



Informe Diagnóstico Observatorio ADA



Proyecto INGE240003

Diagnóstico institucional InES Género UCM

Autoría:

Alma Calderón López
Mary Carmen Jarur Muñoz
Pablo Espinoza Vega
Karina Vilches Ponce

InES de Género UCM

Primera edición: Octubre de 2025

Número de páginas: 102

© Universidad Católica del Maule, 2025

ISBN: 978-956-6415-13-8

Financiamiento

Proyecto InES Género UCM-INGE240003

Colaboración

Consejo Asesor Técnico InES Género-UCM

Diseño editorial

Carolina Pérez Muñoz
Luis Espinoza Sepúlveda

Impreso en Chile

Prohibida su reproducción total o parcial sin autorización escrita de InES de Género UCM.

ÍNDICE

Capítulo 1: INTRODUCCIÓN

5

1.1	Presentación	6
1.2	Objetivos del estudio	7
1.3	Antecedentes	7
1.4	Definición del problema	8
1.5	Hipótesis	10
1.6.	Objetivo general	10
1.6.1	Objetivos específicos	11
1.7	Descripción de los apartados	11

Capítulo 2: MARCO DE ANÁLISIS

12

2.1	Tubería con fugas en Educación Superior y STEM	13
2.2.	Metodología situada	14
2.2.1	Fase cuantitativa	14
2.2.2	Fase cualitativa	16

Capítulo 3: UNIVERSO UCM

19

3.1	Distribución y composición de estudiantes de Pregrado UCM	20
3.1.1	Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado	20
3.1.2	Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por facultad	21
3.1.3	Distribución de la titulación de estudiantes regulares de pregrado	23
3.1.4	Distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por facultad	24
3.1.5.	Fugas en estudiantes de pregrado UCM	24
3.2	Distribución y composición de estudiantes de postgrado UCM	25
3.2.1	Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado	25
3.2.2	Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado	26
3.2.3	Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por facultad	26
3.2.4	Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado	27
3.2.5	Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado	27
3.2.6	Fugas y trayectorias interrumpidas en estudiantes de posgrado UCM	28

Capítulo 4: CUERPO ACADÉMICO ORDINARIO UCM..

30

4.1	Distribución y composición de la planta académica ordinaria	31
4.1.1	Distribución de la planta académica ordinaria	31
4.1.2	Distribución de la planta académica ordinaria por categoría	32
4.1.3	Distribución de la planta académica ordinaria por sede	35
4.1.4	Distribución de la planta académica ordinaria por jornada	36
4.1.5	Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico	40
4.1.6	Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico y categoría	42
4.1.7	Distribución de la planta académica ordinaria por facultad	44
4.1.8	Distribución Cargos Directivos	45

4.2 Investigación	48
4.2.1 Proyectos de investigación con financiamiento externo	49
4.3 Producción científica	52
4.3.1 Distribución de rol de “Autor/a principal” en publicaciones indexadas	52
4.3.2 Distribución del rol de “Autor/a principal” en otros productos científicos	55
4.3.3 Distribución de equipos en las solicitudes de patentes	56
4.4 Tensiones, obstáculos y fugas en las trayectorias académicas y científicas	58

Capítulo 5. CONCLUSIONES

61

5.1 Tubería con fugas: vida productiva y reproductiva	62
5.2 Observatorio ADA: Desafíos y Oportunidades	64

Bibliografía

66

Anexos	70
Anexo 1. Cuadro comparativo de indicadores de estudios Huella, SAGA	71
Anexo 2. Guion técnica Focus Group	73
Anexo 3. Entrevista a Focus Group	76
Anexo 4. Formato Notas de Observación Focus Group	78
Anexo 5. Resultado de obstaculizadores	82
Anexo 6. Resultado de obstaculizadores relacionados con la salud mental	83
Anexo 7. Resultados relacionados con los facilitadores en el desarrollo profesional y los cuidados	84
Anexo 8. Consentimiento informado	85
Anexo 9. Base de Datos	87
Anexo 10. Tablas	88

