Resumen ejecutivo

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. **Glosario** 1

2. **Presentación** 2

3. **Diseño metodológico** 3

4. **Análisis normativo** 6

5. **Análisis de las bases de datos institucionales** 8

   Distribución y composición del estamento académico 8

   Productividad científica 14

   Proyectos de investigación 17

   Síntesis diagnóstica 19

6. **Análisis cualitativo: investigar y crear en la UMCE** 21

   Soporte institucional para investigar, crear e innovar 21

   Dinámicas de investigación, creación e innovación 22

   Difusión y divulgación de conocimientos 24

   Síntesis diagnóstica 25

7. **Comentarios finales** 27

8. **Bibliografía** 30

9. **Anexo** 31

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)

●**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)

●**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)

●**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.

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.

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

- **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. (Anexo 1)

- **Bases de datos institucionales**

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

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)

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, entre abril y mayo de 2025, se aplicaron diversas técnicas de investigación participativa que consideraron las experiencias y percepciones de personas que, en la UMCE, ocupan diversas posiciones y roles en el desarrollo de la I+c+i.

Tabla 2. 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**

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.

La primera de ellas corresponde a la de soporte institucional que existe en la UMCE para el desarrollo de la investigación y la creación. 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. Y 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.

Cabe señalar que, 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.

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 (Anexo), para evaluar posibles modificaciones o recomendaciones orientadas a mejorar la situación de las investigadoras.

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, a saber: 1) Paridad de género o representación equilibrada; 2) División sexual del trabajo académico; 3) Corresponsabilidad social de los cuidados; 4) Violencias de género; 5) Diversidades sexo-genéricas. Estos 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.

El análisis normativo indica que, 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

[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.

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.

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; en la segunda, 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; y, por último, se presenta la síntesis diagnóstica del capítulo.

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. En este resumen ejecutivo, solo se incorporan los datos relativos al estamento académico de planta y contrata.

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

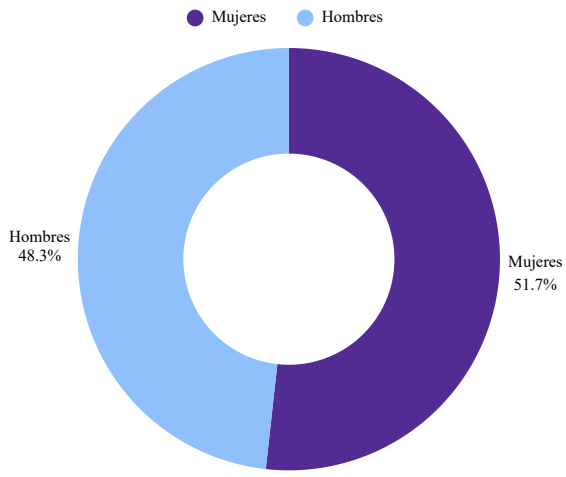
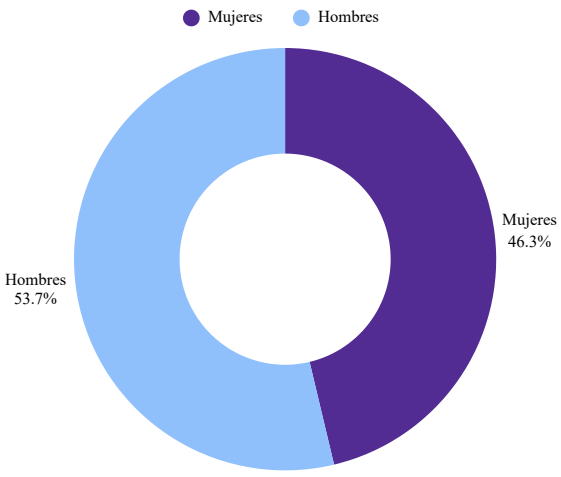


Gráfico 2. Distribución del estamento académico de planta y contrata por sexo (2025)



