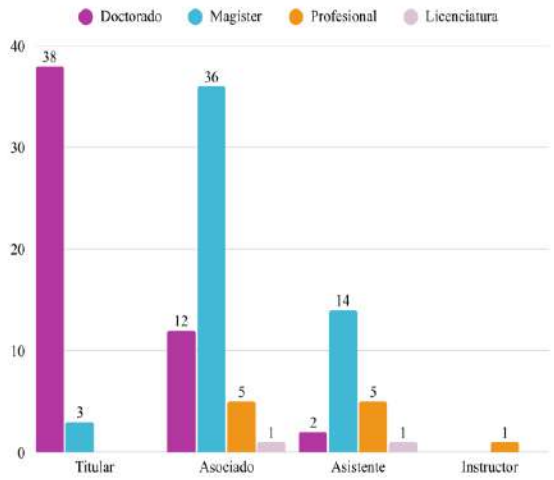


Gráfico 21. Composición estamento académico mujeres planta-contrata por grado y jerarquía (2025)



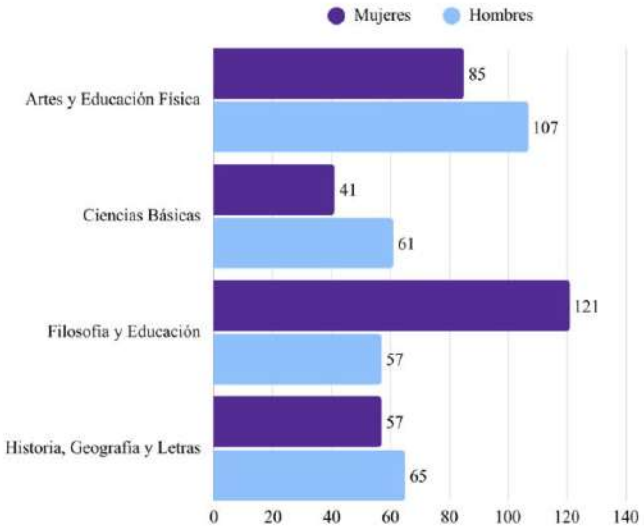
Por la naturaleza contractual, en estos casos las jerarquías más bajas desaparecen en el caso de los hombres y en el caso de las mujeres solo se presenta un caso en la jerarquía instructor. En ambos gráficos, se evidencia que el grado de doctorado se concentra en la jerarquía titular aunque se mantiene la diferencia entre hombres y mujeres. En el caso de estas últimas, llama la atención que en la jerarquía asistente hay académicas con el grado de doctor– situación que no se da en el caso de los hombres–, así como también se evidencia una presencia significativa de académicas con el grado de magíster.

Lo anterior confirma que, en el caso de las mujeres, no existe una relación lineal entre grado y jerarquía lo que sugiere la necesidad de explorar los otros elementos que influyen en el avance de estas carreras académicas.

i) Distribución estamento académico por facultades y disciplinas

El gráfico 22, muestra la composición del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) por facultad y por sexo del año 2025.

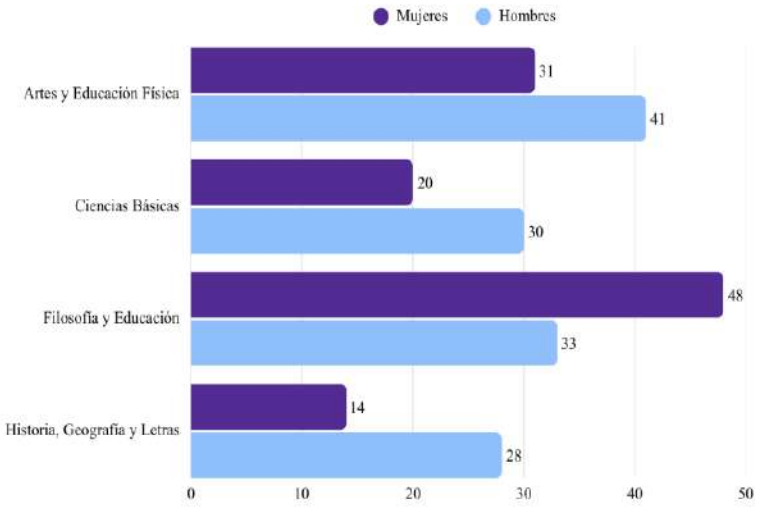
Gráfico 22. Composición del estamento académico completo por facultad y sexo (2025)



La distribución del estamento académico por facultad en 2025 muestra que los hombres superan a las mujeres en todas las facultades, con excepción de Filosofía y Educación, donde las académicas duplican a los académicos. La facultad con mayor cercanía a la paridad es Historia, Geografía y Letras, con una diferencia inferior al 10 %.

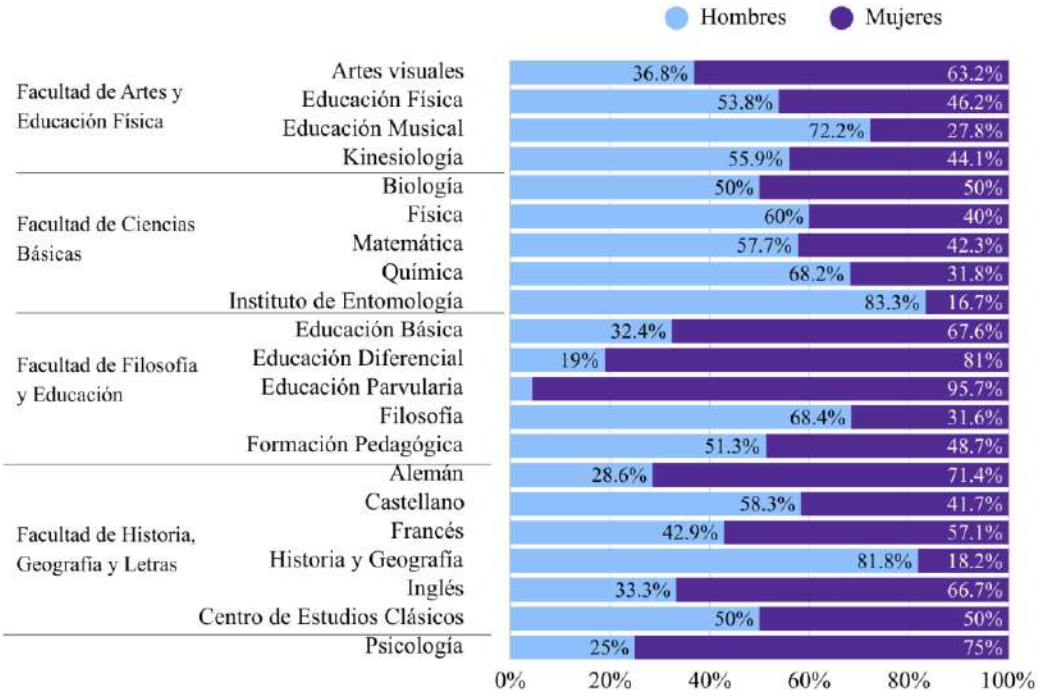
Al replicar el análisis pero únicamente considerando al estamento académico de planta-contrata, se mantiene la predominancia masculina en tres de las cuatro facultades, aumentando la brecha de género en la facultad de Ciencias Básicas y en la de Historia, Geografía y Letras. Filosofía y Educación se mantiene como la única facultad en la que las mujeres superan a los hombres en número, aunque se reduce la brecha en comparación al gráfico anterior.

Gráfico 23. Composición del estamento académico planta-contrata por facultad y sexo (2025)



Al descender al nivel departamental, se observa una clara segregación horizontal por sexo. El gráfico 16 muestra la distribución del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) por departamento y sexo del año 2025. Departamentos como Educación Parvularia, Educación Diferencial y Psicología presentan una composición altamente feminizada, mientras que Entomología, Historia y Geografía, y Educación Musical se encuentran fuertemente masculinizados. Solo algunos departamentos alcanzan una distribución cercana a la paridad.

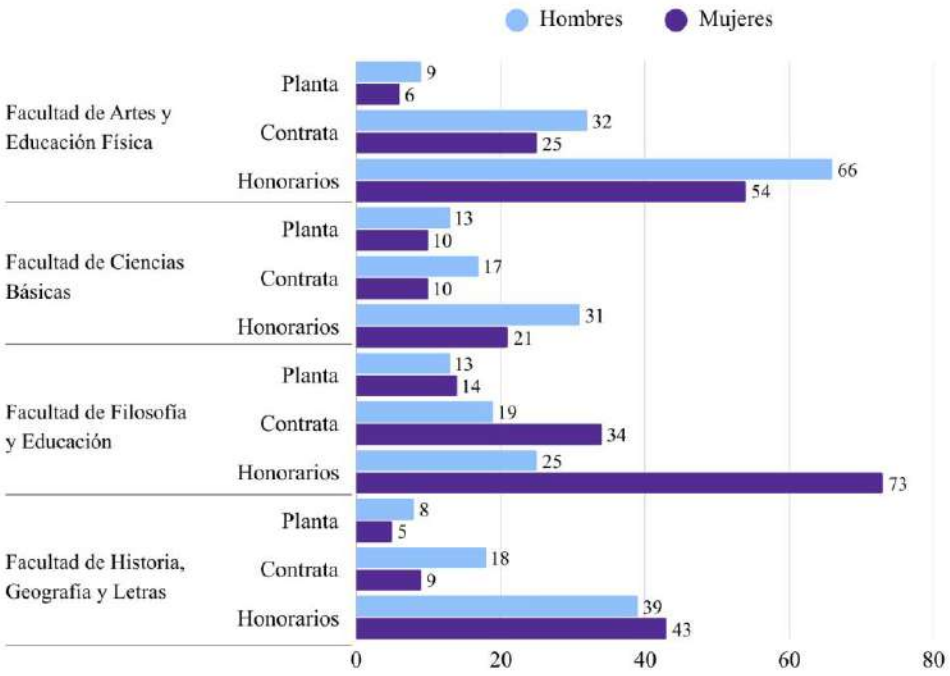
Gráfico 24. Distribución del estamento académico completo por departamento y sexo (2025)



Los departamentos con una composición principalmente de mujeres, corresponden a los de Educación Parvularia (95.7%), Educación diferencial (81%) y Psicología (75%). Mientras que los que poseen una composición principalmente de hombres, son el Instituto de Entomología (83.3%), Historia y Geografía (81.8%) y Educación Musical (72.2%).

Los departamentos que presentan una composición por sexo más cercana a la paridad, son Biología (26 personas en total) con un 50% de representación de ambos sexos, y Formación Pedagógica con un 51,3% de hombres y 48,7% de mujeres.

Gráfico 25. Composición del estamento académico por facultad, tipo de contrato y sexo (2025)



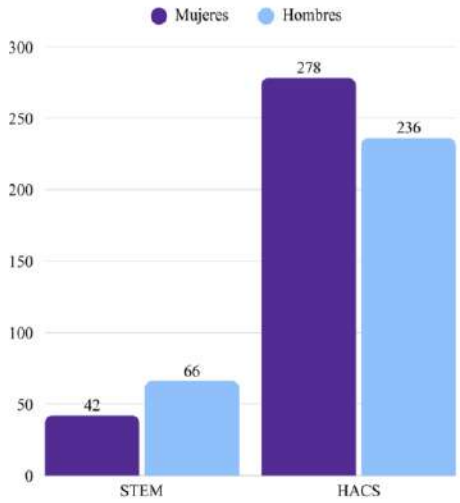
En todas las facultades, el contrato a honorarios es el que concentra el mayor número de académicos y académicas, siendo significativa la diferencia entre hombres y mujeres con ese tipo de contrato en la Facultad de Filosofía y Educación, en donde existen 73 mujeres con contrato a honorarios, frente a 25 hombres en esa situación.

En el caso del contrato a contrata y de planta, los hombres superan a las mujeres en todas las facultades, excepto en la facultad de Filosofía y Educación que es la que presenta una composición general mayoritaria de mujeres.

j) Distribución estamento académico por área de conocimiento

El gráfico 26 muestra la composición del estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) por sexo y área de conocimiento (2025).

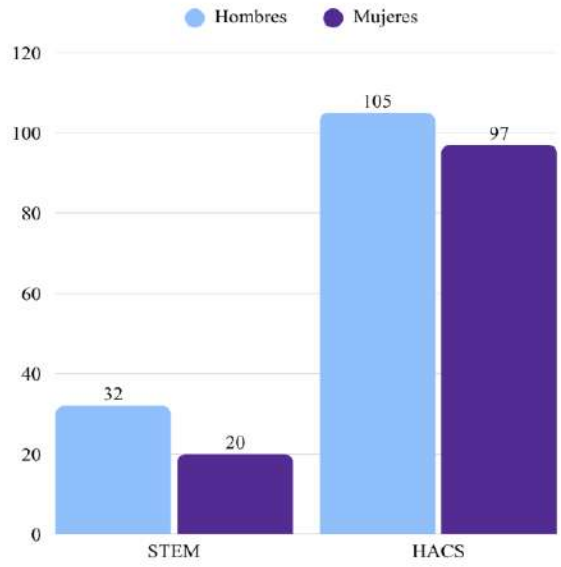
Gráfico 26. Composición del estamento académico completo por sexo y área de conocimiento (2025)



En términos generales, y dada la matriz pedagógica de la institución, la mayoría de las y los académicos se concentran en áreas de las Humanidades, Artes y Ciencias Sociales (HACS), siendo superior el número de mujeres en esas disciplinas. La concentración de académicos y académicas en áreas STEM es considerablemente menor, invirtiéndose además la relación entre mujeres y hombres, en donde estos últimos superan a las primeras en número.

Al replicar el análisis sólo considerando al estamento académico de planta y contrata, las HACS siguen concentrando el número de académicos y académicas, pero la relación entre hombres y mujeres se transforma. En este caso, tanto en HACS como en STEM, los hombres superan a las mujeres en número, lo que se relaciona con los datos aportados más arriba en este informe en que se evidencia que las mujeres se concentran en la modalidad contractual de honorarios.

Gráfico 27. Composición del estamento académico planta-contrata por sexo y área de conocimiento (2025)



7.2.Producción académica

Este apartado examina la capacidad de generación de conocimientos de la institución a partir de dos dimensiones centrales: la producción científica y la adjudicación de proyectos de investigación.

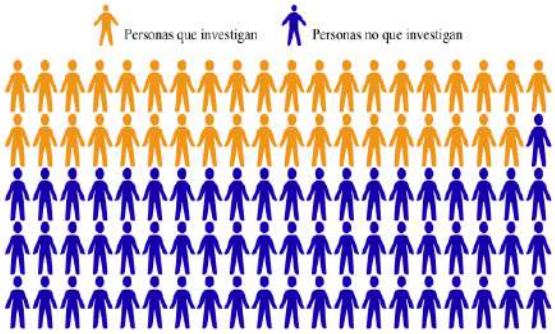
Como punto de partida del análisis, cabe señalar que en la base de datos utilizada como fuente de información para este estudio, se incorpora la variable INVESTIGA (Sí/No), construida a partir de la verificación de producción científica y/o adjudicación de proyectos de investigación (de financiamiento interno o externo) por parte de académicas y académicos en los últimos 5 años. El criterio se ajustó a los parámetros de ANID, donde para poder postular a un concurso FONDECYT de Iniciación, no se exige un número específico de publicaciones.

Esta variable cumple una función estructural en el diseño de la base, al permitir identificar de manera estandarizada y en tiempo real a quienes desarrollan actividades de investigación, facilitando la extracción, actualización y análisis de la información para fines institucionales y de seguimiento de brechas de género.

Para construir este apartado, se consolidó una base de datos elaborada a partir de la información aportada por la Dirección de Investigación (DIUMCE), que contiene información relativa a las publicaciones científicas, específicamente artículos indexados, y proyectos de investigación de financiamiento interno y externo. Dicha información se encontraba actualizada hasta mediados de 2025 por lo que los análisis fueron construidos considerando la información registrada hasta el 2024.

7.2.1. Personas que investigan en la UMCE

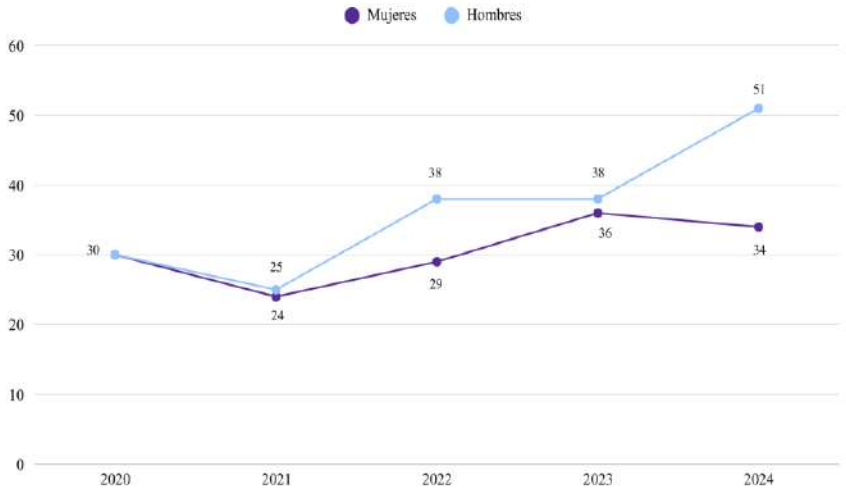
Figura 1. Personas que investigan respecto del total de planta-contrata (2024)



En 2024, del total de académicos de planta-contrata (256), el 33,2% (85) realizaron investigación dentro de la institución.