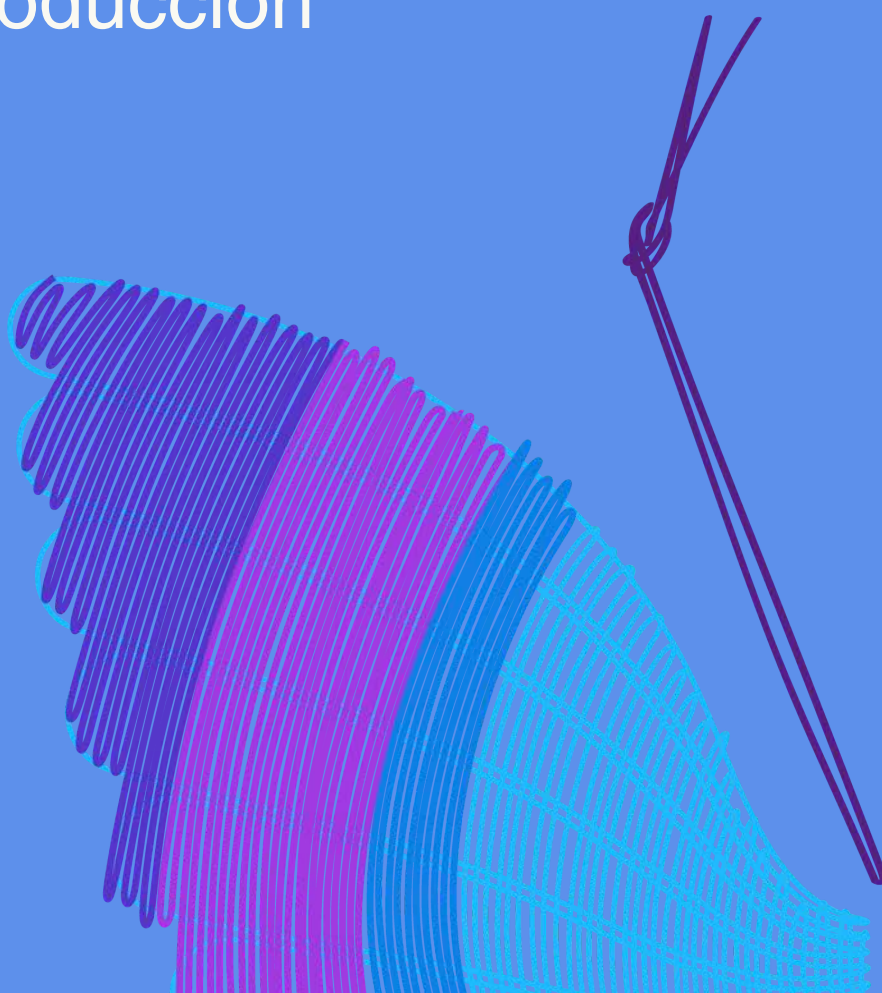
Índice de Tablas y Gráficos

Tabla 1. Estudios comparados (indicadores)	15
Tabla 2. Codificación de citas	17
Tabla 3. Distribución de la planta académica ordinaria por jerarquía y sexo (enero 2025)	32
Tabla 4. Distribución de la planta académica ordinaria por sede y sexo (enero 2025)	35
Tabla 5. Distribución de la planta académica ordinaria por sede y categoría (enero 2025)	35
Tabla 6. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada, jerarquía y sexo (enero 2025)	38
Tabla 7. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada, facultad y sexo (enero 2025)	39
Tabla 8. Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico y categoría (enero 2025)	42
Tabla 9. Distribución de la planta académica ordinaria por facultad (enero 2025)	44
Tabla 10. Distribución de la composición de vicerrectores/a (enero 2025)	45
Tabla 11. Distribución de la composición de las decanaturas (enero 2025)	45
Tabla 12. Distribución de directores/as de Departamento (enero 2025)	46
Tabla 13. Distribución de la composición de directores/as de Departamento por Facultad (enero 2025)	46
Tabla 14. Distribución de la composición de cargos directivos (enero 2025)	47
Tabla 15. Distribución de la composición de director/a Escuela por facultad (enero 2025)	47
Tabla 16. Tipo de financiamiento proyectos I+D+i+e (2023)	48
Tabla 17. Distribución de liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento externo (2023)	49
Tabla 18. Distribución de liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento externo por tipo de proyecto (2023)	49

Tabla 19. Distribución de liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento interno (2023)	50
Tabla 20. Distribución de dirección de proyectos de investigación con financiamiento interno por tipo de proyecto (2023)	54
Tabla 21. Distribución de publicaciones indexadas por sexo (2023)	52
Tabla 22. Autores/as principales en otros productos científicos (2023)	55
Tabla 23. Dirección de equipos en solicitud de patentes (2023)	56
Tabla 24. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado (2024)	88
Tabla 25. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por facultad (2024)	88
Tabla 26. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de pregrado (2023)	89
Tabla 27. Distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por facultad (2023)	89
Tabla 28. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado (2024)	90
Tabla 29. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por tipo de programa (2024)	90
Tabla 30. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por facultad (2024)	91
Tabla 31. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado (2023)	91
Tabla 32. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado por programa (2023)	92
Tabla 33. Distribución de la planta académica ordinaria por sexo (enero 2025)	92
Tabla 34. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada de contrato (enero 2025)	92
Tabla 35. Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico (enero 2025)	102
Gráfico 1. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por sexo (2024)	20
Gráfico 2. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por facultad (2024)	21
Gráfico 3. Evolución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería (2018-2024)	21
Gráfico 4. Evolución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado en la Facultad de Ciencias Básicas (2018-2024)	22
Gráfico 5. Evolución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado en la Facultad de Ciencias de la Salud (2018-2024)	23
Gráfico 6. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de pregrado por sexo (2023)	23
Gráfico 7. Distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por facultad (2023)	24
Gráfico 8. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por sexo (2024)	25
Gráfico 9. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por tipo de programa (2024)	26
Gráfico 10. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por facultad (2024)	26
Gráfico 11. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado por sexo (2023)	27
Gráfico 12. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado por programa (2023)	27
Gráfico 13. Distribución de la planta académica ordinaria por sexo (enero 2025)	31
Gráfico 14. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada (enero 2025)	36
Gráfico 15. Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico (enero 2025)	40
Gráfico 16. Distribución de académicas por grado académico y categoría (enero 2025)	42
Gráfico 17. Distribución de académicos por grado académico y categoría (enero 2025)	43
Gráfico 18. Publicaciones en WOS por facultad (2023)	53
Gráfico 19. Publicaciones indexadas en SCOPUS por facultad (2023)	53
Gráfico 20. Obstaculizadores y fugas	58
Gráfico 21. Nube de palabras	59

Capítulo 1:

Introducción



Capítulo 1: Introducción

1.1 Presentación

La Universidad Católica del Maule (en adelante UCM) enfrenta un desafío estructural de relevancia crítica: la persistencia de brechas de género en los ámbitos de la Ciencia, la Tecnología, el Conocimiento y la Innovación (CTCI)¹. Este fenómeno, presente a nivel nacional e internacional, no solo restringe las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres en la academia, sino que también incide negativamente en la calidad, diversidad y relevancia social de la producción científica y tecnológica tanto en la región del Maule como en el país.

En este marco, y en cumplimiento con el compromiso 7 de la *Política Integral de Equidad de Género y Diversidad* (DR N° 174/2022)², el presente diagnóstico se orienta a profundizar en el análisis de las desigualdades estructurales en el ámbito académico que, desde diversas dimensiones, configuran y perpetúan brechas de género que afectan las trayectorias académicas de las mujeres e instalan obstáculos específicos para su participación plena en los espacios de investigación y desarrollo. Los hallazgos evidencian la necesidad urgente de propiciar un cambio cultural profundo al interior de la institución. Este cambio no solo es clave para eliminar las barreras que dificultan el avance de las mujeres en el ámbito CTCI, sino también para construir entornos más equitativos, inclusivos y comprometidos con la justicia de género como horizonte institucional.