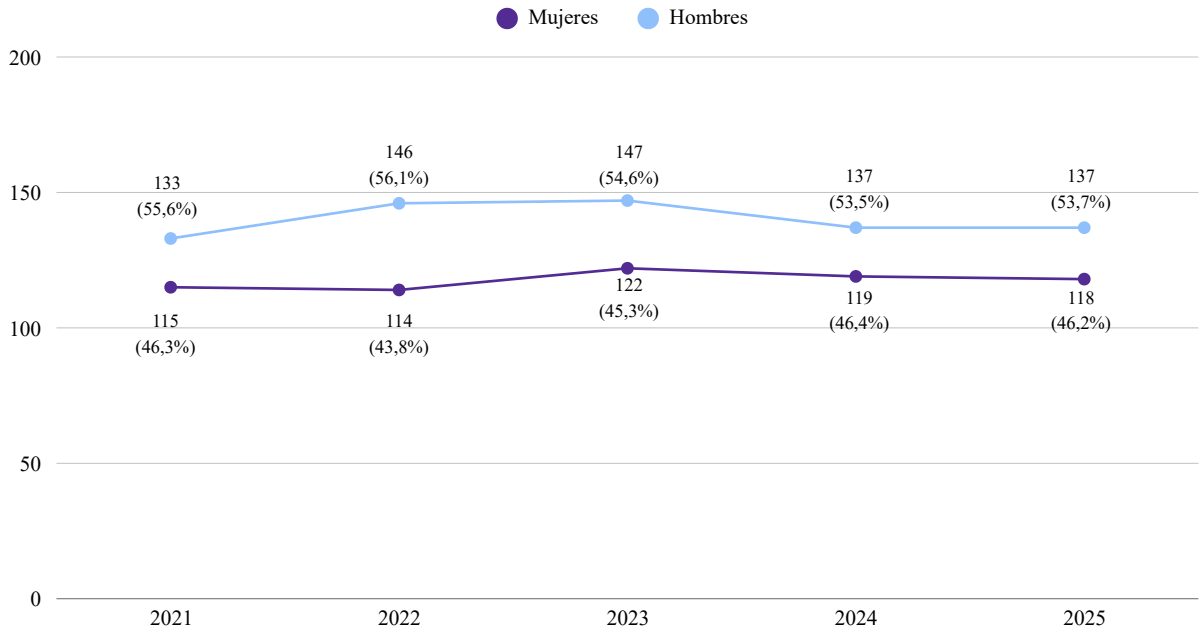
El estamento académico completo (planta, contrata y honorarios) de la UMCE durante 2025 estuvo constituido por 630 personas, de las cuales 304 son hombres (48,3%) y 326 son mujeres (51,7%). Esta distribución configura un escenario de paridad global que, observado de manera aislada, podría sugerir una 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.

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), esto evidencia la menor presencia de mujeres en condiciones contractuales más estables.

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

Al analizar la evolución de la composición del estamento académico de planta-contrata por sexo, 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.

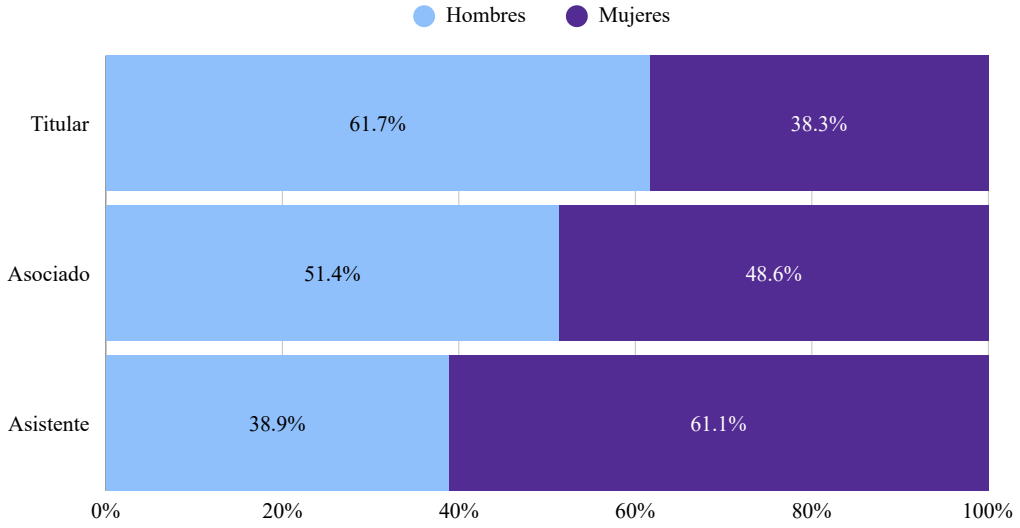
Gráfico 3. Evolución de la composición del estamento académico de planta-contrata por sexo (2021-2025)



b) Distribución del estamento académico de planta-contrata por jerarquía y sexo

En el gráfico 4, se observa la distribución del estamento académico de planta-contrata por sexo y jerarquía (2025). 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 4. Distribución del estamento académico de planta-contrata por sexo y jerarquía (2025)