La evolución por sexo muestra que el número de académicas investigadoras presenta una tendencia al alza desde 2021 hasta 2024, año en que disminuye levemente el número de investigadoras. En el caso de los académicos, desde el año 2021 superan en número a las académicas en la actividad investigativa, aumentando considerablemente la brecha en el año 2024, donde del total de 85 de personas que investigan, 51 son hombres.

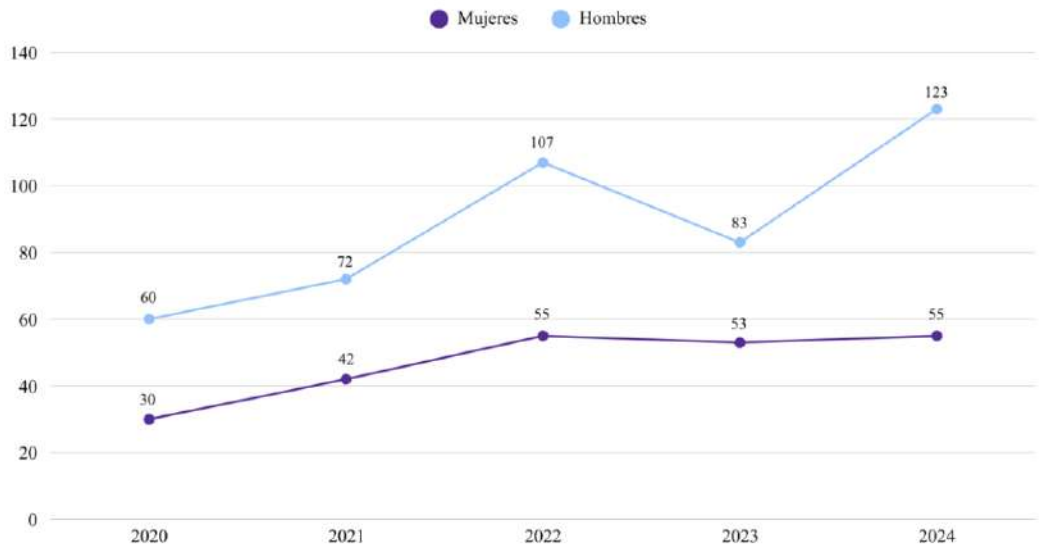
Gráfico 28. Evolución del número de personas que investigan por sexo (2020-2024)



7.2.2. Producción científica

El gráfico 29 muestra la evolución de la producción científica del estamento académico (planta, contrata y honorarios) por sexo durante los últimos cinco años. Cabe señalar que la base de datos utilizada para estos análisis sólo registra los artículos indexados.

Gráfico 29. Evolución de la producción científica por sexo (2020-2024)



Durante los últimos años, la productividad científica institucional presenta un crecimiento sostenido, pasando de 90 publicaciones en 2020 a 178 en 2024. Esta expansión da cuenta de un proceso de fortalecimiento de la actividad investigativa. No obstante, al desagregar la producción por sexo, emergen trayectorias diferenciadas que dialogan directamente con las desigualdades estructurales descritas en los apartados previos.

A lo largo del período analizado, la producción total de los hombres concentra el 65.4% del total institucional, con 445 publicaciones, frente a 235 correspondientes a mujeres.

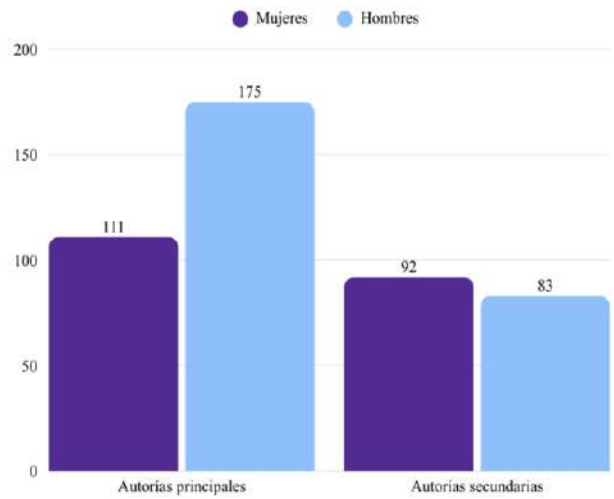
Desde 2020 se produce un crecimiento sostenido en el número de publicaciones, sin embargo, no se reduce la diferencia entre hombres y mujeres. Si bien las mujeres aumentan su producción en términos absolutos —pasando de 30 publicaciones en 2020 a 55 en 2024—, la distancia respecto de los hombres no se reduce. En el año 2024, la producción masculina alcanza un máximo histórico de 123 publicaciones, duplicando nuevamente el aporte de mujeres en ese mismo año.

Un elemento relevante es que el período 2020–2022, marcado por la pandemia, no produjo un estancamiento de la actividad científica. Por el contrario, la producción continuó en ascenso, lo que sugiere

una intensificación del trabajo académico. Sin embargo, la ampliación de la brecha en los años más recientes podría estar asociada a impactos diferenciados en la distribución del tiempo académico, particularmente en el retorno a la presencialidad y en el aumento de las cargas docentes y de gestión.

a) Distribución por tipo de autoría

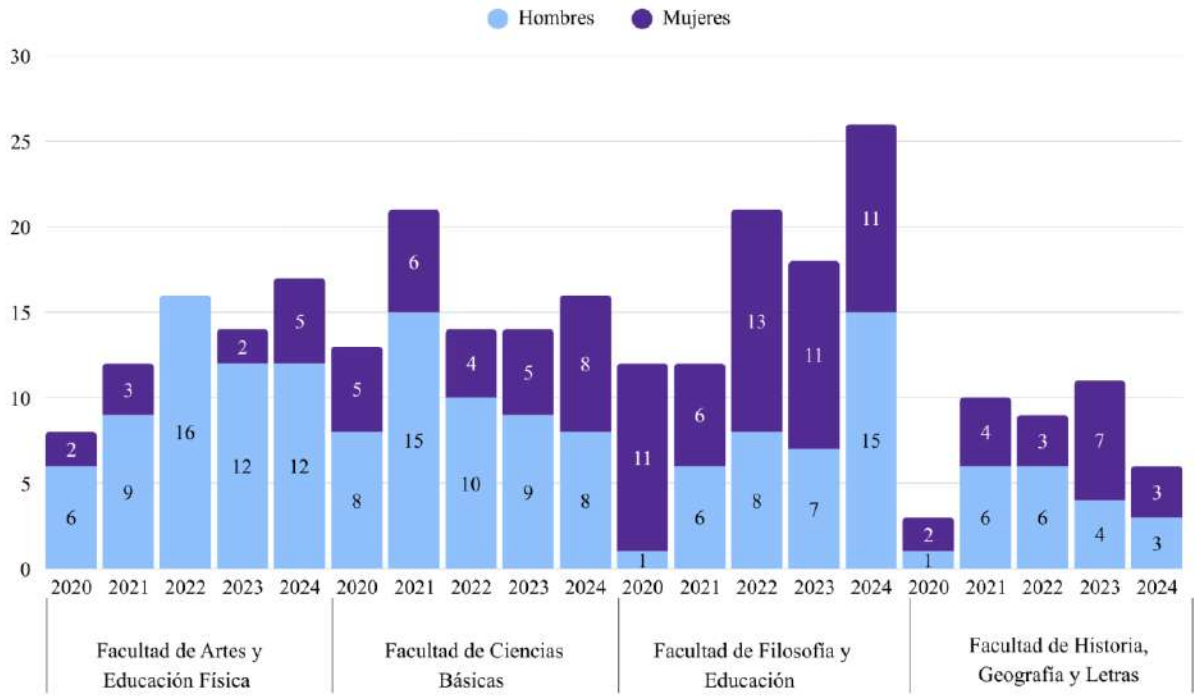
Gráfico 30. Composición de las autorías principales y secundarias por sexo (2020-2024)



El análisis por tipo de autoría muestra que los hombres predominan de forma clara en las autorías principales, mientras que las mujeres se concentran en las autorías secundarias. Esta distribución tiene implicancias directas en términos del reconocimiento académico que se hace de hombres y mujeres, toda vez que existe una valoración diferenciada que favorece a las autorías principales por sobre las autorías secundarias.

b) Distribución de autorías por facultad

Gráfico 31. Número de publicaciones con autoría principal por facultad, año y sexo (2020-2024)



En términos generales, las facultades que presentan un mayor número de publicaciones con autoría principal en el periodo 2020-2024 son las de Filosofía y Educación, con un total acumulado de 89 publicaciones, y la Facultad de Ciencias Básicas, con un total de 78 publicaciones. Le sigue la Facultad de Artes y Educación Física con 67 publicaciones y, por último, la de Historia, Geografía y Letras con 39 publicaciones. Al respecto, es importante no perder de vista que la base de datos analizada sólo recoge los artículos indexados, de modo que otros formatos como libros, capítulos de libro, reseñas y otras obras no se consideran, lo que sin duda altera el conteo global y diferenciado por facultad de la productividad científica.

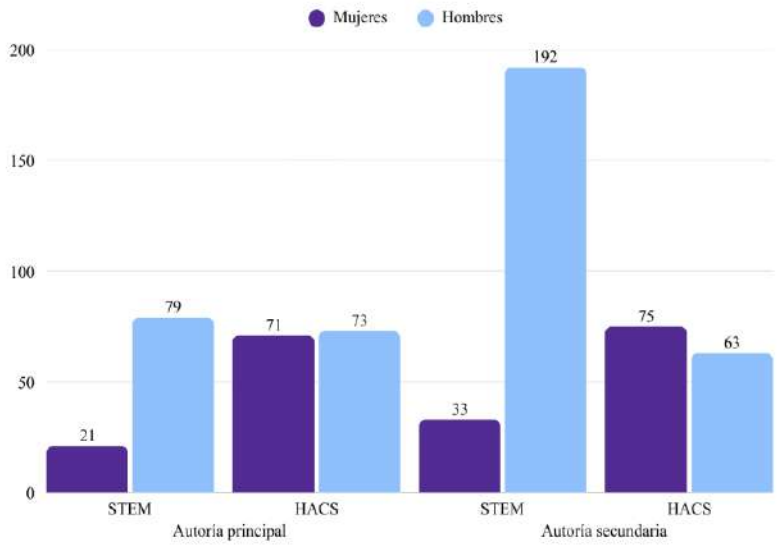
Respecto de la distribución por sexo, la Facultad de Filosofía y Educación es la única facultad que presenta un total acumulado de liderazgo de publicaciones de mujeres mayor que el de los hombres, de un 52 frente a un 37 respectivamente, lo que es coherente con su composición académica mayoritaria de mujeres. Por el contrario, la brecha de género más significativa en cuanto al liderazgo de las publicaciones en el periodo 2020-2024 se encuentra en la Facultad de Artes y Educación Física, en donde los hombres lideraron un total de 55 publicaciones, frente a 12 de mujeres. La facultad de Historia, Geografía y Letras es la que presenta números casi paritarios a lo largo del periodo, con 20 publicaciones lideradas por hombres y 19 lideradas por mujeres.

c) Distribución de autorías por área de conocimiento

Al incorporar la variable de área de conocimiento, podemos observar que en disciplinas HACS las autorías principales presentan una distribución por sexo casi equitativa, mientras que en disciplinas STEM la diferencia es significativa, con 79 autorías principales de hombres frente a 21 de mujeres.

En cuanto a las autorías secundarias, las mujeres superan a los hombres en disciplinas HACS, mientras que STEM la diferencia se incrementa considerablemente.

Gráfico 32. Distribución estamento académico planta-contrata por tipo de autoría, área de conocimiento y sexo (2020-2024)



Lo planteado, evidencia que en el segmento de académicas y académicos con la misma situación contractual, la brecha de género tiende a desaparecer en áreas HACS, pero se intensifica en áreas STEM.

Este resultado demuestra que, en algunas disciplinas, al contar con estabilidad y tiempo institucionalmente reconocido, las mujeres logran igualar el desempeño de sus pares varones en términos de liderazgo científico, desafiando explicaciones basadas en supuestas diferencias de productividad individual. En contraste, el área STEM plantea un escenario complejo para la productividad científica de mujeres en tanto las condiciones contractuales equitativas no logran ser suficientes para avanzar en la reducción de la brecha.

d) Incentivos por publicación

El sistema de incentivos a la investigación de la Universidad, que asigna mayores montos a las publicaciones de alto impacto indexadas en WoS y Scopus, así como a las autorías principales, opera como un mecanismo que traduce las desigualdades en la producción científica en brechas económicas concretas. Tal como se presenta en la Tabla 4, las diferencias observadas en liderazgo, área disciplinar y participación en redes de investigación tienen un correlato directo en la distribución de recursos.

Tabla 4. Incentivos institucionales por publicación por sexo (2015-2024)

	Total incentivos	Promedio incentivos
H	357550000	132869
M	154200000	61804
Total general	511750000	98679

Durante el decenio, los hombres acumularon un total de $357.550.000 en incentivos, mientras que las mujeres recibieron $154.200.000, lo que evidencia una asimetría financiera de gran magnitud. Esta distancia no solo se explica por el volumen total de publicaciones, sino por la concentración masculina en autorías principales y en áreas de mayor valorización.

La desigualdad se profundiza al observar el incentivo promedio por persona. En promedio, cada académico hombre recibió $132.868, cifra que más que duplica los $61.803 percibidos por las académicas.

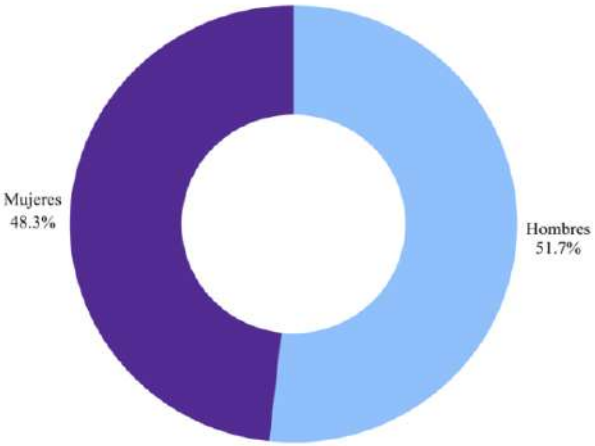
En este sentido, la brecha económica no es un efecto colateral, sino un resultado estructural del modelo de evaluación de la productividad académica. Las académicas no solo enfrentan mayores obstáculos para liderar investigaciones y publicar en circuitos de alto impacto, sino que además ven sistemáticamente reducido el retorno económico de su trabajo científico, consolidando una desigualdad acumulativa a lo largo de la carrera académica.

7.2.3. Proyectos de investigación

En el gráfico 33, se observa la distribución de proyectos investigación –internos y externos– adjudicados por sexo en el año 2024.

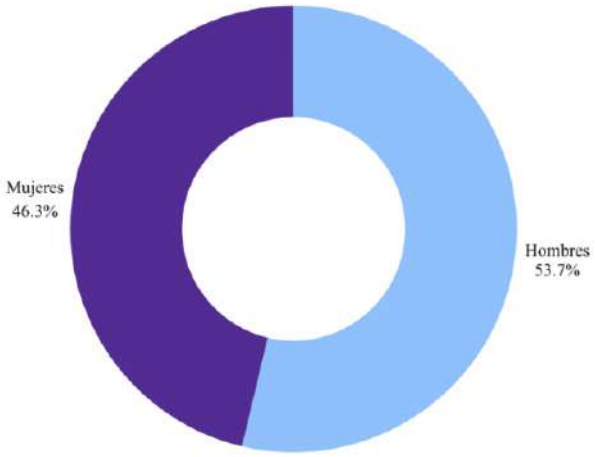
a) Proyectos de investigación adjudicados por sexo

Gráfico 33. Distribución proyectos de investigación adjudicados por sexo (2024)



En el año 2024, 58 proyectos de investigación fueron adjudicados por académicos y académicas de la UMCE, de los cuales 28 fueron adjudicados por mujeres y 30 por hombres.