En respuesta, la UCM propone la creación de un Observatorio de Género que contribuya a generar indicadores sensibles al género en la ciencia, específicamente en la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (en adelante STEM por sus siglas en inglés)³. El observatorio se diseñará con base en una estructura integral que permitirá identificar y abordar las múltiples variables que afectan tanto a las personas como a los procesos y productos científicos. Su objetivo es proporcionar las herramientas y acciones necesarias para reducir las brechas de género, contribuyendo así al desarrollo sostenible y justo de la región.

El Observatorio de Género no solo generará conocimiento en la materia, sino que también lo pondrá a disposición para la toma de decisiones estratégicas. Se enfocará en tres dimensiones claves: investigación en género, investigación con enfoque de género y condiciones de equidad para quienes producen investigación. Además, se establecerán tres ámbitos de gestión: a) gobernanza institucional b) formación y capacitación y c) sistema integral de productividad científica.

Esta iniciativa se alinea con la Política Integral de Equidad de Género y Diversidad y, asimismo, responde a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, específicamente con el objetivo de igualdad de género (ODS 5). Chile ha suscrito este compromiso y lo ha materializado mediante diversas políticas, incluyendo la *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 50/50 para el 2030* (Ministerio de CTCI, 2021).

¹Según *La cuarta radiografía de género en ciencia y tecnología* (2025) "las desigualdades y brechas de género persisten y se reflejan en múltiples niveles del sistema, desde la formación inicial hasta los posicionamientos de liderazgo y producción científica" (Foro Económico Mundial, 2024 citado por Ministerio de CTCI, 2025, p.4).

²Decreto de Rectoría, en adelante DR

³UNESCO. (s.f.). Educación de niñas y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education/stem>

1.2 Objetivos del estudio

Este diagnóstico se proyecta como un insumo estratégico y fundacional para orientar las futuras acciones y líneas programáticas del *Observatorio de Género ADA*, una iniciativa institucional que busca consolidarse como espacio de análisis, producción de conocimiento y articulación de políticas orientadas a cerrar las brechas de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación y; cuyo nombre fue pensado en honor a **Ada Byron**⁴, también conocida como **Ada Lovelace**⁵, pionera en el desarrollo de la programación y figura emblemática de las contribuciones históricas de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico. El Observatorio ADA representa una apuesta institucional por la justicia epistémica y la transformación estructural en la generación del conocimiento científico con perspectiva de género.

Por otra parte, el presente diagnóstico no solo visibiliza los logros impulsados por la institución, sino que demuestra las desigualdades existentes al interior de la UCM, y establece las bases conceptuales, metodológicas y operativas necesarias para el diseño e instalación del observatorio. A través de este trabajo, se busca dotar a la universidad de herramientas analíticas rigurosas y de una hoja de ruta orientada a construir entornos de investigación más equitativos, diversos y comprometidos con la igualdad sustantiva de género.

1.3 Antecedentes

La UCM demuestra un compromiso claro con la equidad de género, tanto en su estructura organizacional como en sus procesos académicos y de investigación. Este compromiso se refleja en el *Plan de Desarrollo Estratégico* (PDE) 2024-2028, que integra principios fundamentales del evangelio y el magisterio, destacando temas transversales como pobreza, desarrollo, migración, equidad de género, diversidad e inclusión. La UCM se compromete a fortalecer estos valores mediante la acción conjunta de diversas vicerrectorías, entre ellas la Vicerrectoría Académica (VRAC), La Vicerrectoría de Administración y Finanzas (VRAF) y la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (VRIP), que gestiona la investigación, innovación y transferencia tecnológica.

La UCM también ha formulado una política integral para fomentar la equidad de género en todos sus ámbitos a través de la *Política Integral de Equidad de Género y Diversidad* (DR N°174/2022), creada con el objetivo de transversalizar el enfoque de género y derechos humanos en el quehacer universitario. Esta política aborda tres áreas claves: la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. La implementación de esta política está a cargo de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad (DEGyD), que depende de rectoría y trabaja con un equipo multidisciplinario especializado en género y derechos humanos.

La política antes mencionada, establece ocho compromisos fundamentales para alcanzar sus objetivos, entre los cuales se encuentran el compromiso 3, que promueve relaciones igualitarias entre géneros; el compromiso 7, que se enfoca en el desarrollo de la investigación y la innovación desde una perspectiva de género; y el compromiso 8, relacionado con la comunicación inclusiva y con enfoque de género. En particular, el compromiso 7 tiene un impacto transversal, se interrelaciona con los otros ejes de la política y destaca la importancia de incorporar la equidad de género en los procesos de investigación básica, aplicada y en la innovación: *“La UCM se compromete a garantizar la ética y la integridad en la investigación, incorporando la diversidad de género, el uso de lenguaje inclusivo y la representatividad de género en las muestras de investigación, lo que asegura que los resultados sean aplicables y relevantes tanto para hombres como para mujeres”*. (DR N°174/2022).

⁴National Geographic. (10 de octubre de 2023). *Fue la primera programadora de la historia y predijo la existencia de la inteligencia artificial*. <https://www.nationalgeographic.com/ciencia/2023/10/fue-la-primera-programadora-de-la-historia-y-predijo-la-existencia-de-la-inteligencia-artificial>

⁵Encyclopedia Britannica. (s.f.). *Ada Lovelace*. Recuperado el 2 de mayo de 2025, de <https://www.britannica.com/biography/Ada-Lovelace>

Este enfoque integrador y comprometido de la UCM con la equidad de género no responde únicamente a las demandas sociales y académicas, sino que también se alinea con las tendencias globales y nacionales que buscan reducir las brechas de género en la ciencia, la tecnología y la innovación. En este contexto, la UCM no solo busca avanzar en el desarrollo científico y tecnológico, sino también promover una cultura de igualdad, inclusión y respeto por la diversidad, contribuyendo así al bienestar social y al desarrollo integral de su comunidad universitaria.