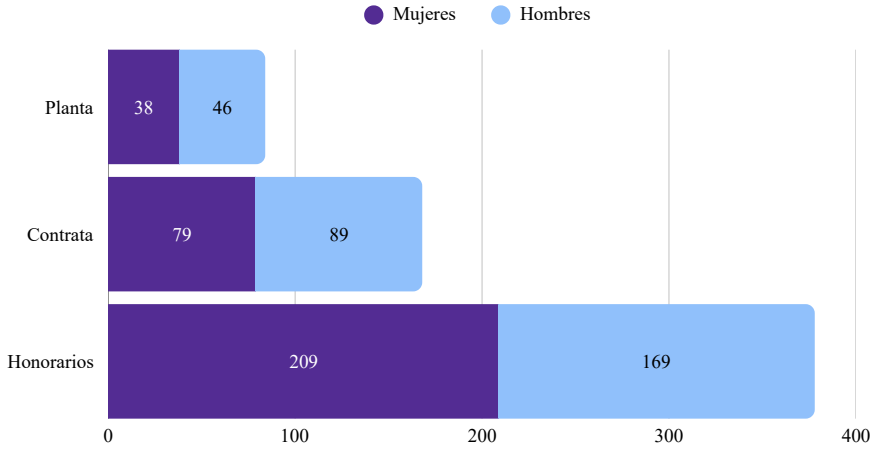
Dicha distribución evidencia una feminización de las jerarquías intermedias y una masculinización de las jerarquías más altas, sobre todo en la jerarquía titular en donde la brecha supera los 10 puntos porcentuales.

Esta distribución se ha mantenido durante los últimos cinco años, en donde el número de mujeres titulares varía entre un mínimo de 38 y un máximo de 41 académicas en esa jerarquía durante todo el periodo.

c) 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 5. Composición del estamento académico por sexo y tipo de contrato (2025)

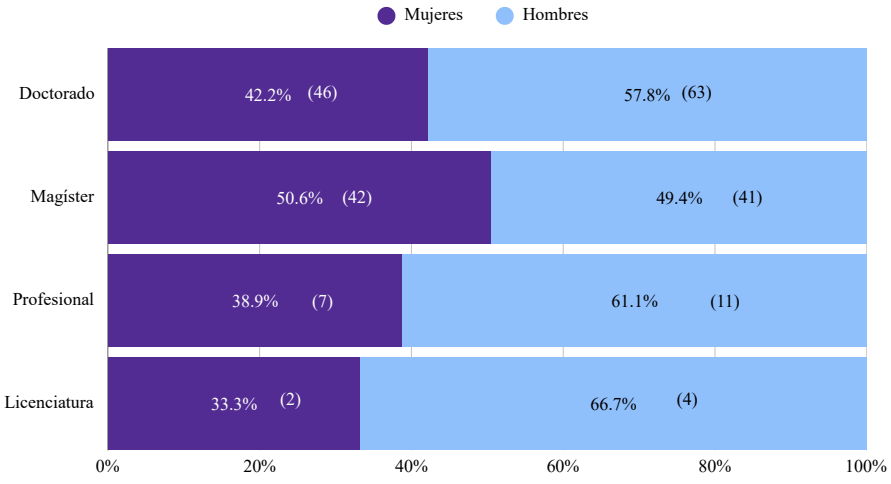


Como se mencionaba al inicio de este capítulo, si bien la composición global del estamento académico tiende a la paridad, esta no se traduce en igualdad en el acceso a condiciones de estabilidad laboral. Por el contrario, las mujeres se concentran en las formas de contratación más precarias, mientras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

d) Distribución estamento académico de planta y contrata por grado académico y sexo (2025)

En el gráfico 6, se observa la distribución del estamento académico de planta y contrata por grado académico y sexo (2025). En el caso del grado de magíster, 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. 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.

Gráfico 6. Distribución estamento académico de planta y contrata por grado académico y sexo (2025)



e) Composición estamento académico por grado y jerarquía

Los gráficos 7 y 8 muestran la composición del estamento académico de planta y contrata por grado y jerarquía, para hombres y mujeres respectivamente.

Gráfico 7. Composición estamento académico hombres planta-contrata por grado y jerarquía (2025)