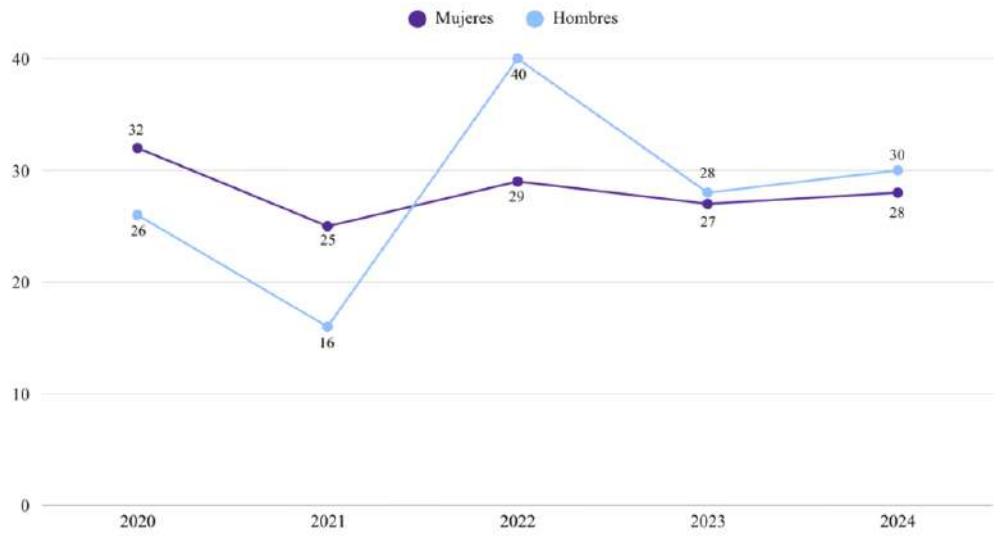
Gráfico 34. Distribución proyectos adjudicados por el estamento académico de planta-contrata por sexo (2024)



Al considerar solamente al estamento académico de planta-contrata, 54 proyectos fueron adjudicados en la institución el año 2024, de los cuales 29 fueron adjudicados por hombres y 25 por mujeres.

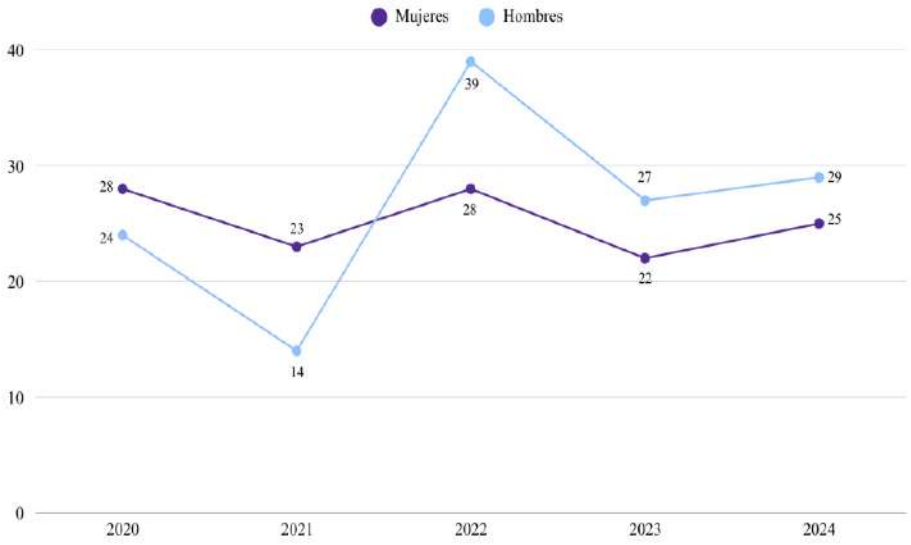
b) Evolución de la adjudicación de proyectos de investigación

Gráfico 35. Evolución de la adjudicación de proyectos de investigación por sexo (2020-2024)



Al inicio del periodo de análisis, las académicas adjudicaron más proyectos de investigación que los académicos, situación que se invierte el año de 2022 en donde el número de proyectos adjudicados por hombres se duplica. Desde el año 2023, la distancia entre el número de proyectos adjudicados por hombres y mujeres se reduce significativamente, manteniéndose la tasa de adjudicación a favor de los académicos.

Gráfico 36. Evolución de la adjudicación de proyectos de investigación del estamento académico planta-contrata por sexo (2020-2024)



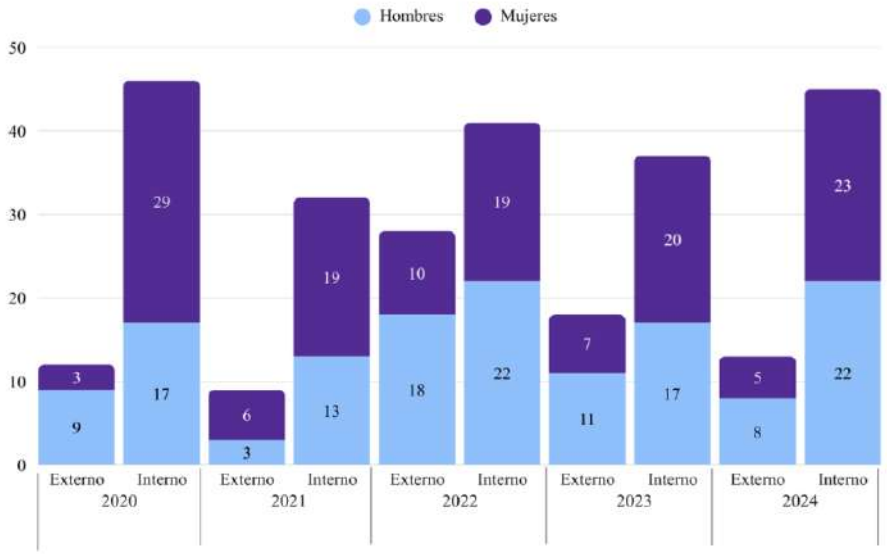
Al considerar únicamente los proyectos adjudicados por académicos y académicas de planta y contrata, se observa un trayectoria similar a la observada en el gráfico 35, sin embargo, las diferencias en la adjudicación entre hombres y mujeres es mayor en los años 2023 y 2024.

c) Distribución por tipo de proyecto

El análisis de la adjudicación de proyectos de investigación entre 2020 y 2024 permite observar patrones diferenciados según el tipo de financiamiento y el sexo de quien lidera los proyectos. Al recorrer la serie histórica de proyectos internos y externos (Gráfico 36), se evidencia que mientras los fondos concursables internos de la universidad muestran una distribución relativamente equilibrada —e incluso favorable a las mujeres—, los fondos externos de mayor competitividad continúan concentrándose mayoritariamente en los académicos.

En el caso de los proyectos internos, que refiere a los financiados con fondos DIUMCE, el total acumulado del período evidencia una participación sostenida de las académicas, quienes adjudican 110 proyectos frente a 91 liderados por hombres. Esta tendencia se mantiene de forma consistente a lo largo del periodo de análisis y da cuenta de una alta participación de las mujeres en los mecanismos institucionales de fomento a la investigación.

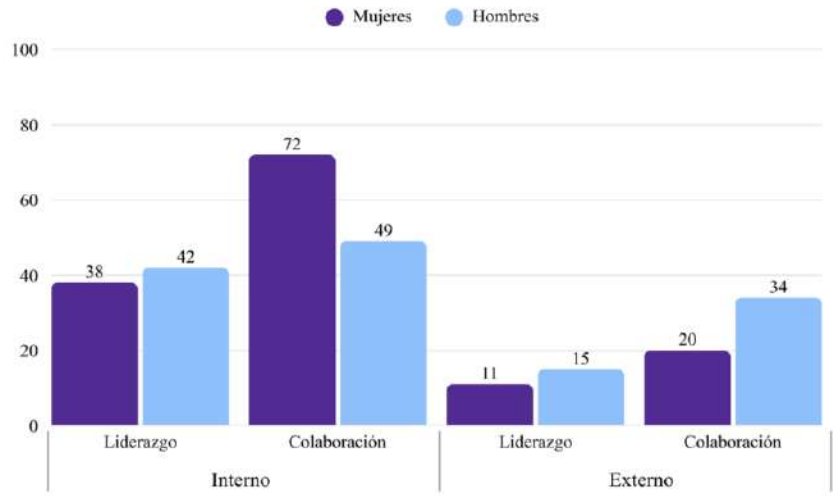
Gráfico 37. Distribución de proyectos internos y externos por año y por sexo (2020-2024)



Por el contrario, en los proyectos externos**,** que considera a la totalidad de proyectos con financiamiento externo, se observa una brecha persistente. En el total del período, los hombres lideran 49 adjudicaciones, mientras que las mujeres alcanzan 31. No obstante, la evolución temporal introduce matices relevantes: entre 2020 y 2022 se aprecia un aumento significativo en la participación femenina en fondos externos, alcanzando su punto más alto en 2022.

d) Tipo de participación por tipo de proyecto

Gráfico 38. Tipo de participación por tipo de proyecto y sexo (2020-2024)

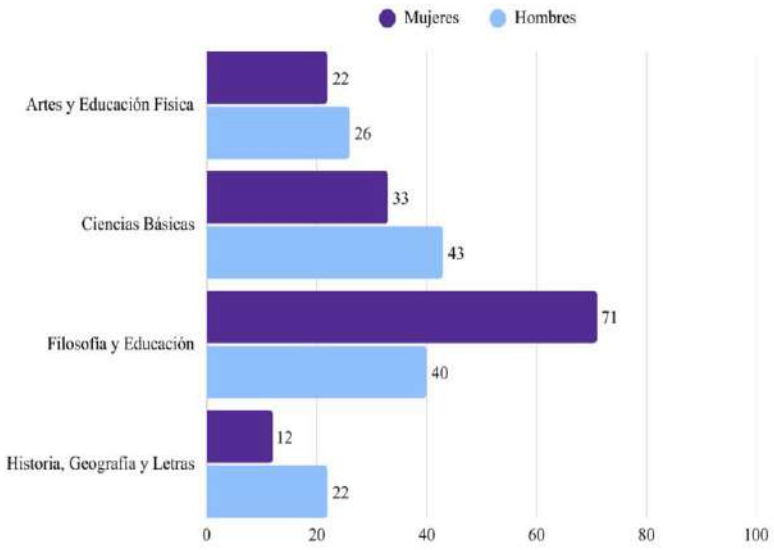


En el caso de los proyectos internos, las académicas participan de forma significativa en roles de colaboración, superando a los hombres en ese rol en 23 puntos. En el caso del liderazgo de proyectos internos, la diferencia entre hombres y mujeres es poco significativa.

En el caso de los proyectos externos, los hombres superan a las mujeres tanto en roles de liderazgo como de colaboración, aunque la diferencia en el liderazgo es muy reducida.

e) Distribución de proyectos adjudicados por facultad y área de conocimiento

Gráfico 39. Distribución de proyectos internos y externos adjudicados por facultad y sexo (2020-2024)



La facultad que presenta un mayor número de proyectos adjudicados entre 2020 y 2024, es la facultad de Filosofía y Educación con 111 proyectos, de los cuales 71 son de mujeres. Le sigue la facultad de Ciencias Básicas con 76 proyectos adjudicados.

En cuanto a las relaciones de género, la diferencia más significativa entre hombres y mujeres se presenta en la Facultad de Filosofía y Educación, facultad integrada mayoritariamente por mujeres, quienes adjudicaron 31 proyectos más que los hombres a lo largo del periodo. En todas las otras facultades la situación se invierte a favor de los académicos, con diferencias poco significativas, a excepción de la facultad de Historia, Geografía y Letras en donde los proyectos liderados por académicos casi duplica los liderados por mujeres.

Al analizar la adjudicación de proyectos de investigación externo por área de conocimiento y sexo, se observa que a todos los años la tasa de adjudicación es mayor en áreas HACS, lo que se condice con el

perfil pedagógico de la institución. La distribución por sexo en esas áreas varía de año en año, siendo a favor para uno y otro sexo, y alcanzando total paridad en el año 2023.

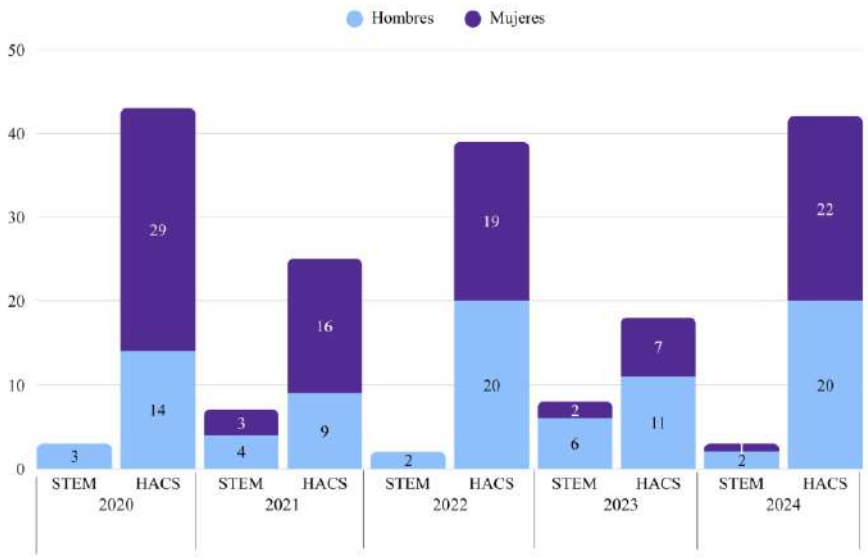
Gráfico 40. Proyectos de investigación externos por área de conocimiento y sexo



En el caso de áreas STEM, la brecha de género en la adjudicación de proyectos externos no es significativa, exceptuando el año 2023 en que la totalidad de los proyectos fueron adjudicados por hombres.

Al replicar este análisis para el caso de los proyectos internos, se acrecienta la brecha de adjudicación entre área de conocimiento, favoreciendo considerablemente a los proyectos que se inscriben en áreas HACS.

Gráfico 41. Proyectos internos por área de conocimiento y sexo (2020-2024)



En el caso de los proyecto pertenecientes a las áreas de las HACS, la tasa de adjudicación de las mujeres supera a la de los hombres en tres de los cinco años considerados en el análisis.

Los proyectos inscritos en áreas STEM son considerablemente menores que sus pares en HACS, y en su mayoría son adjudicados por hombres.

7.3.Síntesis diagnóstica

Los resultados del análisis cuantitativo permiten concluir que la UMCE presenta un escenario de paridad global en la composición del estamento académico, con una leve mayoría de mujeres en los últimos años. No obstante, esta paridad agregada no se traduce en igualdad sustantiva en las condiciones de inserción, trayectoria y reconocimiento académico, ya que las brechas de género se expresan de manera sistemática al desagregar la información por jerarquía, tipo de contrato, nivel de formación, área disciplinar y actividad investigativa.

En primer lugar, se constata la persistencia de una segregación vertical por sexo. Si bien las mujeres son mayoría en las jerarquías intermedias y de ingreso, su representación disminuye progresivamente en las posiciones de mayor jerarquía, particularmente en la categoría de profesor titular, donde los hombres concentran más del 60 % de los cargos. La evolución temporal muestra que las trayectorias de ascenso de las académicas se concentran en los niveles intermedios, mientras que en el caso de los académicos el crecimiento se produce principalmente en las jerarquías más altas, reproduciendo desigualdades en el acceso al poder académico y a los espacios de mayor reconocimiento institucional.

En segundo lugar, el análisis evidencia una segmentación contractual por sexo que constituye una de las brechas estructurales más relevantes del estamento académico. Las mujeres se concentran de manera significativa en los contratos a honorarios, caracterizados por una menor estabilidad y menor volumen de horas, mientras que los hombres predominan en los contratos a contrata y, especialmente, de planta.

En tercer lugar, el análisis del nivel de formación muestra que, si bien la formación de postgrado es predominante en ambos sexos, existen diferencias relevantes en la distribución del capital académico. Los hombres concentran una mayor proporción de grados de doctorado, mientras que las mujeres se concentran mayoritariamente en el grado de magíster. Estas diferencias se proyectan en la estructura jerárquica, ya que el cruce entre grado académico y jerarquía evidencia que las académicas con doctorado no acceden en la misma proporción que sus pares hombres a las jerarquías más altas, lo que indica que la obtención de credenciales equivalentes no garantiza trayectorias equivalentes.

En cuarto lugar, la distribución del estamento académico por facultades, departamentos y áreas de conocimiento muestra una clara segregación horizontal por sexo. Las mujeres predominan en facultades, departamentos y áreas asociadas a las Humanidades, Artes y Ciencias Sociales, mientras que los hombres concentran su presencia en áreas de las Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemática (STEM, por sus siglas en inglés). Esta segmentación disciplinar tiene efectos directos sobre las oportunidades de investigación, el acceso a financiamiento externo y la valorización de la producción científica, tal como se observa en los resultados posteriores.

En quinto lugar, la actividad investigativa se encuentra altamente concentrada en una fracción minoritaria del estamento académico, y presenta brechas de género persistentes. Aunque el número de académicas que investiga se mantiene relativamente estable, desde 2022 los académicos superan a las académicas en esta actividad. Estas diferencias se profundizan al analizar la producción científica, donde los hombres

concentran el 60% del total de publicaciones institucionales (2020-2024) y predominan de forma clara en las autorías principales, mientras que las mujeres se concentran en roles de autoría secundaria.

El análisis por área de conocimiento permite identificar un hallazgo central: cuando las condiciones de tiempo y estabilidad son equivalentes, las brechas de género en el liderazgo de publicaciones tienden a desaparecer en las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales. En contraste, en las áreas STEM las brechas persisten de manera marcada incluso bajo condiciones contractuales equivalentes, lo que indica la existencia de barreras adicionales que limitan el acceso de las académicas al liderazgo científico en estos campos.

Estas desigualdades en la producción científica se traducen directamente en brechas económicas, como lo evidencia la distribución de los incentivos por publicación. Durante el período analizado, los hombres concentran más del doble del monto total de incentivos que las mujeres, y el incentivo promedio por académico hombre duplica al de las académicas. De este modo, las brechas de género no solo afectan el reconocimiento simbólico y académico, sino que se materializan en desigualdades económicas acumulativas a lo largo de la carrera académica.