En el marco institucional de la UCM se implementa una serie de instrumentos e iniciativas orientados a mejorar las condiciones para el desarrollo académico y de investigación, entre las cuales se destaca el *Procedimiento para la Categorización y Promoción Académica* (RR N°24/2023), cuyo objetivo es regular los procesos de categorización y promoción de los académicos/as de la Planta Ordinaria. Este procedimiento incluye beneficios específicos para las académicas que hayan tenido un hijo/a en los últimos cinco años. En estos casos, se les otorga la posibilidad de sumar dos años adicionales al periodo de evaluación de productividad por cada hijo/a. Asimismo, establece un beneficio similar para aquellos académicos/as que hayan recibido judicialmente la tuición o cuidado personal de un niño, niña o adolescente, según lo dispuesto en la Ley N° 19.620 sobre adopción de menores. En estos casos, si se acredita más de un niño/a, se les adiciona un año por cada situación acreditada al periodo de evaluación de productividad. Además, la Dirección de Investigación establece 13 líneas de proyectos internos, de los cuales 12 otorgan un puntaje adicional para las iniciativas lideradas por mujeres. En caso de que dos proyectos tengan el mismo puntaje, se prioriza aquel que esté dirigido por una investigadora, lo que busca fomentar la participación femenina en la investigación académica.

1.4 Definición del problema

En Chile, la *Radiografía de Género* presentada por el Ministerio de CTCL (2025), señala que las diferencias entre hombres y mujeres no residen en el acceso a la Educación Superior, sino que persisten al continuar con la especialización. Se observa que en las carreras de pregrado el 55,4% de la matrícula está compuesta por mujeres, en tanto, en los programas de magister la cuota femenina alcanza el 49,5%, y en los programas de doctorados, el porcentaje de mujeres inscrita llega al 42,5%. Entre los países de la OCDE, al considerar el total de personas tituladas en áreas STEM para el año 2022, se observa que en Chile solo el 7,8% corresponde a mujeres, una cifra significativamente inferior al promedio de la OCDE que alcanza el 14%. De este modo, Chile es uno de los cuatro países con menos mujeres tituladas en STEM. Por su parte, la *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación* 2021 expone que, en la trayectoria académica, el 43% de las mujeres forma parte de profesoras asistentes, un 29% de asociadas y un 22% titulares.

En este contexto, a enero de 2025, las cifras de la UCM muestran que el cuerpo académico está compuesto por 519 personas, de las cuales el 43% son mujeres. Al analizar estos datos por facultades, se observan notables brechas de género. Por ejemplo, en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, existe una clara subrepresentación femenina: de un total de 51 académicos/as, solo 5 son mujeres, lo que representa un 9,8%. En contraste, la Facultad de Ciencias de la Salud, un área donde históricamente prevalecen las mujeres, cuenta con 94 académicos/as, de los cuales 63 son mujeres, lo que equivale al 67% del total. Sin embargo, a pesar de ser mayoría, se debe profundizar en el porcentaje de estas académicas que tienen un doctorado, ya que la mayoría se encuentra en la línea (track⁶) docente, lo que limita su participación en la investigación y su acceso a categorías académicas más altas.

Asimismo, ambas facultades son clave en actividades de Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e) dentro de sus planes formativos, lo que resalta la necesidad urgente de implementar políticas institucionales de equidad que impacten de manera efectiva en estos espacios

estratégicos, no solo promoviendo la inclusión de mujeres, sino también fortaleciendo su desarrollo académico y científico en condiciones equitativas.

El análisis institucional revela que aún existen significativas brechas de género en la jerarquización académica, en la distribución de áreas del conocimiento y en la participación de mujeres en espacios de decisión y producción científica. Esto ocurre a pesar de las políticas que garantizan la igualdad salarial por categoría (DR N°181/2019). Si analizamos los datos de enero de 2025, se observa que, aunque en el nivel de instructores se observa una paridad (34 hombres y 39 mujeres), la proporción de mujeres disminuye en las categorías superiores: entre los académicos auxiliares hay 190 hombres frente a 150 mujeres, en los adjuntos 55 hombres y 29 mujeres, y en los titulares solo 15 hombres y 7 mujeres. Esta reducción progresiva de la presencia femenina en las categorías académicas más altas ilustra un fenómeno bien conocido como el "techo de cristal" (Burín, 2009), donde las mujeres enfrentan barreras estructurales que les impiden acceder a posiciones de mayor jerarquía y poder, incluso cuando existen mecanismos formales que promueven la igualdad.

Por otro lado, las cifras de matrícula de pregrado en 2024 revelan que las mujeres representan a la mayoría del alumnado, con un 56% de los ingresos totales compuestos por ellas, un dato que se alinea con la tendencia nacional (53%, según SIES). Sin embargo, esta presencia no es uniforme: mientras que las carreras relacionadas con el cuidado, como Educación Parvularia (100%), Educación Especial (95%), Enfermería (83%) y Terapia Ocupacional (80%), se concentra a la mayoría de las mujeres, en el ámbito STEM se observa una notable subrepresentación, destacando aquí la Facultad de Ciencias de la Ingeniería con solo el 24% de la matrícula compuesta por mujeres, lo que equivale a apenas un 0,05% del total institucional. Carreras como Ingeniería Civil Informática y Electrónica tienen solo un 9% y 5% de mujeres, respectivamente, mientras que, en programas vespertinos del área, como Ingeniería de Ejecución en Computación e Informática e Ingeniería en Automatización y Control, ocurre lo mismo, con la presencia de mujeres alcanzando el 11% y 6%, respectivamente.

Esta situación revela que, en su mayoría, las mujeres tienden a elegir carreras relacionadas con el cuidado y las labores sociales, como la educación, el trabajo social o la salud, reflejando patrones de feminización profesional que han estado presentes a lo largo de la historia. Aunque estas áreas son socialmente importantes, a menudo se les da menos valor económico y simbólico en comparación con disciplinas relacionadas con la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) marcadamente masculinizadas (OIT, 2019). En el caso específico de la UCM, la Facultad de Ciencias de la Educación se destaca como la segunda unidad académica con mayor representación femenina, lo que refuerza la tendencia estructural hacia la segregación horizontal de género en la educación superior. Esta distribución desigual no solo perpetúa estereotipos de género, sino que también limita las oportunidades de las mujeres en sectores clave del desarrollo científico y tecnológico, afectando así las brechas salariales futuras y su visibilidad en la producción de conocimiento.