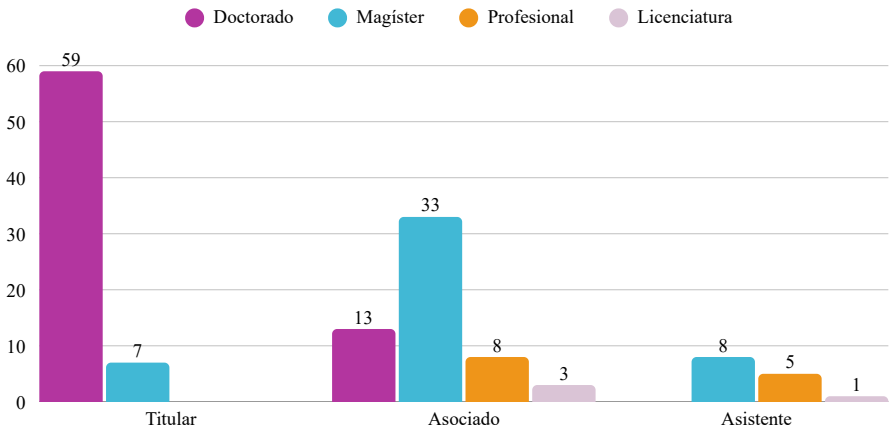
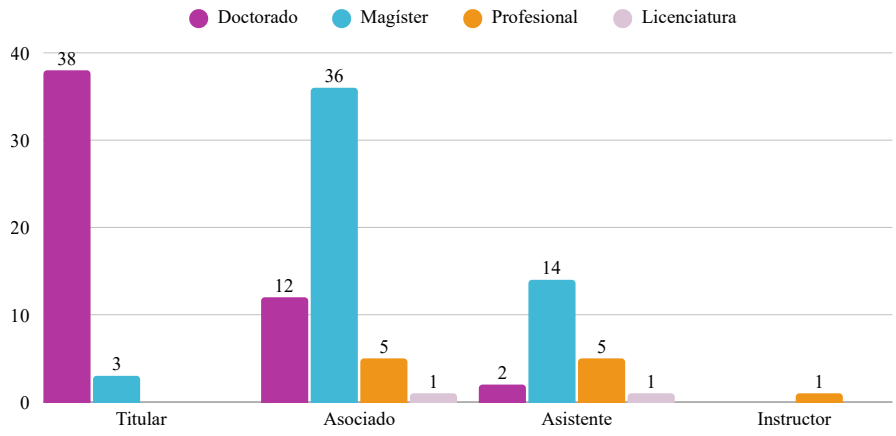


Gráfico 8. Composición estamento académico mujeres planta-contrata por grado y jerarquía (2025)



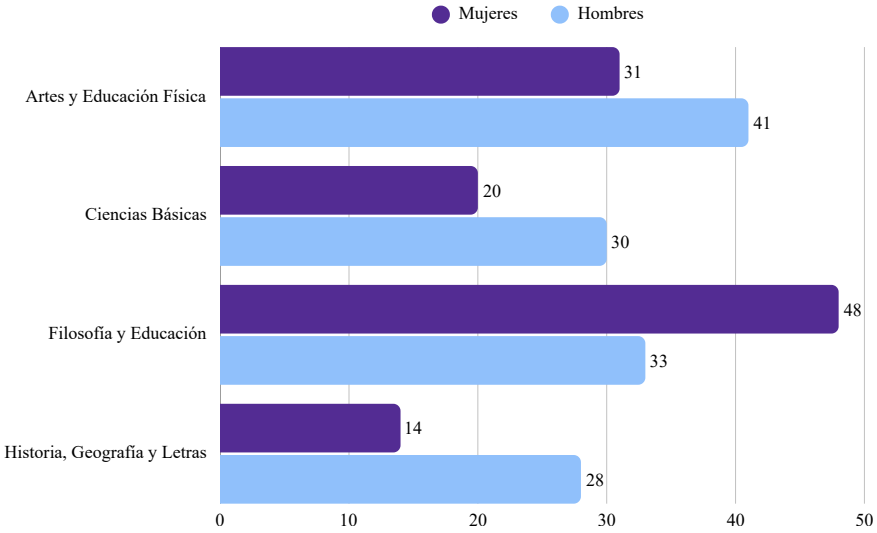
Por la naturaleza contractual, en estos casos las jerarquías más bajas desaparecen en el caso de los hombres y en el caso de las mujeres solo se presenta un caso en la jerarquía instructor. En ambos gráficos, se evidencia que el grado de doctorado se concentra en la jerarquía titular aunque se mantiene 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.