Finalmente, el análisis de los proyectos de investigación muestra patrones diferenciados según tipo de financiamiento. Mientras los proyectos internos presentan una participación sostenida y, en varios casos, mayoritaria de las académicas, los proyectos externos continúan concentrándose principalmente en los hombres. Si bien en los últimos años se observa una reducción de esta brecha, los datos muestran que el acceso a financiamiento externo de mayor competitividad sigue siendo desigual.

En conjunto, los resultados del estudio evidencian que las brechas de género en la UMCE no se explican por diferencias en la presencia numérica de mujeres y hombres, sino por la forma en que se organizan institucionalmente las condiciones de trabajo académico, el acceso al tiempo, la estabilidad contractual, las jerarquías, la producción de conocimiento y la distribución de recursos. Estas desigualdades se reproducen de manera acumulativa a lo largo de las trayectorias académicas, configurando un escenario en el que la igualdad formal convive con profundas asimetrías estructurales en investigación, creación e innovación.

8. Investigar y crear en la UMCE

A continuación, se presentan los resultados de la fase participativa del diagnóstico cualitativo que tuvo por objetivo conocer la percepción y experiencia de las personas que realizan investigación en la UMCE, haciendo énfasis en las convergencias y divergencias encontradas entre los testimonios de las personas participantes.

Este capítulo se organiza en cuatro secciones, siendo la primera de ellas la relativa al soporte institucional que existe en la UMCE para investigar, innovar y crear, y en donde se aborda la caracterización general que se hace sobre la institución en estas temáticas, así como las fortalezas y oportunidades de mejora que se reconocen al respecto. En segundo lugar, se presentan los hallazgos en torno a las dinámicas de investigación, innovación y creación que tienen lugar en la UMCE, en torno a cuestiones como la interdisciplina, el género, las redes de trabajo y las relaciones interpersonales, entre otras. En tercer lugar, se aborda la difusión de los conocimientos creados, caracterizando los espacios y tiempos para la divulgación y la inserción académica en espacios nacionales e internacionales. Por último, se presenta la síntesis diagnóstica del capítulo.

8.1. Soporte institucional para investigar, crear e innovar

8.1.1. Caracterización: tradición docente y educativa

La UMCE, con sus cimientos en el Instituto Pedagógico, es una institución anclada en la docencia y en la educación. Así es reconocida por todos los perfiles muestrales participantes de este estudio, lo que a su vez es interpretado como uno de los principales factores limitantes para el desarrollo de la investigación en la institución.

En ese contexto, tanto la planta académica como las decanaturas se plantean la pregunta respecto de cuál es el horizonte de la Universidad y cuál el orden de prioridades de sus ámbitos de desarrollo.

> "(…) hemos sido durante muchos años de tradición, una universidad de docentes principalmente (…) a diferencia de otras instituciones, que tienen mucho menos docencia para dedicarse a la investigación, y eso todavía no lo hemos logrado equilibrar aquí bien, como perfiles distintos, etcétera. (…)" (Decanatura)

> "bueno, ¿de qué se trata esta universidad? Hay tensión, hay tensión porque hay gente que está viviendo todavía el ex Pedagógico de la Chile. Hay otros que piensan 'realmente somos más'. Y hay una tercera visión actual, que es la reincorporación o la incorporación de la diversificación académica, que realmente cambia absolutamente el modelo." (Decanatura)

> "Yo creo que ha sido bastante difícil, básicamente porque pareciera que no es algo usual, ni acostumbrado, como uno de los trabajos sistemáticos que tenemos que realizar como académicos o académicas de la universidad. Me parece que además, estructuralmente, tampoco está pensada

> la universidad para realizar investigación según los cánones actuales. (…) pareciera que siempre hay que explicar y justificar que queremos investigar y que tenemos que investigar." (Académico UMCE)

La centralidad en la docencia y, particularmente en pregrado, ha generado una sobrecarga de funciones en la planta académica que va reduciendo el tiempo disponible para hacer investigación. De esta forma, las labores asociadas a la investigación se caracterizan como una actividad "extra", que aún no forma parte integral del desarrollo institucional. Esto también es percibido por las decanaturas, quienes plantean la urgencia de realizar esfuerzos para apoyar a la planta académica con tiempo y espacio para que puedan dedicarse a sus labores de investigación.

> "yo llegué a esta universidad y precisamente llegué para investigar, porque era un concurso de doctores. Sin embargo, me encontré con que tenía que hacer docencia, en igualdad de condiciones de todas las personas que trabajan jornada completa en la universidad. Entonces estoy de acuerdo con que hay muchas dificultades para investigar y una falta de comprensión de lo que significa investigar" (Académico UMCE)

> "Lo que implica que también eso tiene un impacto muy directo en el propio desarrollo de las investigaciones y en el tiempo que uno le dedica a la investigación, porque termina eso siendo arrinconado, finalmente, entre comillas, a los tiempos libres, a los fines de semana, a las vacaciones." (Académico UMCE)

> "Entonces, para que eso ocurra hay que dar tiempo y apoyo, no sobrecargar a las académicas y académicos que les interese investigar. En la medida en que ellos tienen los tiempos para salir, reunirse con sus equipos por fuera, por dentro, donde sea, competir por los fondos, escribir sus artículos cada vez más competitivos, y concursar y ganarse esos proyectos, la universidad tendría que apoyar en aquello que le falta." (Decanatura)

Si bien la investigación sigue observándose como un campo desatendido por la institución, se reconoce como un avance importante la creación de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, en tanto espacio de administración y gestión que ha permitido relevar el concepto de investigación y contar con recursos para potenciar esa labor al interior de la Universidad. Junto con ello, las autoridades centrales destacan la actualización de la política de investigación, innovación y creación, coherente con las dinámicas y necesidades actuales. A través de esta y otras transformaciones se espera avanzar hacia un cambio en la cultura institucional.

> "Esta institución está a punto de cumplir 150 años. Donde yo creo que en los últimos 130 años se ha dedicado a ser una universidad docente, donde la investigación nunca ha tenido un protagonismo relevante. Si bien se ha tratado de promover la investigación, pero nunca ha tenido el protagonismo como para tener una vicerrectoría, por ejemplo. Entonces, cambiar la cultura institucional y poder instalar que investigar también es trabajar, es parte de nuestro trabajo

académico, yo creo que ha sido lo más difícil. Y creo que va a ser lo más difícil, porque las culturas institucionales y los procesos culturales son muy lentos." (Autoridad central)

Para la planta académica, esta caracterización de la institución se manifiesta también en la relación entre pares, en donde se percibe la investigación como una actividad mal vista y poco valorada por algunos integrantes de la planta académica.

> "(…) yo estoy intentando investigar, pero como el otro no entiende y piensa que no estás haciendo nada porque tienes mucho tiempo, al parecer, 'bueno, coordine esto para que se vea que ocupas tus horas', digamos." (Académico UMCE)

> "No es algo que no sea valorado, pero tampoco es que se le dé tanto espacio, así como que el resto esté tan interesado en lo que tú estás haciendo, que podamos levantarlo como algo departamental, que quizás eso también es un desafío. Pensar la investigación como una cuestión institucional." (Académica UMCE)

> "Sobre todo considerando que la investigación acá, durante muchos años estuvo muy mal vista, digamos. Como una suerte de privilegio, o un sinsentido también, en una universidad abocada al pregrado y abocada a la docencia." (Académica UMCE)

8.1.2. Fortalezas institucionales para el desarrollo de la I+c+i

a) Creación de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado

La creación de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado es reconocida y valorada como un gran paso para la institucionalización y fortalecimiento de la investigación al interior de la UMCE. Se reconoce que ello debiese conducir a mayores cambios a nivel de cultura relacional al interior de la Universidad que son más difíciles de lograr y consolidar.

> "A partir de la creación de la Vicerrectoría, igual siento que han cambiado un poco las cosas. Si bien todavía perviven esos discursos vinculados con que investigar es un privilegio y que la función principal de uno es hacer la clase de pregrado (…) yo entiendo que estos cambios no son de un día para otro y siento que en estos cuatro años que llevo en la universidad ha habido algunos avances lentos." (Académico UMCE)

> "Siento que el día de hoy sí se ha logrado avanzar significativamente respecto de aquello. En tanto, sobre todo respecto de los espacios o lugares donde podemos desarrollar investigación, y no solamente investigación en términos individuales, sino que sobre todo la posibilidad de conectar, la posibilidad de dialogar, la posibilidad de conversar respecto de temáticas que evidentemente muchas veces encauzan hacia investigaciones o productos o proyectos de investigación. En ese contexto, por ejemplo, en mi caso particular, no sé, la misma creación de la Vicerrectoría, la misma

instancia de lo que significa el fortalecimiento también de la DIUMCE y la DIPOS, han significado como escenarios positivos para desarrollar este tipo de trabajo." (Académica UMCE)

"No voy a desestimar ni reprochar la oportunidad de que este último tiempo, y a raíz de la generación de la Vicerrectoría de Investigación, se ha visto un impulso a la investigación, un impulso a diversificar los canales de investigación, los financiamientos, y un poco flexibilizar esta idea de que solo son los fondos externos los que importan para investigar y el resto no vale la pena. Yo creo que sí hay una mirada distinta ahí que se está instalando, y lo veo como muy positivo. Pero de que es difícil investigar, es muy difícil, y yo veo todo el tiempo un choque entre los perfiles docentes que existen en la institución." (Académica UMCE)

b) Académicos y académicas interesadas en realizar investigación y crear

La principal fortaleza que se reconoce por parte de las autoridades centrales es que al interior de la UMCE existen académicos y académicas interesadas en hacer investigación en sus distintos campos disciplinares. Esto también es compartido por las decanaturas, quienes destacan la incorporación de nuevos académicos y académicas que poseen un perfil que vincula la investigación y la docencia.

"Las fortalezas yo siento que pasan porque la gente que investiga, innova y crea tiene ganas. Tiene ganas, tiene empuje para hacerlo. Tenemos académicas y académicos muy competentes en lo que hacen. Y yo creo que eso es un gran plus. Yo creo que es el 50% del camino, tener gente que te quiera acompañar en esto y que crea en esto." (Autoridad central)

"Hoy día es mucho más fácil, mucho más fácil, ya no hay que explicar ciertas cosas que antes parece que había que explicar si la investigación era importante. En cualquier universidad eso no es tema, aquí era tema y hoy día ha avanzado una transición, en donde estas masas críticas jóvenes, que digo yo a los sub 40 o los sub 50, lo tienen naturalizado. Y eso se facilita mucho porque están formados, porque hay una masa crítica." (Decanatura)

c) Fondos y recursos internos

Dentro del soporte institucional que ofrece la UMCE para apoyar el desarrollo de la investigación, se destaca la entrega de fondos internos de financiamiento a la investigación, los DIUMCE. Estos son un apoyo clave para aquellas personas que están iniciando procesos de investigación, pues permiten contar con horas protegidas y recursos para investigar. También se destacan los DIUMCE como una herramienta que permite seguir avanzando en la carrera investigativa, sobre todo cuando no se cuenta con otras fuentes de financiamiento como FONDECYT o FONDART. En ese sentido, los fondos internos actúan como puentes que favorecen el avance en las carreras de las personas que realizan investigación.

> "A mí el DIUMCE me ha servido mucho, mucho, porque me ha permitido tener más tiempo para desarrollar mis proyectos de investigación. Da poca plata, pero de verdad, la plata que dio a mí me ayudó mucho a complementar dinero de un FONDART, por ejemplo. Entonces, en ese sentido, el DIUMCE yo lo encuentro fantástico. Sin embargo, considero que, a mi juicio —a lo mismo que reclamaron un poco los colegas— debería tener un poco más de tiempo. Doce horas sigue siendo muy poco para los proyectos de envergadura que uno está desarrollando." (Académica UMCE)

> "Yo he logrado desarrollar y seguir avanzando en mi investigación gracias a los fondos internos. Son poquitos, dan poquitas horas, pero sí son una real oportunidad para seguir desarrollando la investigación. Porque los proyectos externos —el FONDART, el FONDECYT y todos los otros proyectos— son muy competitivos, son muy difíciles de adquirir. Y dentro de la universidad, que hayan estas opciones de no parar y de seguir profundizando, y que te va como fortaleciendo para eventualmente lograr conseguir estos fondos que son externos, creo que es un apoyo... En mi caso ha sido como muy importante y necesario." (Académica UMCE)

> "Se siente el envejecimiento académico cuando no te adjudicas proyectos externos. Eso es lo que me pasa a mí en términos personales. Pero la universidad, al mantener estos proyectos internos, ha hecho un esfuerzo enorme para que, de una u otra manera, uno pueda seguir estando presente en la investigación, publicando, qué sé yo. Uno sabe que los proyectos externos, los niveles de exigencia en términos de cantidad y calidad de publicaciones, es cada vez más alto. Y si no fuese por el proyecto DIUMCE, no estaría investigando." (Académico UMCE)

d) Instancias formativas y de apoyo a la postulación

Otra acción que ha sido valorada positivamente por la comunidad académica, son los talleres y otras instancias formativas y de apoyo a la postulación a proyectos o de escritura académica. Además de caracterizarse como instancias de aprendizaje, también se destacan en tanto instancias de sinergia y compartir con colegas de otras disciplinas. Esto ha hecho del proceso investigativo uno más colectivo, en el que a partir del intercambio de ideas con otras personas se han fortalecido los proyectos.

> "Y otra cosa importante que la UMCE implementó hace poco y de la que estoy formando parte son estos talleres de escritura académica para paper y enviarlos a revistas. Yo, la verdad, es que ese ejercicio yo creo que cada uno lo hace en su tiempo, pero resulta ser que este taller, yo me inscribí con la expectativa de sistematizarme yo en un horario. Es decir, el taller es tal día, tal hora, la profesora nos pide tal tarea, la revista nos pide las indicaciones, el resumen, el abstract, nos pide cosas. Entonces, eso, me siento como un estudiante y me siento más joven en ese sentido, y cumpliendo metas poco a poco." (Académico UMCE)

> "Resaltar los últimos esfuerzos que se han hecho en la universidad de apoyar, ponte tú, el FONDECYT. Ahora yo estuve en un taller, y no estuve sola formulando, sino que con un grupo

de personas. Me leyeron varias colegas. Fue un taller súper bueno, y creo que sí aprendí mucho, salga o no salga el FONDECYT, creo que ahora estoy más capacitada para formularlo. Ya es la tercera vez que postulo, entonces ese proceso acompañado ha sido como... le ha dado aire también al espacio. No estaba yo sola sentada en el escritorio tratando de entender qué estoy haciendo." (Académica UMCE)

8.1.3. Debilidades y oportunidades de mejora institucional para la I+c+i

(a) Apuntar a ser un semillero de investigación

Las académicas y académicos plantean que el principal desafío que la Universidad debe asumir es el de configurarse como un semillero de investigación que apoye y potencie los esfuerzos que se realizan en ese ámbito. Esto también es compartido por las autoridades centrales, quienes vislumbran el desafío de fortalecer al cuerpo académico en prácticas investigativas.

> "acá, si es que uno no tiene un proyecto DIUMCE o si uno no tiene un FONDECYT, es súper difícil rendir las supuestas horas que existen para desarrollar investigación. Y claro, o sea, es fundamental entender que el trabajo investigativo no parte cuando tú te adjudicas un proyecto, sino que parte mucho antes: tienes que tener tiempo para conversar, tienes que tener tiempo para leer, tienes que tener tiempo para crear tu proyecto también, para ser postulable. Y no solo eso, sino que también, por ejemplo, la mayoría de los que no tenemos todavía un proyecto FONDECYT y que estamos postulando iniciación, también vamos armando currículum, digamos, en el camino, con el objetivo de ser más competitivos a la hora de postularnos a los proyectos." (Académico UMCE)

> "Robustecer el cuerpo académico con las habilidades y las competencias para poder cursar una trayectoria académica e investigativa. Porque hay mucha gente que tiene las ganas. Lo cual ya es el punto de partida base, inicial y fundamental, pero no tiene el currículum." (Autoridad central)

(b) Fortalecer los departamentos y la gestión en investigación

Pese a los avances que se identifican en materia de soporte institucional para el desarrollo de la investigación, estos aún se perciben como incipientes, de modo que una de las debilidades y desafíos más patente para los académicos y académicas es el de repensar la misión de la Universidad y reestructurarla de tal forma que favorezca el desarrollo de investigación. En esa reestructuración, se menciona el potencial que podrían tener los departamentos en tanto unidades dinamizadoras y articuladoras del quehacer investigativo y académico de la Universidad.