Estas asimetrías que reflejan patrones de segregación horizontal y vertical en el ámbito académico y profesional se identifican también en los programas de postgrado. En los 38 programas de magíster y doctorado que ofrece la UCM, en 2023 solo el 33% de los miembros de los claustros y núcleos académicos corresponde a mujeres, lo que restringe su participación en la generación de conocimiento y en los espacios de liderazgo académico. Incluso en facultades que tienen una alta representación femenina, como Ciencias de la Salud, las académicas solo ocupan un tercio de los puestos en estos cuerpos colegiados.

Además, se evidencia una fuerte feminización en programas como el Magíster en Educación (72% mujeres, al 2024), en contraste con la subrepresentación femenina en programas de alta especialización científica, como los doctorados en Ingeniería o Ciencias de la Actividad Física. Estos

⁶Se refiere a la línea de desarrollo de los/as académicas establecido en el Reglamento Académico, DR N°144/2018.

datos permiten cuestionar cómo persisten las estructuras de género que afectan en las trayectorias profesionales, la jerarquía académica y la democratización del conocimiento. Se pone el foco en campos clave de ciencia, tecnología e innovación como una problemática urgente de abordar, haciendo un llamado institucional para redoblar sus esfuerzos y fomentar la equidad en todos los niveles de la educación y la actividad académica.

En el mundo de la productividad científica, las mujeres se enfrentan a desafíos bastante evidentes. De acuerdo con el Ministerio de CTCI (2021), solo el 34% de quienes se dedican a la investigación son mujeres, y apenas lideran el 16% de los centros de excelencia en ciencia y tecnología. Además, son responsables únicamente del 15% de las patentes solicitadas en el Instituto Nacional de Propiedad Intelectual (INAPI). La representación femenina en puestos de liderazgo también es escasa, con solo un 21% de mujeres ocupando cargos de directoras o gerentes en empresas innovadoras y un 22% como profesoras titulares en universidades del CRUCH. Desde 2018 hasta la fecha, se han logrado algunos avances en el país, ya que, de las 59 universidades, 5 han nombrado a mujeres rectoras a nivel nacional.

Lo expuesto refleja claramente que las diferencias entre hombres y mujeres en áreas clave como investigación y proyectos contribuyen a la desigualdad en la producción científica. Por ejemplo, en la UCM, durante el 2023, solo el 23,8% de las publicaciones científicas fue liderada por mujeres, y en la Facultad de Ingeniería, este porcentaje es inexistente. A pesar de que hay una alta representación femenina en la Facultad de Ciencias de la Salud (70% de las académicas), solo el 55,6% de los productos científicos fue dirigido por mujeres. En lo que respecta a la adjudicación de proyectos de investigación, la situación es similar: en 2023, solo el 34% de los proyectos con financiamiento externo tuvo a mujeres como investigadoras responsables. La participación femenina es aún más baja en la Facultad de Ingeniería, donde ningún proyecto adjudicado contó con la participación de una académica. Aunque en proyectos internos se ha visto un avance, con el 50% de los proyectos adjudicados liderado por mujeres, las brechas siguen siendo significativas. Además, de las 9 patentes concedidas por la UCM, solo 1 incluye a mujeres en su equipo de trabajo.

1.5 Hipótesis

Las brechas de género en el ámbito de I+D+i+e al interior de la UCM no solo se manifiestan en indicadores cuantitativos de acceso y participación, sino que también se expresan en dinámicas simbólicas, culturales e institucionales que configuran trayectorias académicas desiguales, y cuya identificación requiere de metodologías situadas y participativas que visibilicen las experiencias encarnadas de las mujeres en el sistema CTCI.

1.6 Objetivo general

Desarrollar un diagnóstico institucional con perspectiva de género en el ámbito CTCI en la UCM, que permita identificar las principales brechas y desigualdades que enfrentan las mujeres en sus trayectorias académicas y científicas, con el fin de proporcionar una base analítica sólida para la formulación de estrategias orientadas a la creación y consolidación del Observatorio de Género ADA en sus tres dimensiones claves.

1.6.1 Objetivos específicos

- **OE1:** Caracterizar el marco institucional y normativo de la UCM en materia de género, con el fin de identificar fortalezas, vacíos y oportunidades para la transversalización del enfoque de género en el ámbito CTCl.
- **OE2:** Analizar la distribución y participación de mujeres en las distintas áreas del quehacer académico y científico, particularmente en el área STEM, considerando factores como jerarquía, área disciplinar, acceso a financiamiento y liderazgo.
- **OE3:** Examinar las condiciones laborales, formativas y de productividad científica desde una perspectiva de género, visibilizando los factores que contribuyen a la permanencia o abandono de la carrera académica.
- **OE4:** Identificar representaciones, percepciones y experiencias de académicas, investigadoras y vinculadas a la producción de conocimiento, respecto de las dinámicas de género presentes en la cultura organizacional de la UCM.
- **OE5:** Proponer orientaciones estratégicas para la consolidación del Observatorio de Género ADA, que incluyan lineamientos para la generación de indicadores, la promoción de buenas prácticas institucionales y el diseño de políticas orientadas a la equidad de género en CTCl.

1.7 Descripción de los apartados

A continuación, se presenta el estudio de dos grupos, la comunidad estudiantil y la académica en su conjunto:

En primer lugar, de manera descriptiva, se expone la distribución y composición del alumnado, con una segregación por sexo a través de distintas tablas y gráficos extraídos del Sistema de Información de Educación Superior (SIES, 2024).