f) Composición del estamento académico planta-contrata por facultad y sexo

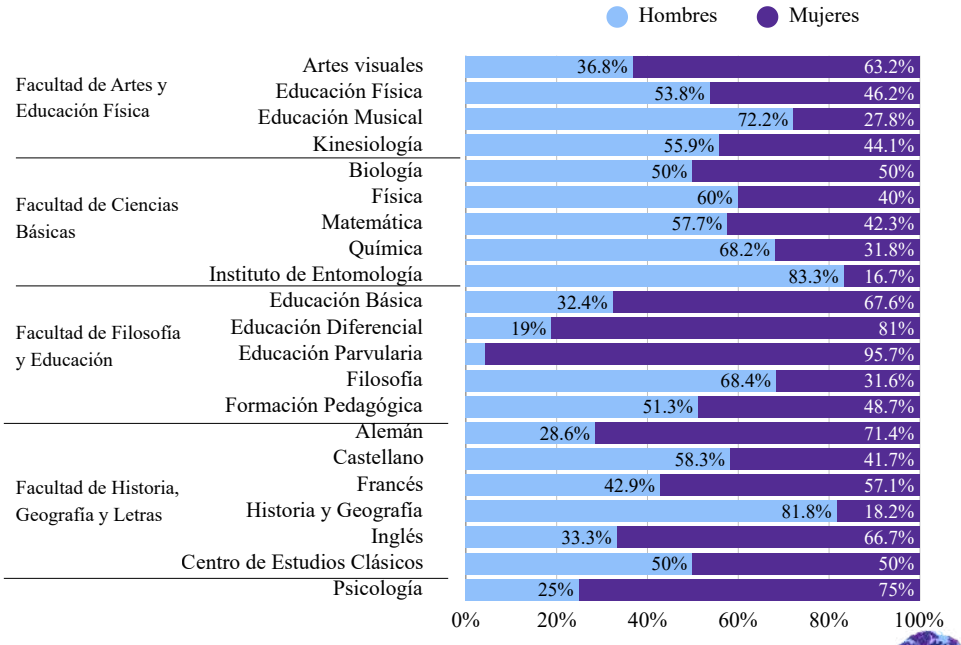
Los hombres superan a las mujeres en todas las facultades, excepto en la Facultad de Filosofía y Educación. Las diferencias entre la composición por sexo van desde los 10 puntos hasta los 14.

Gráfico 9. 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 10 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 10. Distribución del estamento académico completo por departamentos 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%).

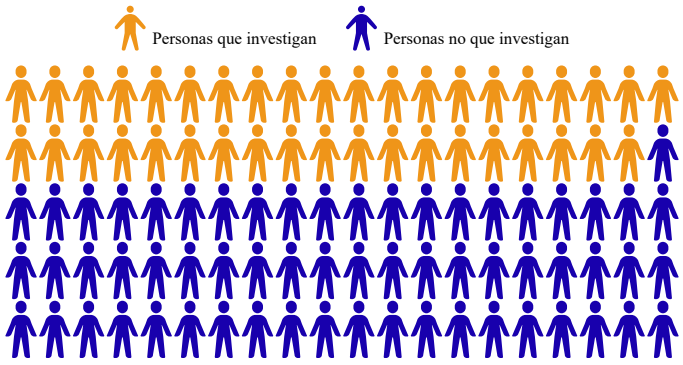
Los departamentos que presentan una composición por sexo más cercana a la paridad, son Biología (26 personas en total) con un 50% de representación de ambos sexos, y Formación Pedagógica con un 51,3% de hombres y 48,7% de mujeres.

Producción científica

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. 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.

a) Personas que investigan en la UMCE

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

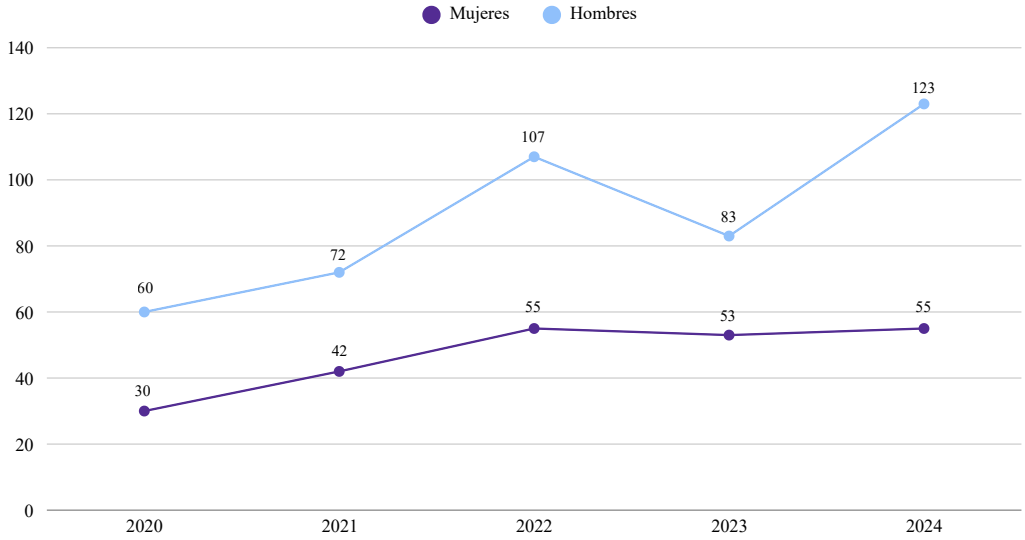


En 2024, del total de académicos de planta-contrata (256), el 33,2% (85) realizaron investigación dentro de la institución.

b) Evolución de la producción científica por sexo (2020-2024)

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 11. 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.