> "Creo que la universidad, si quiere avanzar significativamente en los ámbitos de investigación, tiene que pensarse cómo está estructurada. Y eso significa pensar, por ejemplo, los departamentos,

> porque hasta ahora los departamentos son más bien los directores como jefes de carreras y de carreras de pregrado. La universidad está estructurada a partir del pregrado, los departamentos son un fiel reflejo de eso. Todas las preocupaciones se las lleva el pregrado. Los chicos se van a paro, poco menos que la universidad se desconecta del mundo." (Académico UMCE)
>
> "Así que es un desafío poder instalar capacidades dentro de los departamentos para que no sean motivaciones individuales, sino que también existan trabajos que sean más contundentes para la universidad y que no sean personalizados, sino que trasciendan a quien esté en el departamento." (Académica UMCE)

En este ejercicio de reestructuración de la Universidad, un aspecto clave es el relativo a las jornadas y a la destinación horaria que las académicas y los académicos deben destinar a una multiplicidad de labores. A la docencia y a la investigación, se suman cargos y labores de gestión que van reduciendo las posibilidades de desarrollar proyectos y alcanzar los índices de productividad requeridos. En ese aspecto, no solo falta fortalecer los equipos y realizar una distribución equitativa de las horas, sino que también contar con más equipos de apoyo a la gestión de los procesos de investigación. Este análisis es compartido por las decanaturas, quienes además plantean que la reducción de la planta académica en algunas facultades y departamentos ha conducido a que en general las y los académicos se vean enfrentados a una sobrecarga de labores y funciones que dificulta el que puedan desarrollar de forma óptima sus líneas y proyectos de investigación.

> "La docencia nos llena y nos deja muy poco espacio para la investigación, nos deja poco espacio para publicación, para preparar una serie de cosas que uno tiene que ir haciendo anexas a los proyectos. Pero no es solo la docencia, porque yo creo que eso ya casi sería lo mínimo. Hoy día, como los equipos están siendo cada vez más reducidos, los profesores que hay con contratos de académicos, o sea, para otras funciones somos muy pocos. La mayoría no solo tenemos que llenar nuestro compromiso académico con docencia, sino que también con muchas horas de gestión, porque eso no se lo podemos dar a profesores a honorarios. Entonces, eso prácticamente ha ido desmembrando y dejando sin equipos. Y la verdad es que armar un equipo de investigación, fortalecerlo y mantenerlo en el tiempo es muy difícil." (Académica UMCE)
>
> "Creo que es difícil hacer investigación en la UMCE porque las condiciones estructurales para la gestión —que también es una de las actividades que realizamos los docentes y las docentes, académicas y académicos en esta institución— es compleja. (…) Entonces, como la gestión es tan difícil de realizar, y es algo que la mayoría de nosotros tiene que hacer, y la mayoría de nosotras tiene que hacer, se nos acortan mucho los tiempos. Yo no sé si la buena gestión podría ayudar, y mi sospecha es que mucho. Podría ayudar a desarrollar mejores procesos de investigación, dado que hay algunas cosas que estarían resueltas de base." (Académica UMCE)
>
> "Se nos va mucha gente de esta facultad a otras universidades, perdemos gente hasta con proyectos, porque las agobiamos de docencia, se van po'. Gente joven, ganan FONDECYT, perdemos esos

> proyectos, porque los ahogamos. Y esa no es una decisión del decanato, ¿te fijas? no es decisión mía. Al contrario, yo trato de retener a esas personas." (Decanatura)

En esa línea se reitera la estrategia de plantear perfiles que se construyan en base a las capacidades y expectativas que cada académico y académica tiene sobre sus propias carreras. Esto permitiría que los departamentos llevaran un control más planificado del quehacer de su planta académica, procurando el equilibrio de labores y jornadas que no desatiendan ni sobrecarguen ninguno de los ámbitos de desarrollo de la Universidad.

> "Pero yo creo que hay que jugársela más por la investigación y la gestión sin tener miedo de tener esos titulares en las carreras y en las prioridades de sus cargas académicas, en ningún caso puede ser estar por sobre o por debajo de nosotros. Es simplemente usar las mejores habilidades y competencias de nuestros talentos. De las personas que hoy día tenemos. Y generar condiciones reales y escalonadas, progresivas, con exigencias conocidas, de producción académica." (Decanatura)

Este cambio de enfoque, necesariamente debiese conducir a revisar el Sistema de Evaluación y Jerarquización Académica de modo que incorpore y pondere de forma eficiente y correcta las trayectorias investigativas de las y los académicos. Se reconoce la competitividad que existe entre instituciones de educación superior para tener dentro de su planta a investigadores e investigadoras productivas, atrayéndolos y reteniéndolos a través de estímulos económicos y académicos que la UMCE debe evaluar si le interesa avanzar en ese ámbito.

> "(…) el Sistema de Evaluación y Jerarquización Académica, tiene que reflejar muy bien el que hace una trayectoria investigativa, y que se refleje en su jerarquía, y que se refleje en su sueldo también ¿Por qué? Si tú ves que en la universidad la única forma de prosperar económicamente, en términos de sueldo, es teniendo una jefatura: ser jefe de un departamento, ser decano; tendría que haber un sistema de estímulo económico alternativo que permitiera que algunos académicos ya destacados, algunos académicos con trayectoria, puedan ganar más sin necesidad de tener una jefatura. Porque la jefatura, en algunos casos, en todos los casos, te quita tiempo evidentemente." (Decanatura)

b) Falta de reconocimiento y validación de las diversas formas de generar conocimientos

Una de las grandes debilidades que se identifican, por todos los perfiles muestrales, es la relativa a la falta de reconocimiento y validación de las diversas dinámicas y formatos que existen para realizar investigación. Pese a que la Universidad cuenta con una trayectoria significativa en el desarrollo de la creación y de la investigación artística y musical, en el discurso institucional esto no se expresa con fuerza y, por el contrario, se refuerzan y visibilizan los formatos clásicos de investigación, como publicaciones científicas y proyectos de financiamiento ANID.

> "El problema que tiene es que registra los proyectos de investigación, pero hay muchas otras cosas que quedan fuera, que no todo... no toda investigación, no todo paper, no toda publicación deriva de DIUMCE o de un FONDECYT y eso quedaba afuera. Además, quedan fuera porque también nosotros queremos relevar lo que entienden los propios artistas con investigación artística. Que tienen otra mirada." (Decanatura)

> "Existe una cierta comodidad de mantener el estatus quo de reconocer una forma de aprender. Que es el método científico. Y la segunda es, no querer dar un espacio de valor, de paridad, al reconocimiento de saberes diverso." (Decanatura)

Al respecto, se plantea que los requerimientos materiales y de infraestructura de estas disciplinas son diferentes y requieren de una mayor actualización y mantenimiento que favorezca su correcto funcionamiento.

> "En el caso de artes visuales, ellos tienen hartos laboratorios, de distintas cosas, de fotografía, de escultura, de pintura. Tienen muchas disciplinas. Usa hartas especialidades Arte. Pero que no se han modernizado, me ha costado mucho lograr que se mantengan los equipos. Entonces estamos hablando de lo básico, que los equipos se restauren. Que los equipos puedan estar calibrados, que midan lo que tienen que medir, en el caso de las ciencias de kine, que los equipos estén afinados en el caso de la música. Entonces estamos en un subpiso, en el subsuelo todavía. Hemos avanzado, pero no es la prioridad, o no se evidencia la prioridad, por lo menos en esta facultad." (Decanatura)

c) Falta de apoyo para crear y sostener redes de trabajo

Los elementos planteados anteriormente, impactan también en las posibilidades que las y los académicos tienen para insertarse en redes de investigación. Así, las redes que las y los académicos establecen, dependen de sus proyectos e iniciativas propias y no logran instalarse a nivel institucional. Además, se reconoce que la Universidad no cuenta con instrumentos que apoyen directamente la conformación y mantención de redes de investigación, creación e innovación.

> "Pero de las redes, yo diría que (de) las redes, existe un intenso trabajo, pero son más bien personales que institucionales, ahí, la UMCE está al debe, no apoya tanto a los académicos, sino que se suma a un financiamiento, un pasaje, una cosa menor, pero el trabajo en la construcción, la participación, todo este trabajo de webinar, todos estos trabajos de reuniones online, la hacen las personas, los académicos, en su tiempo." (Decanatura)

8.2. Dinámicas de investigación, innovación y creación (I+c+i)

8.2.1. Caracterización

Las formas, ritmos y actorías que forman parte de los procesos de investigación, innovación y creación en la UMCE son diversos. Pese a eso, en general se percibe que la actividad investigativa se da de forma aislada y no como un eje transversal al quehacer académico de los departamentos, facultades y de la Universidad. Las y los académicos reconocen que la Universidad es una institución joven en el proceso de institucionalización de la I+c+i, de modo que plantean que el impulso por hacer investigación responde a las voluntades y deseos personales por iniciar una carrera en esos ámbitos.

> "yo hago investigación porque me gusta a mí. Ya, digamos, eso transversalmente le llega a la universidad, le llega a mi departamento, pero el entusiasmo es absolutamente personal, digamos, y a partir de eso participo de cuánta cosa me invitan." (Académica UMCE).

Si bien en algunos espacios se identifican líneas de investigación preponderantes, estas responden a los esfuerzos y trayectorias individuales de cada persona que investiga, más que a un diseño institucional orientado a fortalecer determinadas áreas. Esta falta de impulso institucional al desarrollo de estos ámbitos, sigue resultando sorprendente para varios académicos y académicas que conciben la investigación como un ámbito clave para el desarrollo de la Universidad y, particularmente, para la formación de profesores y profesoras.

> "me encontré con que había unos discursos que para mí eran como bien disruptivos (…) porque a mí me lo dijeron varias veces, como que investigar es para ti. Siempre me decían eso. Si te ganas el DIUMCE, eso es para ti, como para mi currículum personal. Entonces no había como una conciencia o un entendimiento de que investigar igual es algo que le reditúa a la universidad completa o a la comunidad, desde cosas mínimas como innovar en la docencia (…). Entonces al principio fue muy frustrante porque llegando a la universidad me adjudiqué un DIUMCE y no me dieron las horas que correspondían, me llenaban de clases (…)" (Académico UMCE)

a) Investigadores en distintos estadios de sus carreras

Las trayectorias y posicionamiento de la planta académica frente a la investigación también son diversas en cada una de las facultades. En general se percibe la existencia de tres tipos de relación entre las y los académicos y el quehacer investigativo. El primer grupo corresponde al de académicas y académicos con una carrera consolidada en investigación, lo que se mide a partir de la adjudicación de proyectos Fondecyt, así como del sostenimiento de grupos y redes de trabajo nacionales e internacionales. En la mayoría de las facultades este es el grupo minoritario y, en algunas de ellas, lo componen solo investigadores.

El segundo grupo corresponde al de académicas y académicos que se han insertado en el circuito de investigación a través de la adjudicación en proyectos Fondecyt y la colaboración en proyectos de otras instituciones, así como en la adjudicación de proyectos de financiamiento interno (DIUMCE).

Un tercer grupo corresponde al de académicos y académicas que se han mantenido ajenos a la actividad investigativa por diversos motivos. Desde el punto de vista de las decanaturas, hay académicos y académicas que no han tenido posibilidades -por razones de tiempo, recursos, etc.- para realizar investigación, otros que no manifiestan el deseo de iniciarse en esa carrera y un grupo que no lo asumen como una de las tareas del trabajo académico. Esto último sucede particularmente en el caso de académicos y académicas pertenecientes a generaciones más antiguas que, en muchos casos, han permanecido en la institución desde su formación de pregrado y que, por tanto, fueron formados en una cultura institucional que ha privilegiado la docencia por sobre las otras labores.

> "Pero también tenemos un historial de colegas que de alguna manera vivieron casi, casi nunca han salido de la universidad, es decir, se educaron acá por los años 80, supongamos. Empezaron a hacer ayudantía mientras eran estudiantes y apenas salieron, se titularon y ya empezaron a hacer clases. Y entonces vivieron haciendo clases 30 años. Entonces decirles ahora que investiguen, ellas sienten que no es su trabajo propio. ¿Entiendes a qué voy con esto de la cultura institucional? Ahora con las colegas jóvenes o colegas que vienen de otras universidades, ya es distinto." (Decanatura)

b) Relevancia de la investigación para la docencia y el trabajo en el aula

En el caso de algunas disciplinas, y en coherencia con la tradición y el sello de la UMCE, hay una tendencia a conectar las investigaciones con las experiencias educativas. Lo anterior es evaluado positivamente, sin embargo, se evidencia que no ha logrado traducirse en mayores niveles de productividad científica en esos ámbitos o en su transferencia a nivel de políticas públicas.

> "Yo creo que lo que podría caracterizar a las investigaciones, en general, que todas tratan de conectarse al menos con las experiencias educativas que han tenido, sobre todo con el sistema escolar y con sistemas no formales de educación, sobre todo las experiencias no formales: aulas hospitalarias, contextos carcelarios, etcétera. Y yo creo que es una investigación muy rica en términos cualitativos, pero que no tiene mayor impacto en términos cuantitativos, porque generalmente son investigaciones muy basadas en experiencias y con grupos pequeños, muestras pequeñas." (Decanatura)

Para la mayoría de las personas que realizan investigación, esta es una labor que necesariamente se debe vincular con lo que sucede en el aula y los procesos formativos de sus estudiantes. En ese sentido, hay quienes ven en el pregrado la posibilidad de formar futuros investigadores e investigadoras, así como un espacio que se relaciona de forma bidireccional con la generación de conocimientos.

> "nuestra investigación proviene de lo que luego estamos trabajando en aula con nuestros estudiantes, que también se benefician por tanto de tener —no solo porque se integran a los equipos de investigación— sino porque también ahí estamos renovando un montón de cosas, y estamos entrando en diálogo también con una actualización de los distintos saberes o los distintos campos del conocimiento que se dan a través de la investigación. Así que ha sido complicado. Pero yo creo que también uno y una se va encontrando con otras personas en el camino que andan más o menos en la misma búsqueda, y ahí va tejiendo también como esas redes, esas alianzas, de esos equipos, esas solidaridades que también al final a uno lo entusiasman mucho." (Académico UMCE)

> "Y trabajo también en la formación de investigadores, porque en el pregrado tú también puedes formar para la investigación, es muy importante e interesante hacerlo, por todas las transformaciones que amerita la educación y el sistema educativo en general." (Académica UMCE)

c) Sobrecarga de funciones

La sobrecarga de funciones asociadas a la docencia, la gestión y la participación en distintas instancias y actividades institucionales, conduce a que la mayoría de las personas que realizan investigación la lleven a cabo tras la finalización de la jornada laboral, durante fines de semana y vacaciones; lo que a su vez conlleva un costo para la vida personal y familiar.

> "en mis tareas de secretaria académica, que es tremendamente demandante, es de una carrera muy grande, son 400 estudiantes, entonces es muy demandante, logro tratar de sobrellevar esto a un costo personal importante. Ya, y el costo personal, que lo he hablado incluso hoy día con unos colegas, es que en realidad estoy todo el día en la universidad, llego a mi casa a dormir y al día siguiente descanso para volver a venir a trabajar. Entonces la vía personal queda muy relegada." (Académica UMCE)

> "Ocupo tiempos de fines de semana, la noche. Yo tengo un hijo de 6 años, así que el fin de semana no es tan factible trabajar, pero a veces lo organizamos con mi marido, porque también está estudiando doctorado. A veces trabaja él, a veces trabajo yo, ahí nos organizamos. Pero sí tengo que usar tiempos personales. Acá tengo tiempos de dedicación, pero me pasa que ocurren cosas, a veces no las puedo usar. Soy secretaria académica, entonces en el fondo tengo que dar respuesta también a esa demanda, y eso es un poquito complicado." (Académica UMCE)

Este análisis es compartido por las autoridades centrales, quienes lo observan en las personas que realizan investigación y también lo viven desde su propia experiencia.

> "Me gusta mucho la gestión, a mí me gusta la gestión, pero la gestión mata a la investigación. Yo lo tengo super claro. (…) idealmente, las personas que se dediquen a la carrera académica investigativa, ojalá tengan poca gestión, porque si no, no van a desarrollar esa línea. No la van a

desarrollar, porque la investigación es muy demandante y la gestión es muy demandante. Y cuesta mucho hacer convivir." (Autoridad central)

De esta forma, incluso para aquellas académicas y académicos que tienen horas de su jornada destinadas a investigación, resulta muy complejo hacerlas realmente efectivas, de modo que un desafío clave que ellas y ellos identifican es avanzar hacia una política de cuidado real del tiempo destinado a investigación. Esto es particularmente clave durante periodos que requieren mayor dedicación, como los procesos de postulación a proyectos de financiamiento interno o externo.

> "hacer efectivas las horas para la investigación yo creo que es el primer desafío y que es fundamental. Porque, en el fondo, yo, por ejemplo, tengo las horas, pero, en el fondo, no las logro utilizar para eso porque hay una multiplicidad de otras tareas que realizar, y somos muy pocas, y hay que hacerlas porque están las estudiantes detrás. Entonces, finalmente, esas otras actividades que también son importantes van utilizando el tiempo que es necesario para investigar, y que requiere mucho tiempo, y que va a requerir tiempos distintos también en función del nivel de investigación que uno esté desarrollando." (Académica UMCE)

> "Entonces falta también como, quizás como esa cultura de cuidado respecto a la investigación, de que hay fechas que son importantes, de que hay fechas en las cuales los investigadores van a estar muy ocupados, por lo tanto, intenten como cargarlos con las menos cuestiones posibles. Y también yo creo que esa como cultura de cuidado respecto al investigador va de la mano de ese tipo de cuestiones." (Académico UMCE)

> "Yo, al menos en estos momentos que son las postulaciones de fondos, estoy completamente saturada, trabajando todos los días hasta muy tarde, muy cansada. Entonces siento que es difícil coordinar todas las labores. Hay que hacer demasiadas labores en la universidad y hay que estar pensando en tres proyectos, en clase, en gestión y en ir a reuniones. Entonces se pone a veces abrumador." (Académica UMCE)

Frente a este escenario caracterizado por la sobrecarga laboral y el estrés y agobio que esta trae consigo, las y los investigadores han levantado estrategias propias para sobrellevarlo de la mejor forma posible. Organizar la semana dejando días protegidos para hacer investigación, destinar tiempo para el ocio, hacer ejercicio físico, o simplemente limitarse de asumir nuevas funciones, son algunas de las formas que las personas que realizan investigación han levantado para cuidar sus jornadas de trabajo. Estas estrategias también van de la mano de acciones que la misma Universidad ha impulsado para dar espacio al desarrollo de estas funciones, como es la posibilidad de trabajar de forma remota.