En segundo lugar, se muestra la composición y distribución del cuerpo académico regular, a partir de bases de datos proporcionadas por la Dirección de Gestión de Personas de la UCM. Este apartado combina datos cuantitativos y cualitativos. A partir de los resultados obtenidos en los Focus Group (en adelante FG), se incorporaron experiencias de académicas/os que permitieron identificar factores facilitadores y obstaculizadores en el desarrollo de sus trayectorias académicas dentro de la institución. Además de los datos estadísticos del personal, se presentan datos cuantitativos focalizados en la producción científica y solicitud de patentes desarrollada por el cuerpo académico de la institución, a partir de bases de datos proporcionadas por la VRIP.

Por último, en las conclusiones se exponen de forma clara los hallazgos que, desde una perspectiva crítica enmarcada en los estudios de género, permiten identificar líneas de trabajo orientadas a consolidar el compromiso 7 de la Política Integral de Equidad y Género (DR N°174/2022) para definir el rumbo del Observatorio de Género ADA.

Capítulo 2:

Marco de Análisis

Capítulo 2: Marco de Análisis

2.1 Tubería con fugas en Educación Superior y STEM

La metáfora “Fuga de tubería” o “Tubería con fugas” (*“leaky pipeline”*) se ha utilizado ampliamente para describir la progresiva disminución de mujeres en las trayectorias académicas STEM (Clark Blinckenstaff, 2005; Wolfinger et al., 2009). Aunque resulta efectiva en su imagen inicial, investigaciones recientes promueven su transformación hacia enfoques más complejos y dinámicos, proponiendo metáforas alternativas como el “juego de toboganes y escaleras” (Windsor et al., 2021) o marcos de análisis basados en el curso de vida que evidencian cómo los abandonos ocurren en momentos críticos (Almukhambetova et al., 2023; Stefani et al., 2024). La Teoría Social Cognitiva de la Carrera (SCCT) de Lent, Brown y Hackett (1994) ofrece un marco explicativo clave: variables como la autosuficiencia, el apoyo contextual y las percepciones de carrera inciden directamente en la permanencia en campos STEM. A nivel estructural, fenómenos como el currículo oculto (Cisterna Cabrera, 2016; Windsor et al., 2021), el *“lookism”* —discriminación basada en apariencia— (Chenevet, Balducci y Vignoli, 2024), y la penalización de la maternidad (Habicht, 2023) configuran un ambiente hostil que incrementa las fugas y el abandono de las trayectorias académicas por parte de las mujeres. En el ámbito de la productividad académica, se observa una brecha inicial en cantidad de publicaciones (Bansal, Viswanathan y Meenaski, 2022; Wang, Zaho y Zhang, 2025), la cual repercute negativamente en las posibilidades de ascenso dentro de la jerarquía académica. Estas desigualdades se ven agudizadas durante la pandemia de COVID-19, contexto en el que aumenta significativamente la carga de trabajo doméstico y de cuidados (Hicks, 2021).

Desde una perspectiva metodológica, las investigaciones enfrentan desafíos derivados de definiciones variables de STEM, lo que se traduce en sesgos en los datos y escasez de estudios longitudinales (Stefani et al., 2024; Al Tamime y Weber, 2022). Frente a ello, se han propuesto estrategias como el fortalecimiento de programas de investigación en pregrado (Mueller, 2023) que incentiven la permanencia de mujeres en el área STEM para evitar la deserción como el diseño de políticas de conciliación laboral (Windsor et al., 2021) y marcos de supervisión inclusivos (Msimango y Motala, 2023). Sin embargo, persisten vacíos relevantes como la necesidad de un enfoque interseccional y de metodologías que, desde una perspectiva de género, ayuden a visibilizar y contextualizarlos en una realidad que afecta en mayor medida a las mujeres.

En este marco analítico, la metáfora de la “tubería con fuga” se presenta como un modelo conceptual que visibiliza los factores que obstaculizan el desarrollo de las trayectorias académicas de las mujeres. Por ejemplo, Mason y Goulden (2004), señala que la “fuga de talento” en la academia no se refiere únicamente a la falta de apoyo institucional, sino también a la persistencia de estereotipos de género que desalientan a las mujeres a continuar con sus trayectorias profesionales. Por su parte, Xie y Shauman (1990) mencionan que las mujeres en ciencia y tecnología enfrentan un conjunto único de desafíos, que van desde la escasez de modelos a seguir hasta la ausencia de políticas de apoyo efectivas. Schiebinger (2001) amplía esta perspectiva, argumentando que la fuga de talento femenino en las ciencias no es solo una pérdida individual, sino también un obstáculo para la innovación y el avance científico en su conjunto. En síntesis, estas autoras coinciden en la necesidad de abordar las causas estructurales y culturales que dificultan el desarrollo de una trayectoria profesional y académica plena para las mujeres en el ámbito científico.

A partir de la revisión de la literatura, se observa que los estudios de género en STEM evolucionan hacia enfoques más complejos y multifactoriales. En este contexto, y en consonancia con el modelo analítico de la “tubería con fuga” propuesto por el Ministerio de CTCH (2023, p. 9), que sostiene que “al analizar la trayectoria profesional, se observa que el porcentaje de mujeres disminuye a medida que adquieren mayor calificación académica”, el presente diagnóstico adopta dicha metáfora como marco de análisis. Desde una perspectiva de género, se busca identificar los factores estructurales y culturales que obstaculizan el desarrollo de una carrera académica que afecta en mayor medida a las trayectorias de las mujeres.

2.2. Metodología situada

El presente diagnóstico institucional en brechas de género en I+D+i+e de la UCM, se desarrolló mediante un enfoque metodológico mixto que combinó el análisis documental con la aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas. Esta estrategia permitió triangular información proveniente de distintas fuentes, fortaleciendo así la validez y profundidad del estudio. En una primera etapa, se realizó un análisis documental de la normativa institucional vigente en género e I+D+i+e. Este análisis fue llevado a cabo con base en la revisión de fuentes primarias, incluyendo políticas internas, reglamentos, decretos, planes estratégicos y programas institucionales, con el objetivo de identificar el grado de incorporación de la perspectiva de género en las estructuras y lineamientos que regulan la producción de conocimiento dentro de la UCM.