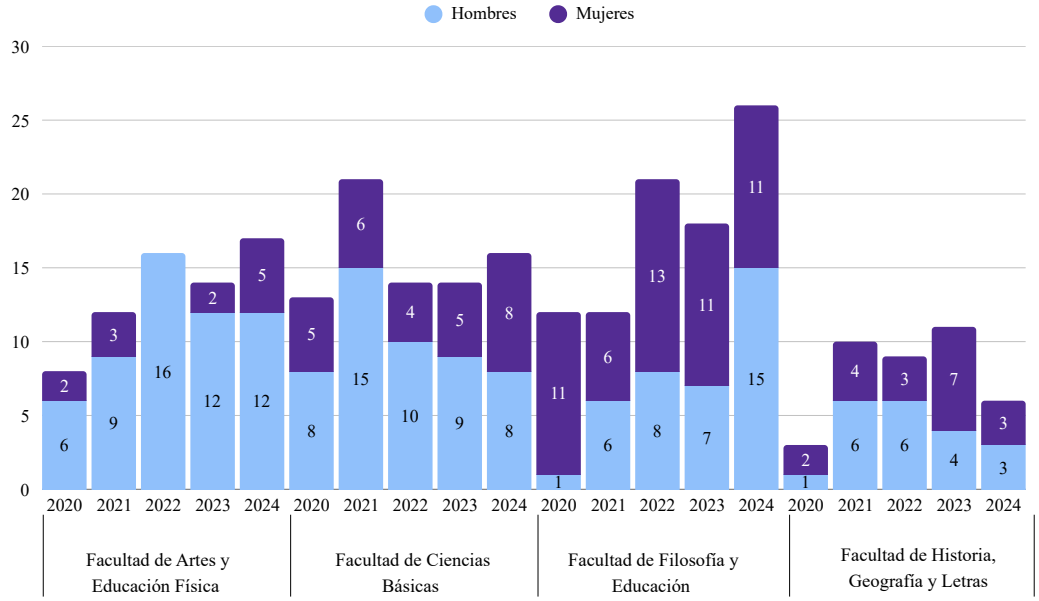
A lo largo del período analizado, la producción total de los hombres concentra el 65.4% del total institucional, con 445 publicaciones, frente a 235 correspondientes a mujeres.

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.

c) Distribución de autorías por facultad

Gráfico 12. 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.

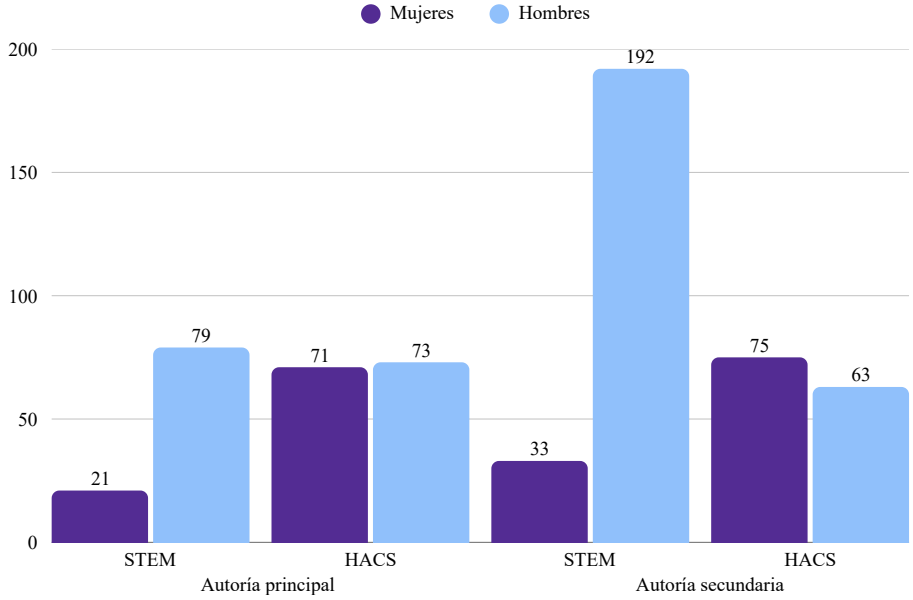
Respecto de la distribución por sexo, la Facultad de Filosofía y Educación es la única facultad que presenta un total acumulado de liderazgo de publicaciones de mujeres mayor que el de los hombres, de un 52 frente a un 37 respectivamente, ello es coherente con su composición académica mayoritaria de 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.

d) 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 13. Distribución estamento académico planta-contrata por tipo de autoría, área de conocimiento y sexo (2020-2024)