> "hace un par de semestres atrás —creo que el segundo semestre de 2024— la universidad se acogió o acogió esta modalidad de trabajo online. Había que postular a la posibilidad de trabajar en casa, unas horas en casa y otras horas en la universidad. (…) Bueno, postulé a esta… a este llamado a postular a trabajo online y despejé dos días: lunes y viernes. Entonces yo me dedico en casa —en mi casa, en mi cocina, en mi baño, en mi techo, ¿no?— a investigar lunes y viernes. (…) Entonces,

por eso, yo creo que en términos de espacio, si bien es cierto me tengo que mover, el investigar lo hago en casa, y eso ha sido un buen plus, porque efectivamente he avanzado en muchas cosas, a diferencia de años anteriores." (Académico UMCE)

"yo estoy adscrito a teletrabajo, vivo en Valdivia, voy cada cierto tiempo a Santiago a hacer distintas labores, y las labores de docencia yo las laboro en los programas telemáticos que tenemos en el departamento. Entonces trabajo más que nada en la casa y yo diría, (…) en el fondo cunde, cunde cuando uno tiene las condiciones. Pero yo, por ejemplo, tengo dos niños chicos y tengo una guagua, y aún así me cunde más en la casa, porque cuando uno estoy allá siempre llegan los estudiantes, llegan los colegas, no sé… siempre hay como cosas que atender, siempre pasan cosas. Y claro, las actividades ligadas a investigación son procesos largos, no son tareas de cinco minutos. Entonces uno no… si lo distraen, cuesta, digamos. Pero desde este lugar muy privilegiado de estar ahí en la casa, más protegido de ese tipo de cosas, también yo veo el problema de quedarse en la casa: es que uno no establece redes y cuesta mucho formarlas, ¿no es cierto? Ahora, esos son espacios súper inmaduros en la universidad." (Académico UMCE)

Dado que la investigación suele realizarse en horarios fuera de la jornada laboral, estas se llevan a cabo fuera de la Universidad. En general las y los investigadores prefieren trabajar en espacios distintos a sus oficinas dentro de la campus, debido a que estas son incómodas, ruidosas y vulnerables a las interrupciones. De esta forma, se menciona que los espacios con los que cuenta la Universidad para este tipo de labores son aún insuficientes.

"Yo tengo la fortuna, lo digo irónicamente, de tener una oficina en un edificio que está al lado de la cancha de fútbol, entonces el tiempo está… pero el ambiente no está. (…) Yo creo que se trabaja para tener los espacios, pero de alguna manera los espacios, en mi experiencia, no son los suficientes, de acuerdo a lo que uno necesita para la tranquilidad y el silencio, para concentrarse y terminar una tarea." (Académico UMCE)

"La parte de la escritura, generalmente la hago en mi casa. Pero yo creo... podría hacerlo acá, pero me acomoda más el espacio. No sé, quiero estar con ropa más cómoda incluso, pero es una opción propia, porque podría también escribir o dedicarme acá, pero la escritura la dejo en casa." (Académico UMCE)

8.2.2. Relaciones de género en el ejercicio de la I+c+i

a) Masculinización y feminización de las disciplinas y unidades

Una brecha de género que se manifiesta con fuerza es la relativa a la composición de género de las plantas académicas de algunos departamentos y facultades. Si bien se manifiesta que este es un problema profundo e histórico de algunas disciplinas, que se basa en la prevalencia de estereotipos de género, también se

percibe como una situación insostenible en algunos espacios, que limita las posibilidades de generar conocimientos y proyectos de investigación integrales.

> "Tal vez pueda darse más bien lo que a veces se da como un dimorfismo, como ciertas áreas del saber están más feminizadas que otras, pero que es una cuestión más global y que también es una cuestión más histórica, tal vez. Pero digo, nosotros en el departamento tenemos ese problema y que está tremendamente diagnosticado y que nos pesa muchísimo." (Académica UMCE)

> "siempre he compartido mi trabajo académico en una diversidad, digamos, de hombres, mujeres... Y toda la diversidad que existe. Y echo mucho de menos eso. O sea, es que lo siento como... Lo siento como un desgarro casi. Esto de que no haya hombres en la formación de educadoras de párvulos, de que sea muy feminizada la carrera. (…) Y, claro, el trabajo es muy diferente cuando tienes hombres y mujeres trabajando. El trabajo docente, la resolución de problemas, el diálogo... Es muy distinto, es muy distinto. La relación entre las personas es muy distinta. Entonces, considero que, desde esa perspectiva, también eso afecta el ámbito de la investigación." (Académica UMCE)

Desde las decanaturas se constata que algunos de los departamentos que conforman sus facultades se encuentran más masculinizados que otros. De esa diferencia numérica en la composición de los grupos académicos se desprende también la menor participación de mujeres haciendo investigación. Esta composición feminizada o masculinizada de algunas unidades, en algunos casos genera que las académicas tengan que hacer mayores esfuerzos para validar su presencia y participación en investigación. Pese a lo anterior, y a que en algunos espacios las mujeres representan la minoría, son también quienes se mantienen activas en el trabajo investigativo.

> "Yo tengo que también mencionar que al ser en el área de ciencias estamos nosotras las mujeres siempre mostrando si acaso somos capaces o no. Ese es nuestro problema. Y cambiar esa percepción al investigador o, por ejemplo, a la dirección que esté, siempre va a dar preferencia a un hombre." (Académica UMCE)

> "De hecho, recién yo venía de la Red LiCi y habíamos 5 mujeres y 25 hombres. Pero de esa relación que había ahí, los que participamos ahora, nos ofrecimos para trabajar en el documento fuimos cuatro mujeres y dos hombres. Entonces, yo creo que esa participación o que ocurra es muy buena, porque ayuda también para que cambien un poquito las proporciones, pero hasta ahora, si uno iba ahí, la proporción igual era abismante." (Académica UMCE)

> "Yo diría que no hay una falta de interés. De hecho, hay un grupo de investigadoras mujeres muy potentes en esta facultad, muy potentes, muy buenas en lo que ellas hacen, son muy buenas. Y respetadas y reconocidas por sus pares de otras universidades." (Decanatura)

b) Sobrecarga de labores

Tal y como sucede en otras instituciones de educación superior, en la UMCE un número importante de los puestos de gestión los ocupan mujeres académicas. De las participantes del estudio, casi la totalidad de ellas manifestó haber ocupado o estar ocupando un puesto de gestión en su departamento y/o facultad. Esto es indicado como uno de los principales obstáculos que enfrentan para hacer investigación, sobre todo al ritmo en que lo hacen sus colegas hombres que además no asumen ese tipo de labores.

> "Pero lo que veo es que a la mujer aquí en la universidad le ponen muchas responsabilidades de gestión académica (…). Si hay un deber que cumplir uno está dispuesto a cumplir y deja de lado este interés por investigar, porque no es visto como un deber, es como si usted quiere, no más hágalo. Y es cargarse más de responsabilidades." (Académica UMCE)

> "en las instituciones de educación superior, esta y otras, el trabajo de gestión recae mayormente en las mujeres, debido a que hay una suerte de desocupar a los buenos investigadores —y digo los buenos porque en general se considera que el hombre es más productivo— para hacer el ejercicio de investigar, mientras que las mujeres, pareciera que cumplimos un rol eminentemente de responsabilidades más locales, de responsabilidades más administrativas. Y eso perjudica persistentemente el que las mujeres participemos de proyectos de investigación y tengamos, por ejemplo, conexiones con otras instituciones, porque en realidad el trabajo es inmenso a nivel de la gestión" (Académica UMCE)

De esta forma, la investigación sigue siendo percibida como un ámbito complejo para las mujeres, particularmente por los altos niveles de competitividad y la falta de estrategias que permitan conciliar esas funciones con otras labores. De esta forma, ser investigadora es una labor que requiere de muchos esfuerzos para compatibilizar la multiplicidad de funciones que las mujeres asumen al interior de la Universidad, así como también con su vida personal y familiar, cuestión que es percibida también por las decanaturas.

> "Porque sin duda los tiempos son más difíciles para quienes llevamos adelante labores de cuidados domésticos, cuidado de hijos. Porque queramos o no, se cruza con los tiempos laborales, llevarlo al médico cuando se enferma, cualquier situación relacionada al colegio, ahí hay que resolver, y esos son tiempos. O uno no viene a trabajar y eso cambia toda la organización semanal, o hay que organizarse para pedir las horas, hay que ir a hacer compras y ocupan tiempo en tu cabeza que quieras o no. Entonces cuando te sientas a trabajar esas preocupaciones vinculadas a la crianza también, que está muy presente en las mujeres y en las madres. También intervienen en los procesos y eso hace que de alguna u otra manera todo sea menos eficiente o haya menos posibilidad de concentración en algunos momentos." (Académica UMCE)

> "Mira, yo creo que todavía tenemos una brecha muy importante en el tema de cuidados, de responsabilidades que asumimos más las mujeres, que a veces nos hace más difícil entrar en el juego competitivo. O bien porque surgen otros caminos, o sea, yo un poco comparo a mis colegas

que son súper buenas para investigar de mi departamento de origen, yo soy de diferencial, y hay investigadoras súper buenas, pero que hacen millones de cosas, muchas otras cosas que les impiden yo creo que estar exclusivamente en la investigación para llegar a los resultados que uno requiere. Como que las mujeres tendemos a involucrarnos en muchas más tareas que los hombres. Por ejemplo, uno de los colegas dice 'no, no en esto yo no me meto, no me manden esto, no yo estoy investigando' y están todo el rato terminando el paper, eso no lo tenemos nosotras. Cosa de personalidad que estamos en todas, y yo creo que eso nos ha jugado una mala pasada de no poder enfocarnos en algo específico, que es la investigación." (Decanatura)

c) Manifestaciones del piso pegajoso y del techo de cristal

En línea con los elementos planteados en líneas anteriores, los obstáculos que enfrentan las investigadoras se manifiesta en dos conceptos teóricos empleados para analizar las trayectorias de mujeres en la I+D+i+e. El primero de ellos corresponde al piso pegajoso que refiere a los obstáculos que ralentizan el avance de las mujeres en su carrera, produciendo segregación horizontal, y, el segundo, corresponde al de techo de cristal que refiere a las barreras que impiden que las mujeres escalen en sus puestos de trabajo hacia puestos de mayor jerarquía y poder de decisión, produciendo segregación vertical.

Llama la atención que este tipo de manifestaciones de las brechas de género, fueron mencionadas y caracterizadas por los académicos participantes del estudio, en tanto expresiones visibles de la ausencia de sus colegas en ciertos espacios y momentos de la trayectoria investigativa.

"Yo creo que no se puede tapar el sol con un dedo, cuando uno mira las direcciones de los centros e institutos de investigación, normalmente están ocupados por hombres. Las políticas para compensar las licencias, en el fondo de pre y posnatal, son súper nuevas, hay un montón de cosas ahí en el fondo. También uno ve, cuando se organizan los seminarios, que los primeros nombres que siempre salen suelen ser nombres de hombres, no de mujeres, aunque hayan colegas muy competentes. (…) Yo creo que, o al menos así es como lo percibo, que cuando uno ve en la media que van avanzando en la carrera, como muchas colegas van quedando atrás, al lado, y no porque tengan menos capacidades, muchas veces a mí me parece simplemente inexplicable y es como evidente." (Académico UMCE)

"En mi departamento, la mayoría de las académicas con jornada son mujeres, y a pesar de que la universidad las contrata con la expectativa de que sean doctoras y que se dediquen a la investigación, en la práctica esa expectativa o esa promesa no se termina materializando, porque finalmente terminan dedicándose con mucha fuerza a otras tareas, que además con una carga de trabajo extra que les hace totalmente imposible participar de estos espacios de competencia que todas y todos conocemos. Si llegando a la casa tienes que cuidar a las niñas, a los niños y hacer otras tareas de cuidado, no vas a estar escribiendo los proyectos ni los artículos que otras personas que no tienen niños sí llegan a escribir o a desarrollar en sus casas. Entonces, ahí hay una falta

probablemente de cuidado, de visión o de infraestructura para pensar en cómo evaluar a las y a los académicos considerando eso, porque en el fondo igual todos finalmente somos evaluados de la misma manera y tu permanencia depende de estos compromisos." (Académico UMCE)

"en el sentido de ya acceder a cargos de liderazgo en el área de la investigación, de los equipos, la experiencia en el doctorado, en el comité, hay menos presencia femenina porque tiene que ver con temas de productividad y quién queda siendo parte del comité o de cualquier comité que exija productividad. Obviamente salen perjudicadas las mujeres. Eso uno lo ha visto. También en situaciones muy puntuales, pero reales, me ha tocado ver o escuchar comentarios que son también poco sesgados en el sentido de que si una mujer es más productiva o no que un hombre, ignorando cuáles son las condiciones sociales y culturales del por qué eso pasa." (Académico UMCE)

d) Menor visibilidad y reconocimiento del trabajo hecho por mujeres

Las mujeres que han iniciado una carrera en investigación, perciben que su trabajo recibe menos visibilización y reconocimiento que el de sus pares varones a nivel institucional. A esto se suma la constatación de que la Universidad no contaba con políticas orientadas a promover la participación equitativa de hombres y mujeres en investigación.

"Lo que yo observo y lo que he vivido es que si uno no va acompañada por alguien que sea un hombre, en este caso que también sea investigador y que tenga una cierta trayectoria… Yo sola, por mi cuenta, no tengo aprobación." (Académica UMCE)

"acá somos las mujeres las que investigamos, promovemos la investigación, todo lo que tú quieras, pero también hay una... Hacia la universidad hay una invisibilización, una minusvaloración también. No podría decir que no, no podría decir que no." (Académica UMCE)

"No hay una acción sistemática por opacar la investigación de mujeres en la universidad, no se observa de esa manera. Sin embargo, tampoco existe un trabajo que promueva la equidad en la participación investigativa." (Académica UMCE)

Ante eso, para las autoridades centrales resulta claro que se requieren acciones y medidas para incentivar la participación de mujeres en investigación, particularmente liderando publicaciones y proyectos de investigación.

"En algunas áreas aparecen más mujeres. Pero en general hay que incentivar que la mujer siga publicando y siga teniendo proyectos. Afortunadamente ahora ANID da esas opciones también. Te permite que si la persona tuvo hijos, entonces hay una asignación, te extiende el tiempo de postulación, porque no corre igual. Así que yo creo que eso también ayuda, ayuda bastante tener esa perspectiva." (Autoridad central)

> "Que es que las mujeres participamos menos como investigadoras principales, más como co-investigadoras. Por tanto, tenemos menos horas y menos recursos para investigar en la institución. Y porque además siempre estamos investigando con cargos de gestión, generalmente." (Autoridad central)

e) Formación en perspectiva de género

Como estrategia institucional para hacer frente a estas desigualdades, se plantea que no basta con contratar más mujeres para integrar las plantas académicas, sino que también fortalecer la formación de las y los académicos en perspectiva de género. Esto no solo para su incorporación en los programas formativos, sino que también para avanzar en la comprensión de estas desigualdades e instalar otras prácticas relacionales.

> "como desafío, es necesario fortalecer la formación en perspectiva de género. Yo lo estoy viviendo en el pregrado, porque me invitaron de la Oficina de Género a que pensara mis programas de estudio. Entonces yo dije: "¡Qué buena oportunidad para aprender!" Y me fui a reunir con algunas especialistas de la oficina de género, y me enseñó, y listo, le incorporé algunas cosas, me dio algunas orientaciones. Fue mucho más simple de lo que yo pensaba. Entonces creo que... Y eso se ofreció para todo mi departamento, y no todos lo tomaron. Entonces, no hay ahí como... ahora lo he escuchado si, en otro tipo de reuniones, como esta valoración de: "Estemos preocupados de la paridad, estemos preocupados de apoyar", o decirle a mi compañero: "Mira, esta vez yo no voy a ser el investigador responsable, te toca a ti", así, no sé, como también entre todos apoyarnos, y entender, conocer lo que es esta perspectiva de género también"." (Académica UMCE)

8.2.3. Redes e interdisciplina

Las formas en que se realiza investigación presenta una dualidad. Mientras hay fases del proceso de investigación que se caracterizan por lo individual y solitario del trabajo, a la vez se reconoce que sin redes de trabajo y colaboración es difícil avanzar en la misma carrera investigativa.