Posteriormente, se diseñaron y aplicaron instrumentos de recolección de datos orientados a captar tanto dimensiones estructurales como percepciones subjetivas relacionadas con las brechas de género en el ámbito académico y científico. En cuanto a las técnicas cuantitativas, se utilizó información estructurada de académicas/os y personal de apoyo a la investigación, obtenida de la base de datos de la Dirección de Gestión de Personas de la UCM, lo que permitió sistematizar datos sobre participación, trayectorias, barreras y condiciones de equidad entre académicas/os y personal de apoyo a la investigación. De manera paralela, se implementaron técnicas cualitativas, como entrevistas semiestructuradas que, a través de los FG, permitieron profundizar en las experiencias y representaciones de las personas involucradas en actividades I+D+i+e, con especial atención en la percepción de las académicas.

Finalmente, los hallazgos fueron sistematizados y analizados desde una perspectiva crítica de género, considerando tanto los marcos conceptuales contemporáneos como los compromisos internacionales y nacionales en materia de igualdad de género en ciencia y tecnología. Como resultado de este proceso, el presente informe de diagnóstico institucional, entrega una caracterización detallada de las brechas de género en la UCM y propone orientaciones para su abordaje, contribuyendo al diseño estratégico del futuro Observatorio de Género ADA.

2.2.1 Fase cuantitativa

Como parte del diseño metodológico del diagnóstico, se realizó una revisión exhaustiva de informes nacionales e internacionales orientados a la medición de brechas de género en el ámbito STEM, con el propósito de contextualizar el estudio en relación con estándares comparables y herramientas reconocidas a nivel global y local. Entre los documentos analizados se destacan los informes elaborados SAGA (STEM and Gender Advancement) de la UNESCO (2017) y su versión nacional SAGA-Chile (UNESCO, 2023), los cuales permiten observar los indicadores recopilados por el

Ministerio de Ciencia de Chile, aportando claves relevantes para la contextualización de la problemática a nivel local. Asimismo, se analizó el Modelo de Madurez Institucional desarrollado por Comunidad Mujer, denominado *Huella de Género* (2021), el cual resultó particularmente pertinente para el análisis de las brechas de género en el ámbito científico. Este modelo permitió un abordaje más profundo y sistemático del fenómeno, al ofrecer herramientas que visibilizan desigualdades y orientan acciones institucionales hacia una mayor equidad (Anexo 1). Estos documentos contribuyeron en el desarrollo de un corpus analítico de carácter cuantitativo, al ofrecer propuestas robustas de indicadores sensibles al género, altamente pertinentes para la construcción de un diagnóstico institucional integral en el área de CTCl, eje central del presente estudio.

En particular, el informe de SAGA Internacional (UNESCO, 2017) presenta una amplia compilación de indicadores diseñados para evaluar la igualdad de género en los sistemas científicos y tecnológicos. Sin embargo, se identificaron limitaciones en su aplicabilidad directa en el ámbito universitario, dado que parte de las categorías se enfoca en los niveles de educación primaria y secundaria, dimensiones que exceden el foco del presente diagnóstico. Asimismo, se detectó cierta redundancia en algunos indicadores, por lo que se realizó una selección cuidadosa de aquellos que entregan información diferenciada y alineada con los objetivos del proyecto.

Por otro lado, el informe de SAGA-Chile (UNESCO, 2023) se configura como una herramienta especialmente valiosa para el contexto nacional, al tratarse de un instrumento intersectorial construido mediante la colaboración de seis ministerios (Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación; Desarrollo Social y Familia; Economía, Fomento y Turismo; Educación; Justicia y Derechos Humanos; y Vivienda y Urbanismo). Esta articulación institucional le otorga una mirada transversal, que permite abordar las brechas de género en CTCl desde una perspectiva integrada e interministerial. Los indicadores contenidos en dicho informe resultan particularmente pertinentes, en tanto reflejan una lectura situada de las desigualdades de género en el ámbito científico-tecnológico chileno y ofrecen orientaciones concretas para su abordaje desde las instituciones de educación superior. Asimismo, el informe desarrollado por Comunidad Huella y su instrumento *Huella de Género*, ofrece un enfoque específico de referencia para análisis de género en el sistema CTCl, con un especial énfasis en el contexto de la educación superior. Esta herramienta fue formulada con el objetivo de evaluar el grado de incorporación de la perspectiva de género en las universidades chilenas, y lo hace a través del modelo de “nivel de madurez institucional” como criterio clave.

La Tabla 1 resume los tres instrumentos mencionados, identificando en cada uno de ellos siete categorías que agrupan un número variable de indicadores. Es importante señalar que, en el caso de SAGA Chile, el número de 298 indicadores corresponde al conjunto de datos reportados por los seis ministerios consultados, los cuales fueron agrupados en las siete categorías establecidas en SAGA internacional.

Tabla 1. Estudios comparados (indicadores)

	Huella	SAGA Chile	SAGA internacional
Categorías	7	7	7
Indicadores	36	298	45

Fuente: Elaboración propia (véase anexo 1)

Este enfoque, basado en categorías e indicadores, permite identificar con mayor precisión el estado de avance y los desafíos que enfrentan las universidades en términos de transversalización de género, a partir de una lectura que combina datos cuantitativos de amplio alcance con indicadores específicos de carácter cualitativos. De esta manera, *Huella de Género* se configura como una herramienta metodológica altamente pertinente para el presente estudio, en tanto aporta una matriz diagnóstica sensible a las realidades y procesos institucionales del sistema universitario nacional, facilitando la identificación de dimensiones críticas y el diseño de estrategias de mejora continua en materia de equidad de género.