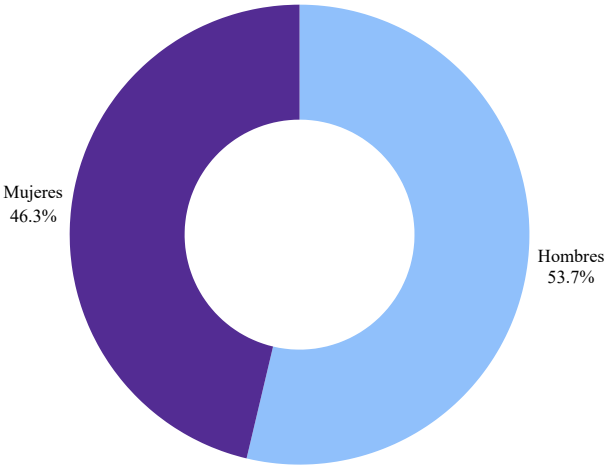


Lo planteado, evidencia que, en el segmento de académicas y académicos con la misma situación contractual, la brecha de género tiende a desaparecer en áreas HACS, pero se intensifica en áreas STEM.

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.

Proyectos de investigación

Gráfico 14. Distribución proyectos internos y externos adjudicados por el estamento académico de planta-contrata por sexo (2024)



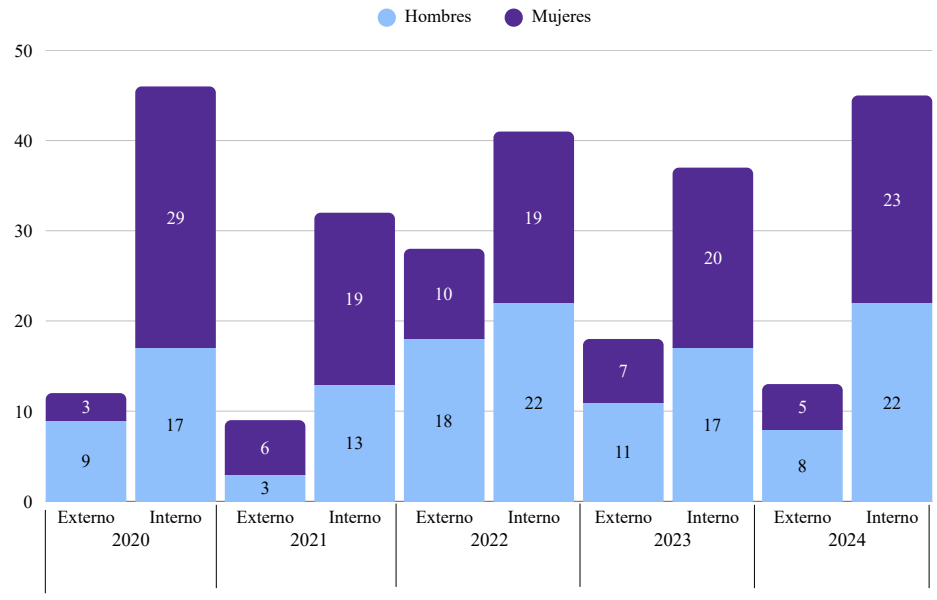
En el gráfico 14, se observa la distribución de proyectos investigación –internos y externos– adjudicados por sexo en el año 2024. En el estamento académico de planta-contrata, 54 proyectos fueron adjudicados en la institución el año 2024, de los cuales 29 fueron adjudicados por hombres y 25 por mujeres.

a) 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 15), 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.

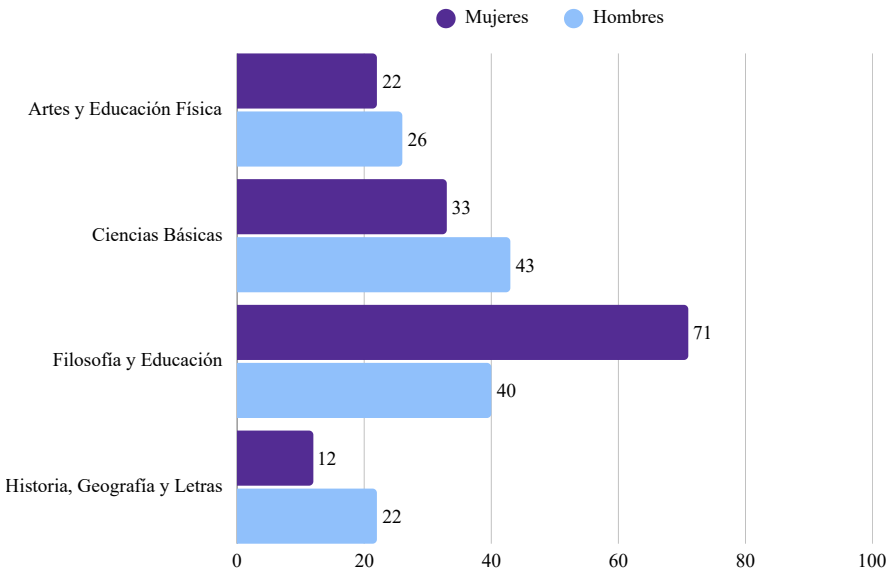
Gráfico 15. Distribución de proyectos internos y externos por año y por sexo (2020-2024)



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.