Esta dinámica también varía según disciplina, ya que hay áreas del conocimiento donde se valoran las publicaciones colaborativas con un número amplio de autores, mientras que hay otras donde se pondera más que exista una sola autoría.

> "en las áreas en las que yo me desenvuelvo es imposible hacer investigaciones solitarias (…) Entonces, normalmente son equipos grandes, son equipos súper grandes, de 5, de 10 personas, y nadie se enoja. Entonces, en mi caso el trabajo colaborativo es el trabajo, digamos, en solitario no voy a conseguir mucho, por ahí de repente uno saca un artículo con pocas personas, con datos medios reciclados y cosas de ese tipo, pero en general sí, yo creo que eso tiene mucho que ver con la disciplina." (Académicos UMCE)

> "yo intento equilibrar el tema de la red, participo de varias redes de investigadores, mayoritariamente funcionan por fuera de la universidad, y con eso todo bien, pero también a veces hay diferencias con respecto a las disciplinas en las que tú puedes investigar. Por lo menos yo publico o participo de la red más vinculada a historia, historia y educación, y ahí se privilegia mucho el trabajo y la producción individual. Ya dos personas es una multitud, entonces no es conveniente, por lo menos en el ámbito de las publicaciones" (Académico UMCE)

En cuanto a las redes de trabajo e investigación que tiene la UMCE se plantean distintas vías. En el caso de las redes internas, es decir interfacultad o interdepartamentales, estas se dan principalmente a través de los programas de formación en los que participan los cuerpos académicos de distintas disciplinas. En ese marco se destacan los casos de los programas de Doctorado, así como el Centro de Investigación que actualmente se encuentra en un proceso de reformulación.

> "Y a nivel interno de la facultad, es cierto que lo que nos relaciona más hasta el momento es el Centro de Investigación que se reformuló y que ahora va a comenzar de una manera nueva. Pero en general nuestras conexiones no se dan tanto por proyectos de investigación sino por programas de formación. Por ejemplo, el programa del Doctorado en Culturas Contemporáneas nos ha permitido generar un claustro de unas 12 personas" (Decanatura)

Las y los académicos de la UMCE han formado, por iniciativa propia, redes de trabajo asociándose, principalmente, con investigadores e investigadoras de otras instituciones. Se reconoce que al interior de la Universidad es difícil formar redes y espacios de trabajo colaborativo por falta de tiempo y porque no existe apoyo institucional para gestarlas y mantenerlas en el tiempo.

> "Desde que obtuve mi doctorado hasta poco tiempo después que entré a la UMCE, mi trabajo fue bastante individual. Lo sigue siendo en gran parte, pero me forcé a tratar de establecer redes y a tomar iniciativas en ese sentido, y afortunadamente he podido publicar con personas, colegas de otras instituciones y también de mi departamento últimamente. Entonces, intencionarlo de esa manera ha funcionado, lo cual habla de que, en mi caso, esa iniciativa personal ha tenido sus frutos, aunque institucionalmente no sea algo tan sistemático. Entonces uno podría decir que es necesario una mayor sistematicidad institucionalmente, pero por iniciativas individuales también se pueden establecer esas redes." (Académico UMCE)

> "no tenemos tampoco como esa articulación de conocernos siquiera, sino que ahora son espacios en los cuales recién nos estamos conociendo. Y recién estamos conversando también y estamos viéndonos de que chuta, podemos hacer cosas juntos, podemos armar laboratorios. Hay laboratorios, por ejemplo, que tienen gente de ciencia, que tienen gente de humanidades, que tienen gente de arte. Pero eso está recién. Y a partir de lo que permite movilizar la Vicerrectoría, pero claro, sigue siendo como un desafío importante." (Académica UMCE)

> "No hay tiempos protegidos para actividades colaborativas. Uno ve, por ejemplo, que los estudiantes tienen sus espacios protegidos. Y yo creo que se nota mucho también, porque cuando

> uno tiene iniciativas que van más arriba, más arriba del departamento, y uno quiere invitar, por ejemplo, a seminarios o quiere invitar a talleres, ¿no es cierto?, a todos los académicos, no hay día que convenga. Es imposible hacer convocaciones sin sacrificar algo, porque la planificación no lo permite, ni siquiera a nivel departamental. O sea, siempre estamos en algo. Yo creo que eso entorpece un poco los procesos colaborativos (…) (Académico UMCE)

Esto también es reconocido por las autoridades centrales y decanaturas, quienes plantean que la universidad se beneficia mucho del trabajo y contactos personales de su planta académica, sin ofrecer el soporte necesario para que estas se mantengan en el tiempo.

> "tenemos doctores que vienen e hicieron sus doctorados en Inglaterra, en Alemania, en España... fuertemente, la gran mayoría son de esos países y siguen muy conectados a esos países. O a Estados Unidos también. Y siguen con ellos trabajando, con sus colegas de esa época, entonces... Pero eso yo te diría que la institución saca una gran rentabilidad de los contactos y del trabajo personal. Así que estamos al debe en la internacionalización, como proceso real, como proceso de facilitación de la institución al servicio de los académicos." (Decanatura)

> "No tenemos políticas institucionales que promuevan este tipo de acciones. Entonces, todo se queda en acciones individuales y voluntarias de académicas y académicos. Entonces, depende de cuánta energía, ganas y tiempo tenga la académica o académico en cuestión para poder desarrollar una red. Y está vinculado también a un desarrollo personal y no institucional. (…) Para poder trascender eso, lo que tenemos que hacer es generar estrategias institucionales. Y donde si usted va financiado o financiada con plata de la institución, y su proyecto lo financia la institución o lo patrocina la institución, tiene que empezar a generar redes que tengan convenios marco. Convenio marco específico, plan de trabajo." (Autoridad central)

Pese a lo anterior, desde la creación de la VRIP se reconoce el esfuerzo por articular el trabajo investigativo que existe en los departamentos para así gestar una comunidad investigativa al interior de la UMCE.

> "Tenemos contabilizados y registrados alrededor de 25 laboratorios que nunca, nunca habían sido institucionalizados en el sentido de articularlos en una red que les permita generar sincronía. Y eso también lo hicimos en la vicerrectoría. Y eso ha permitido visibilizar también un trabajo súper invisible de las y los colegas. Y generar cuerpo, generar estructura. Lo que hemos estado haciendo este tiempo es generar estructura." (Autoridad central)

Si bien la UMCE es nueva en el impulso institucional a la I+c+i, también se visualiza una positiva inserción de las investigadoras e investigadores en el panorama nacional de CTCI y en sus respectivas disciplinas o ámbitos de estudio.

> "La universidad en esto es joven; la universidad empezó en esto, yo creo, ya en términos más rigurosos y todo eso, recién hace quince años, una cosa así. Entonces recién empieza a darse casos

de académicos, académicas que ya están figurando dentro del concepto. ¿Cómo se va notando eso? Son personas que empiezan a ser solicitadas, por ejemplo, para evaluar proyectos de investigación FONDECYT, pertenecer a grupos de investigación o de repente los llaman para pertenecer a alguna comisión de trabajo sobre un tema determinado, un trabajo interuniversitario o ministerial, etcétera, etcétera. O a veces te piden una cuña para una consulta en la prensa (…)" (Decanatura)

8.2.4. Creación

La creación es un ámbito de trabajo que aún sigue siendo desafiante para la comunidad académica y directiva de la UMCE, pese a la importante trayectoria que esta Universidad posee en él. Las principales dificultades se manifiestan al momento de definir qué entiende la institución por creación y cómo se mide y/o evalúa en relación a la investigación. Como consecuencia de aquello, también se manifiesta que la visibilidad y reconocimiento que la Universidad, a través de su Vicerrectoría y Dirección de investigación, hace de estos procesos es casi nula.

> "hay un problema que reconozco y valoro: lo que ha hecho la universidad en términos de la investigación en arte y la creación artística en particular, que además se alinea con la quinta dimensión de la CNA. (…) Pero me parece muy extraño porque está mucho en el papel, pero en la práctica no. ¿Por qué lo digo? Porque el año pasado yo me meto en la página de la dirección de investigación y todo gira en torno a ANID y a los FONDECYT —que, por lo demás, acá hay un grave problema con la adquisición de FONDECYT—, pero no hay nada con respecto a lo que pasa en el ámbito de la adjudicación de proyectos en términos de arte. Nada." (Académico UMCE)

En esa línea, particularmente la Facultad de Artes y Ed. Física ha impulsado varios esfuerzos por generar espacios de discusión y reflexión que permitan aunar una definición que les haga sentido a las distintas disciplinas.

> "Mira, una de las cosas más básicas es que la conceptualización puede ser compartida, que entendamos más o menos lo mismo. Dentro de eso hemos tenido varios conversatorios, (…) para que los artistas, tanto música, artes escénica y arte visual, nos puedan decir que entienden por creación o por innovación en el ámbito investigación (…) Y después de eso, cuando tengamos una aproximación interna de claridades. Hay que observar, cómo la CNA está colocando los indicadores de acreditación en estas materias." (Decanatura)

De esta forma existe consenso en la urgencia por definir la creación, así como los parámetros de registro y evaluación.

> "El problema es cuando tú tienes que evaluar personas o jerarquizar personas que son de otras facultades. Entonces yo, mire, 'yo toco piano, y el otro toca flauta', pero el que tocó flauta, toco en el Municipal, y el otro tocó piano pero en un bar. Entonces tú decís: "¿Cuáles son los criterios?" Y la

conclusión que yo tengo, y que lo mencionaba en varias partes, que lo vimos en los Estatutos también, es que ahí se requiere de pares evaluadores, pares que sean de la especialidad." (Autoridad central)

"dicen 'bueno, ya, entonces si tú haces un monito en una servilleta mientras estás aburrida en una cafetería ¿Eso va a equivaler a mi paper?' O sea... es llevarlo al extremo, pero también te da cuenta de una cierta sensibilidad y tensión respecto a las oportunidades de avance en la carrera académica y el reconocimiento, (o) valor, que puede significar una inspiración y no entender que no es la inspiración de la creación como sinónimo de producción. Entonces en esos lenguajes, en esos acuerdos, en esas complejidades, los propios artistas no han sido capaces de ponerse de acuerdo." (Decanatura)

8.3. Difusión y divulgación de conocimientos

8.3.1. Caracterización

Uno de los puntos más débiles para el desarrollo de la I+c+i en la UMCE, es el de la difusión y divulgación de los saberes creados en la Universidad. Este es un elemento compartido por todos los perfiles muestrales, quienes plantean que esto afecta directamente en las posibilidades que las personas que realizan investigación tienen para generar redes de trabajo, adjudicarse proyectos y aumentar los índices de productividad.

En torno a este punto se plantean dos líneas principales de problemas. La primera es la relativa al registro oportuno y actualizado del quehacer investigativo de la planta académica. Conocer las líneas y proyectos de investigación que están haciendo colegas dentro de la Universidad es un paso clave para la generación de redes así como para el posicionamiento comunicacional de investigadores e investigadoras de la UMCE. Es por eso que contar con un registro actualizado del quehacer investigativo de las y los académicos se plantea como una necesidad y desafío importante para la institución y para las personas que realizan investigación.

"Nosotros creamos el primer boletín de Investigación de la Universidad, y ese boletín lo que buscaba eran dos cosas. Era contarle a todo el mundo lo que nosotros hacíamos y generar un registro oportuno. Porque después resulta que siempre se nos piden cosas para el minuto de la acreditación, y hay que hacer como una minería de datos." (Decanatura)

"Actualizar la página web de la universidad en general. Yo miro los datos de personas que ya están desvinculadas y, además, qué ganas de saber lo que están escribiendo otros colegas o estoy levantando un proyecto, ¿con quién podría hablar? Por ejemplo, ahora necesito ubicar a una mujer que sea experta en investigación en el Cerro Chena. ¿Cómo averiguo eso?" (Académica UMCE)

"Solamente que me parece que es un problema institucional también que tiene que ver con este problema comunicacional que la universidad no sabe qué es lo que están haciendo sus profesores y sus investigadores. En arte están, y vuelvo acá a ese tema, los proyectos FONDART que salieron

el año pasado, a principios de este año, son fabulosos y la universidad no tiene idea de eso." (Académico UMCE)

La segunda línea de problemas, es la relativa al área de comunicaciones institucionales, que se traduce no solo en la necesaria actualización y modernización de la página web institucional y de sus redes sociales, sino que también en la existencia de mayores y mejores recursos para posicionar comunicacionalmente el quehacer investigativo en las distintas unidades.

> "Yo diría que una de las grandes dificultades institucionales, institucionales, no de ahora, sino que de mucho tiempo, es precisamente el ámbito de la difusión y divulgación. Y es dramático, te voy a decir, que es muy dramático. (…) Nosotros hacemos, solo para darte un ejemplo bien concreto, nosotros mantenemos nuestra página web, de nuestra facultad, nosotros mismos. Y no tenemos un profesional que nos apoye, no porque no existan, sino porque los que existen están sobrepasados de trabajo. Son excelentes personas, excelentes profesionales, yo tengo la mejor opinión de ese equipo, pero no dan abasto." (Decanatura)

> "Yo he pensado que ahí debe haber una relación quizás más directa entre lo que es el departamento, o una oficina, no sé cómo se llama, de comunicación con los departamentos, para que ellos estén enterados de lo que se está desarrollando en los departamentos. Y eso irradiarlo al resto de la universidad. (…) Pero creo que eso es una tarea que tiene que venir de comunicaciones, porque imagínate, los profes, además de ganándose los proyectos, no tienen que estar mandándoles mail. (…) Pero cuando tú les mandas el correo, hace tres años atrás, tenías que escribirles prácticamente un informe para que ellos redactaran el texto." (Académico UMCE)

> "Quizás habría que construir personal más técnico que ayude a la difusión, cosa que yo creo que nosotros no tenemos. Las otras universidades tienen periodistas, quizás no se necesita una gama tan grande de periodistas, pero un periodista especializado en difundir, en llevar a las redes. Nuestros colegas —incluyo— no vamos mucho a la radio, no hacemos eso. Y por ejemplo, con los proyectos que tengo de innovación privados, con la UMCE obviamente, claro, ahí, como viene el medio externo, me dice: ya, vamos a la CNN, qué sé yo. Pero eso no ocurre acá, y yo encuentro que aquí hay cosas muy interesantes de colegas que no se están visualizando, y eso le daría otra impronta a la universidad. Pero falta como algo técnico, que alguien vea esa parte." (Académico UMCE)

Todos estos elementos se plantean como claves para el posicionamiento nacional e internacional de la UMCE como una institución en donde se realiza investigación, se generan y difunden conocimientos de alto impacto, permitiendo a su vez cambiar la cultura institucional que limita el quehacer a la docencia.

> "O sea, que también se produce con ello una imagen respecto a la universidad, que es esa imagen que estamos intentando revertir y que estamos intentando combatir, digamos, de que en la UMCE sí se hace ciencia, de que en la UMCE sí se investiga, de que sí hay muchas cuestiones que se están

realizando, que vale la pena mirar, que se está innovando, que se está creando, que se está investigando" (Académico UMCE)

8.3.2. Espacios de divulgación

Las revistas científicas y de divulgación, así como los libros, son los principales espacios y formatos que los investigadores e investigadoras de la UMCE emplean para dar a conocer sus investigaciones. Si bien la Universidad cuenta con revistas propias, el análisis que se hace de ellas es que resultan ser propuestas muy endogámicas, con poca consulta o revisión externa a la institución. La publicación de artículos en revistas indexadas es uno de los principales ítems a evaluar para medir la productividad de una persona investigadora y de las instituciones de educación superior. Al respecto, las decanaturas coinciden en que a la UMCE aún le falta mucho por trabajar en ese ámbito, pese a que ya se vislumbran algunos avances en algunas de las facultades.

> "Ha ido mejorando. Las tasas de publicación en la facultad son notables, es una de las mayores de la Universidad. Y a pesar de que los indicadores cienciométricos están los artículos de corriente principal, pero hay muchos otros tipos de publicaciones dada la naturaleza de las artes, que van por el lado. Porque son revistas que ellos reconocen como relevantes para la disciplina, no les interesa el índice de impacto, le interesa que la gente las lea en su disciplina. Entonces acá la gente, yo creo que publica harto. Y hay varios, varios doctores que son increíbles, cuatro, cinco paper por año, es notable." (Decanatura)

A lo anterior se suma otro espacio tradicional para la difusión científica, los congresos. La UMCE cuenta con congresos propios que ha articulado en conjunto con otras instituciones nacionales e internacionales. Pese a lo anterior, se reconoce que la universidad entrega pocos apoyos e incentivos para que sus investigadores e investigadoras asistan a Congresos fuera del país.

> "Y lo que nos pasa acá, y me sigue pasando, con mis investigadores que cuando no es un proyecto tradicional, nuestros investigadores muchas veces no han podido ir a todas las oportunidades que se le han presentado. Que los invitan a mesas redondas en otros países o a exponer la obra, etcétera. Y ellos han tenido que pagarse su propio pasaje." (Decanatura)

> "Yo creo que es algo cuestionado, igual que otras actividades. No sé si la universidad lo promueve. Por ejemplo, yo voy a ir a un congreso en julio, en Italia, entonces usé fondos de mi DIUMCE, pero tuve que postular a un fondo de movilidad y fue, pero así, lo más burocrático, porque había que pasar por esto, por lo otro, hasta que ya lo logré, conseguí los fondos, conseguí los fondos. Pero ese fondo exigió todo un trabajo de por medio, que también es tiempo. Y eso yo creo que dificulta más que aporta y ayuda en el desarrollo de ese proceso." (Académica UMCE)

> "en el caso de los tiempos, yo creo que para congreso y eso ahí, en comparación a veces a otras universidades, esta institución es como más abierta. Quizás el apoyo financiero no es tan grande,

pero en el tiempo, como en las horas, sí. (…) Yo creo que sí hay un crecimiento en un área que es la de Vinculación con el Medio, que está ayudando un poco a la difusión." (Académica UMCE)

Otro de los ámbitos que falta potenciar desde las investigaciones que se realizan en la UMCE, particularmente en humanidades, son los relativos a las políticas públicas. Se visualiza este ámbito como uno clave para el impacto que los conocimientos creados desde la Universidad podrían alcanzar.

"Pero en el ámbito de investigación en humanidades, en historia, en idiomas, en lingüística, en educación, el momento en que uno, como que entra a un nivel de consagración, por así decirlo, es cuando logra tener una cierta injerencia en políticas públicas. Se determinan cuestiones que afectan a todo el sistema gracias a la investigación de un grupo determinado." (Decanatura)

8.4. Síntesis diagnóstica

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación es heredera de una tradición basada en la educación y la pedagogía, que ha priorizado como principal campo de acción institucional la docencia y la misión de formar profesores y profesoras. En ese marco, el desarrollo de otras áreas, tales como la investigación, la creación y la innovación, sigue siendo incipiente a nivel institucional.

Esta es una característica diferenciadora de la UMCE en relación a otras IES que ya cuentan con un desarrollo sostenido de la I+c+i. Así, los hallazgos de la fase cualitativa de este estudio logran evidenciar aspectos particulares de esta institución que no se encuentran en otros estudios referenciales para esta investigación.

En primer lugar, llama la atención la falta de comprensión, institucional y entre pares, que existe respecto del quehacer investigativo. Al no consolidarse aún la investigación como un área prioritaria del trabajo universitario, no se han impulsado acciones orientadas a establecer nuevas dinámicas de trabajo que efectivamente le permitan a la planta académica desarrollar sus líneas de investigación. La prevalencia de resistencias personales y deficiencias estructurales (carga horaria, recursos, infraestructura), restringe la creación y difusión de conocimientos en la UMCE.

Como consecuencia de lo anterior, la Universidad no cuenta con un sistema de registro de datos centralizado y actualizado de los productos y acciones asociadas a I+c+i de la planta académica. Esto dificulta las posibilidades de hacer un seguimiento del desempeño institucional en esas áreas y de visibilizar la labor investigativa tanto dentro como fuera de la Universidad. Así, las comunicaciones institucionales también se encuentran al debe en su misión de mostrar el trabajo de la UMCE en sus distintas áreas de desarrollo, lo que contribuye a que prevalezca la percepción externa e interna de esta institución como una principalmente docente. Además, esto también dificulta las posibilidades de generar redes internas entre las y los investigadores ya que no existen plataformas o espacios que permitan conocer las líneas o proyectos de investigación de la planta académica, atomizándose o externalizándose la labor investigativa y creativa.

Pese a sus particularidades, en la UMCE también se expresan dificultades y desafíos del sistema CTCI nacional a internacional que ya han sido vastamente identificados y caracterizados en otros estudios. Al respecto, se destaca la sobrecarga académica como uno de los principales elementos obstaculizadores que las instituciones enfrentan para aumentar sus índices de productividad en I+c+i y que las personas que investigan padecen en su día a día. La falta de tiempos y espacios para crear y difundir conocimientos ha instalado dinámicas de trabajo agobiantes, altamente competitivas y exigentes, que han conducido a que la planta académica se encuentre saturada.

Lo anterior es particularmente difícil para las mujeres que además de enfrentar estas exigencias, asumen con mayor frecuencia las labores de gestión en sus carreras y departamentos, así como también las labores de cuidado familiar. Esto ha provocado, entre otras cosas, que las mujeres se concentren en las etapas iniciales de las trayectorias investigativas, principalmente como coinvestigadoras en otros proyectos, y en

los escalafones más bajos de la jerarquía académica. De esta forma, los hombres siguen siendo percibidos como más productivos y por tanto reciben mayor reconocimiento institucional y validación entre pares.

Para hacer frente a estas y otras dificultades, la UMCE cuenta con oportunidades institucionales significativas. En primer lugar, posee un cuerpo académico con trayectoria relevante en investigación, y con mucho interés y compromiso por hacer de ese esfuerzo individual un aporte para la Universidad en su conjunto. En esa línea, se destaca la experiencia y trayectoria de la institución en la creación y en la investigación artística, lo que podría posicionarle como una universidad pionera en instalar el debate y la discusión nacional respecto del desarrollo de estos ámbitos en relación a la investigación.

En los últimos años la UMCE ha avanzado en la adjudicación de proyectos de financiamiento externo orientados a fortalecer a la institución en ámbitos como la investigación con perspectiva de género, la creación de conocimientos con impacto territorial, entre otros. Estos constituyen una oportunidad significativa para la transformación de la cultura institucional y para el reconocimiento de las distintas formas aportar al desarrollo universitario.

9. Comentarios finales

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, heredera del Instituto Pedagógico, es una institución cuya visión es ser una universidad referente en el ámbito educativo. Si bien la educación ha sido su principal ámbito de acción, en los últimos años se han impulsado transformaciones institucionales orientadas a complejizar su estructura y diversificar sus campos de acción. En este proceso, la implementación de políticas de género y el fortalecimiento de la investigación, la innovación y la creación I+c+i, han adquirido progresivamente mayor relevancia institucional. En este marco se inscribe la adjudicación, en 2024, del proyecto InES Género "Amanda Labarca. Más mujeres, mejor ciencia", así como la realización del presente estudio diagnóstico.

El diagnóstico evidencia que la UMCE presenta una paridad global en la composición del estamento académico, con una leve mayoría de mujeres en los últimos años. Sin embargo, tanto los datos cuantitativos como los hallazgos cualitativos convergen en que la igualdad numérica no se traduce en igualdad sustantiva en las trayectorias, condiciones laborales ni resultados en investigación.

Así, al igual que lo que sucede en otras IES, es posible apreciar una segregación vertical persistente, en tanto las mujeres se concentran en jerarquías intermedias y de ingreso, mientras los hombres predominan en la jerarquía titular. Esta diferencia se ha mantenido a lo largo del tiempo, evidenciando que el crecimiento de la planta académica de mujeres no se traduce proporcionalmente en acceso a los niveles más altos de la carrera académica. Los testimonios del estamento académico complementan esta evidencia, toda vez que las académicas dan cuenta de diversos obstáculos en los procesos de promoción y liderazgo, incluyendo criterios de evaluación que privilegian trayectorias continuas y altamente productivas, sin considerar condiciones diferenciales que afectan especialmente a las mujeres.

La segmentación contractual y disponibilidad efectiva de tiempo para investigar representan dos nudos claves. Y es que una de las brechas más relevantes se da en la distribución por sexo y por tipo de contrato, donde las mujeres se concentran en contratos a honorarios. Este hallazgo se articula con los resultados cualitativos, donde las académicas describen limitaciones en la disponibilidad de tiempo para investigar debido a sobrecarga docente, tareas de gestión y responsabilidades de cuidado. La distribución desigual del tiempo académico emerge como un factor clave que condiciona la productividad científica y el liderazgo investigativo, evidenciando que la desigualdad también radica en las condiciones materiales que permiten sostener una carrera en investigación.

La distribución por facultades, departamentos y áreas de conocimiento evidencia una segregación horizontal clara en que las mujeres se concentran en disciplinas HACS, mientras los hombres predominan en áreas STEM. El análisis cuantitativo muestra que en Humanidades y Ciencias Sociales las brechas en liderazgo de publicaciones tienden a desaparecer cuando las condiciones de tiempo son equivalentes, mientras que en STEM las brechas persisten incluso bajo condiciones contractuales similares. Los testimonios refuerzan esta diferencia, señalando mayores obstáculos para el posicionamiento y liderazgo

femenino en disciplinas masculinizadas, lo que sugiere que el contexto disciplinar actúa como un factor diferenciador en la reproducción de desigualdades.

En cuanto a la producción científica, hombres y mujeres presentan comportamientos diferenciados. Los hombres concentran el 60% del total de publicaciones de los últimos cinco años y predominan en autorías principales, mientras que las mujeres participan en mayor proporción como autoras secundarias. Estas diferencias tienen un correlato directo en la distribución de incentivos económicos, donde los hombres concentran más del doble del monto total asignado en el período analizado. En este punto cabe señalar que uno de los vacíos identificados en el proceso de recolección y análisis de información requerida para este estudio, es que solo están registrados los artículos indexados. Así se levanta la necesidad de avanzar hacia un modelo de registro y actualización de datos que recopile todos los formatos de producción científica, tales como libros y capítulos de libros, reseñas y otras obras que den cuenta de todos los procesos de producción de conocimientos que llevan a cabo las y los académicos de la Universidad.

En cuanto a la adjudicación de proyectos de investigación, en el caso de los de financiamiento interno se da una participación equilibrada o favorable a las mujeres, mientras que en los proyectos externos continúan concentrándose mayoritariamente en hombres, aunque con señales recientes de reducción de brecha. Estos elementos se condicen con la experiencia de investigadores e investigadoras que manifiestan limitaciones estructurales de tiempo que merman las oportunidades de liderazgo y el acceso a redes académicas que se sostengan en el tiempo.

Analizar el desarrollo de la I+c+i en la UMCE desde un enfoque de género implica ir más allá de la comparación entre hombres y mujeres en términos de los resultados que alcanzan en investigación. Supone también examinar las condiciones institucionales, organizacionales y culturales en que se desarrolla la actividad investigativa. En este sentido, la fase cualitativa del estudio permitió relevar información significativa acerca de cómo se desarrolla la investigación al interior de la Universidad.

Los resultados sugieren que el desarrollo de la I+c+i en la UMCE se encuentra aún en una fase incipiente, sustentada en gran medida en la iniciativa individual de académicas y académicos más que en una política institucional plenamente consolidada. A diferencia de lo que ocurre en otras instituciones, la investigación continúa siendo percibida como una actividad complementaria o adicional frente a la docencia de pregrado, considerada el eje central de la misión institucional. Para quienes realizan investigación, esta situación se traduce en sobrecarga laboral, dificultades para integrarse en redes académicas y obstáculos para alcanzar los niveles de productividad requeridos para competir en convocatorias externas.

No obstante, esta etapa de desarrollo también da lugar a desafíos y oportunidades. El que la UMCE se encuentre en un proceso relativamente reciente de fortalecimiento de la I+c+i permite avanzar hacia la consolidación de una estructura institucional y un plan estratégico que integren de manera explícita la perspectiva de género desde su diseño. En este contexto, el principal desafío consiste en generar condiciones estructurales que favorezcan trayectorias académicas equitativas, reconozcan la diversidad de

formas de producir conocimiento y garanticen una distribución más justa del tiempo, los recursos y las oportunidades de liderazgo investigativo.

La reciente creación de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, y del Centro para el Desarrollo de la Investigación, CEDI, resultan ser buenas oportunidades para articular las distintas formas de investigar adelantadas en la UMCE, proteger tiempos y garantizar acompañamiento y favorecer el trabajo colectivo. En una línea similar, los fondos internos de apoyo a la investigación, así como las instancias formativas y de acompañamiento a la elaboración de proyectos que ha entregado la DIUMCE, son buenas prácticas destacables y que son importantes de mantener en el tiempo dados los buenos resultados que han tenido para los índices de productividad y en el fomento a la participación de más investigadoras.

La UMCE, cuenta con un cuerpo de académicos y académicas comprometidos con la generación de conocimientos, con apuestas innovadoras en sus campos de estudio y con disposición a participar del proceso de fortalecimiento institucional de la I+c+i. Particularmente en el ámbito de la creación y de la investigación artística, las y los investigadores de la Universidad tienen mucha experiencia y potencial para posicionar estos ámbitos en el debate nacional sobre el desarrollo de la CTCI.

Lo expuesto evidencia que la UMCE cuenta con las condiciones para seguir potenciando el desarrollo de la investigación, la creación y la innovación. La adjudicación de proyectos orientados a la instalación de capacidades de gestión y fortalecimiento en I+c+i, como InES Género y el Fondo Universitario Territorial, son una prueba de aquello. Seguir avanzando en esta dirección no solo permitirá reducir brechas de género, sino también fortalecer el desarrollo de la investigación en la universidad y consolidar una cultura institucional más inclusiva, colaborativa y sostenible en el tiempo.

10. Bibliografía

Bawarshi, G., Ducci, J., Fredes, C., Retamal, P., Salas, E. y Garrido, M. (2024). Dificultades y estrategias en el trabajo de académicas e investigadoras en la Universidad de Chile. Una mirada desde la perspectiva de género. Universidad de Chile, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo. Disponible en https://doi.org/10.34720/p7ye-jh05

Bernard, H. R. (2002). Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches (3rd ed.). AltaMira Press.

Burin, M. (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El "techo de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. En A. Hernando (Comp.), ¿Desean las mujeres el poder? Minerva.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.

ComunidadMujer. (2020). Efecto económico del sesgo de género en las decisiones vocacionales (Serie ComunidadMujer Nº 47). ComunidadMujer.

Conesa Carpintero, E. (2018). Academia acelerada, slow science y ética del cuidado. En A. M. González Ramos (Dir.), Mujeres en la ciencia contemporánea. La aguja y el camello (p. 175-208). Icaria Editorial.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). Designing and conducting mixed methods research (2nd ed.). SAGE.

Dirección de Género, Diversidad y Equidad. (2021). Diagnóstico sobre relaciones y brechas de género en la Universidad de Santiago de Chile. Universidad de Santiago de Chile.

Franchi, A. M. (2019). Las mujeres y la ciencia. Ciencia, Tecnología y Política, 2(3), 026. https://doi.org/10.24215/26183188e026

Fricker, M. (2007). Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing. Oxford University Press.

Fundación PRODEMU. (2026). Glosario de Género.

González Ramos, A. M. (2018). ¿Por qué abandonan las mujeres? En A. M. González Ramos (Dir.), Mujeres en la ciencia contemporánea. La aguja y el camello (pp. 39–66). Icaria Editorial.

Greene, J. C. (2016). Preserving distinctions within the multimethod and mixed methods research merger. En S. N. Hesse-Biber & R. B. Johnson (Eds.), The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199933624.013.37

Heijstra, T. M., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G. M., & Steinþórsdóttir, F. S. (2017). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or

gendered barrier to the top? European Educational Research Journal, 16(2–3), 200–214. https://doi.org/10.1177/1474904116668884

Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. Family Practice, 13(6), 522–526. https://doi.org/10.1093/fampra/13.6.522

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimientos e Innovación. (2023). Primera radiografía de las capacidades en investigación en Humanidades, Artes y Ciencias Sociales.

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimientos e Innovación. (2025). Cuarta Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Natcher, D., Bogdan, A., Lieverse, A., & Spiers, K. (2020). Gender and Arctic climate change science in Canada. Palgrave Communications, 6, 32.

ONU Mujeres (2015). La participación política de las mujeres.

ONU Mujeres (2020). Conceptos básicos de igualdad de género.

Pérez, E. (1995). Filosofía de la ciencia y feminismo: intersección y convergencia. Isegoría: Revista de Filosofía Moral y Política, 12.

Pérez, M. (2019). Violencia epistémica: Reflexiones entre lo invisible y lo ignorable. Revista de Estudios y Políticas de Género, 1.

Sanhueza, L., Fernández, C., & Montero, L. (2020). Segregación de género: Narrativas de mujeres desde la academia. Polis (Santiago), 19(55), 310–334. https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2020-n55-1453

Sáinz, M. (2017). ¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas. Fundación Telefónica.

Serrano, P. (2012). La perspectiva de género como una apertura conceptual y metodológica en salud pública. Revista Cubana de Salud Pública, 38 (5), 811-822.

Universidad Autónoma de Chile. (2022). Diagnóstico institucional en género en los ámbitos de I+D+i+e.

Universidad Central de Chile. (2022). Estudio diagnóstico de género y diversidad.

(2022). Glosario de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. (2023). Política de género UMCE. En igualdad construyendo universidad.

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. (2024). Política de investigación, creación e innovación.

Universidad de Concepción, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Proyecto InES de Género. (2024). Diagnóstico institucional integrado sobre brechas de género en I+D+i+e.

(2024). Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e.

Universidad de Chile, Vicerrectoría de Asuntos académicos. (2024). Glosario para el Cuerpo Académico de la Universidad de Chile sobre la no discriminación e inclusión.

Universidad de Los Lagos. (s.f.). Dirección de Igualdad de Género. Glosario conceptual.

Vivek, R., & Nanthagopan, Y. (2021). Review and comparison of multi-method and mixed method application in research studies. European Journal of Management Issues, 29(4), 200–208. https://doi.org/10.15421/192119

Winfield, A., Jiménez, Y. y Topete, C. (2017). Representaciones mentales y sociales en la equidad de género. La ventana. Revista de Estudios de Género, 5 (45), 186-210.