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

Gráfico 16. 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.

Síntesis diagnóstica

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.

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.

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, esto 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 HACS, mientras que los hombres concentran su presencia en áreas STEM.

En quinto lugar, la actividad investigativa se encuentra altamente concentrada en una fracción minoritaria del estamento académico, y presenta brechas de género persistentes. En cuanto a la producción científica, 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. 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.

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.

Análisis cualitativo: 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.

Este capítulo se organiza en cuatro secciones, siendo la primera de ellas la relativa al soporte institucional que existe en la UMCE para investigar, crear e innovar, 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, creación e innovación 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.

Soporte institucional para investigar, crear e innovar

Tradición docente

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. Esto se debe a que 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, impactando 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.

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

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. Esto se suma al apoyo institucional que se entrega a través de los fondos internos de financiamiento a la investigación de la Dirección de Investigación. Estos son reconocidos como un apoyo clave para aquellas personas que están iniciando procesos de investigación, pues permiten contar con horas protegidas y recursos para investigar, así como para quienes no cuentan con otras fuentes de financiamiento y desean continuar desarrollando sus líneas de trabajo. Los talleres y otras instancias formativas y de apoyo a la postulación a proyectos que genera la DIUMCE, también son valorados positivamente por la planta académica, en tanto instancias de aprendizaje y también de sinergia y compartir con colegas de otras disciplinas

Debilidades y oportunidades de mejora

Una de las debilidades y desafíos más patente para los académicos y académicas es el de repensar la misión de la Universidad y restructurarla de tal forma que favorezca el desarrollo de investigación. En esa restructuración, se menciona el potencial que podrían tener los departamentos en tanto unidades dinamizadoras y articuladoras del quehacer investigativo y académico de la Universidad, así como la necesidad de fortalecer los equipos de apoyo a la gestión de procesos de investigación. Estos elementos podrían contribuir a una distribución más equitativa de las horas académicas que favorezca el desarrollo de las y los académicos en todas las áreas de trabajo.

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.

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.

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.

Dinámicas de I+c+i

Las formas, ritmos y actorías que forman parte de los procesos de investigación, creación e innovación en 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. 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.

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. 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.

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, y, por tanto, fuera de la universidad; generando un costo para la vida personal y familiar. De esta forma, se hace necesario avanzar hacia una política de cuidado real del tiempo destinado a investigación, particularmente durante periodos que requieren mayor dedicación, como los procesos de postulación a proyectos de financiamiento interno o externo.

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

Masculinización y feminización de disciplinas y unidades. La existencia de unidades académicas más masculinizadas o feminizadas en su composición, es reconocido como un problema profundo que limita las posibilidades de generar conocimientos y proyectos de investigación integrales. Esto genera que en algunos casos las académicas tengan que hacer mayores esfuerzos para validar su presencia y participación en investigación.

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 no asumen ese tipo de 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.

Menor visibilidad y reconocimiento. 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.

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.

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.

Redes e interdisciplina

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 para el Desarrollo de la Investigación (CEDI) que actualmente se encuentra en un proceso de implementación. En el caso de las redes externas, esto ha dependido de la iniciativa personal de las y los académicos que deciden asociarse 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.

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.

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

Difusión y divulgación de conocimientos

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. 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.

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. En cuanto a los congresos académicos, se reconoce que la universidad entrega pocos apoyos e incentivos para que sus investigadores e investigadoras asistan a congresos fuera del país, y se valoran positivamente los que han sido organizados por la misma Universidad en conjunto con otras instituciones nacionales e internacionales.

Otro de los ámbitos que falta potenciar desde las investigaciones que se realizan en la UMCE, particularmente de las 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.

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. Esta es una característica diferenciadora de la UMCE en relación con otras IES que ya cuentan con un desarrollo sostenido de la I+D+i+e. 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, contribuyendo a la percepción externa e interna de esta institución como una principalmente docente y dificultando las posibilidades de establecer redes de trabajo en I+c+i.

Pese a sus particularidades, en la UMCE también se expresan dificultades y desafíos del sistema CTCI nacional a internacional que ya han sido 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 la trayectoria investigativa, 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 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 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 de hacer universidad.

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, evidenciando 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, obras e instalaciones artísticas 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.

Bibliografía

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

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

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

Fundación PRODEMU. (2026). Glosario de Género.

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

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

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

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 Central de Chile (2022). Glosario de Equidad de Género, Diversidad 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

Anexo

Normativa revisada

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 sobre ética universitaria	●Doc. 28. Resolución Exenta N°002139, 30.08.2011, que crea el Comité de Ética de la UMCE. 2011
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 ●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