2.2.2 Fase cualitativa

Con el fin de profundizar en la comprensión de las brechas de género en el ecosistema de I+D+i+e, se diseñaron y aplicaron instrumentos de recolección de datos de carácter cuantitativo y cualitativo. Desde un enfoque cualitativo, se desarrolló una metodología de intervención mediante FG dirigidos a académicas/os de distintas facultades y áreas del conocimiento (Anexo 2). El objetivo del FG fue recoger información a partir de un guion de entrevistas semiestructuradas que permitió, por un lado, identificar a través de las narrativas, las dificultades que experimentan las académicas de la UCM para el desarrollo de sus trayectorias académicas (Anexo 3). Por otro lado, la actividad se alinea con el OE1 correspondiente al hito 6 del proyecto consistente en: *Elaboración de un informe diagnóstico institucional en brechas de género en el área de I+D+i+e*.

En coherencia con el OE4 del diagnóstico, esta técnica permitió una exploración en profundidad de las percepciones, experiencias y representaciones de la comunidad universitaria respecto de las desigualdades de género presentes en las trayectorias académicas y científicas. La elección metodológica se enmarca en los estudios de género que, desde una perspectiva crítica, promueven una comprensión situada y contextualizada del conocimiento, reconociendo que toda producción epistémica está atravesada por relaciones de poder, jerarquías y condiciones sociales específicas (Harding, 1991; Haraway, 1995; 1998). Asimismo, se incorporó el enfoque interseccional (Collins, 1990; Crenshaw, 1991; Viveros Vegoya, 2016), considerando la territorialidad como un elemento clave para contextualizar el estudio en la Región del Maule.

En este sentido, la pertinencia del FG resultó ser una estrategia clave para el desarrollo del presente diagnóstico, no solo por su capacidad para recoger testimonios individuales, sino por favorecer la emergencia de dinámicas discursivas colectivas que reflejan los marcos simbólicos, normas y prácticas que configuran la cultura organizacional de género al interior de la universidad. Al centrarse en las experiencias de las académicas de la UCM, esta técnica buscó visibilizar las formas estructurales y simbólicas de desigualdad que atraviesan el quehacer académico y científico, así como identificar las resistencias y estrategias desplegadas por las mujeres frente a dichas desigualdades.

En consonancia con la participación activa del Consejo Asesor Técnico (en adelante CAT) en la elaboración de este diagnóstico, la metodología adoptó el enfoque de la investigación-acción como eje vertebrador del proceso. Este enfoque resultó fundamental para la dinamización de las actividades, permitiendo que las/os integrantes del CAT asumieran un rol protagónico como facilitadoras/es y agentes de cambio. Al formar parte del cuerpo académico regular de la UCM, su participación fue clave para conducir las reflexiones colectivas y, en consecuencia, para el levantamiento sistemático y contextualizado de la información.

2.2.2.1 Sistematización y análisis

El análisis de los FG se sustenta en los principios de la Teoría Fundamentada (*Grounded Theory*), un enfoque metodológico desarrollado por Glaser y Strauss (1967), cuyo propósito es generar teoría a partir del análisis sistemático de datos empíricos. A diferencia de los enfoques deductivos que parten de hipótesis predefinidas, la teoría fundamentada propone una lógica inductiva, en la que los conceptos emergen del propio material empírico a través de una codificación progresiva, comparativa y rigurosa. Para este estudio se considera especialmente relevante el enfoque constructivista propuesto por Charmaz (2006), que reconoce que la teoría se construye en la interacción entre investigador/a y participantes, situando la interpretación en contextos concretos, atravesados por el género, la posición institucional y las estructuras de poder. En consecuencia, se elaboraron registros etnográficos (Anexo 4) que permitieron recoger in situ, las percepciones e impresiones de las/os participantes respecto de los factores que, en su experiencia cotidiana, facilitan u obstaculizan el desarrollo de sus trayectorias académicas en la UCM.

La elección de la teoría fundamentada desde una perspectiva constructivista resulta especialmente pertinente para este diagnóstico, dado que permite captar las voces, experiencias y representaciones de las académicas/os en torno a las desigualdades de género en I+D+i+e, sin reducirlas a categorías predeterminadas. Este enfoque, facilita la comprensión de cómo se configuran y reproducen las brechas de género en las trayectorias científicas, así como las estrategias desplegadas para enfrentarlas.

A través de un proceso inductivo, los datos fueron analizados mediante el método de saturación y codificación comparada (MCC), lo que permitió identificar patrones emergentes en las narrativas y registros obtenidos durante los FG. En este contexto, se resguardó la confidencialidad de las/os participantes a través del consentimiento informado (Anexo 8) que garantiza la anonimización de los datos mediante la asignación de códigos a cada testimonio (Tabla 2). Dichos códigos acompañan la información presentada en el apartado correspondiente a la planta académica regular.

Tabla 2. Codificación de citas

Focus	Sesión	Sede	Grupo	Participante	Código
FG	01	T	G (1, 2.)	P (1,2,3...)	FG-01TG (#) P (#)
FG	02	T	G (1,2)	P (1,2,3...)	FG-02TG (#) P (#)
FG	03	C	G (1,2)	P (1,2,3...)	FG-03CG (#) P (#)

Fuente: Elaboración propia

Ejemplo:

Focus 1- Talca-Grupo 1-Participante 1: **(FG-01TG1-P1)**

Por temas metodológicos, aquellas personas que no se identificaron al momento de hablar fueron codificados como **PX**, resguardando así el principio de anonimato de las/os participantes.

2.2.2.2 Caracterización de académicos/as participantes UCM

El diagnóstico se llevó a cabo entre los días 22 y el 28 de enero en los campus San Miguel (Talca) y Nuestra Señora del Carmen (Curicó), mediante la realización de ocho FG. En total, la actividad contó con la participación de 48 académicos/as. Se aplicó un enfoque interseccional, localizado y situado (Viveros Vigoya, 2016), con el objetivo de recoger miradas y experiencias diversas que permitieron, en primer lugar, ampliar el perfil de las personas participantes más allá de las trayectorias investigativas o exclusivamente académicas y, en segundo lugar, situar el análisis en el territorio. Asimismo, se priorizó la pertenencia a la planta académica ordinaria y el reconocimiento de trayectorias profesionales destacadas dentro de la Universidad.

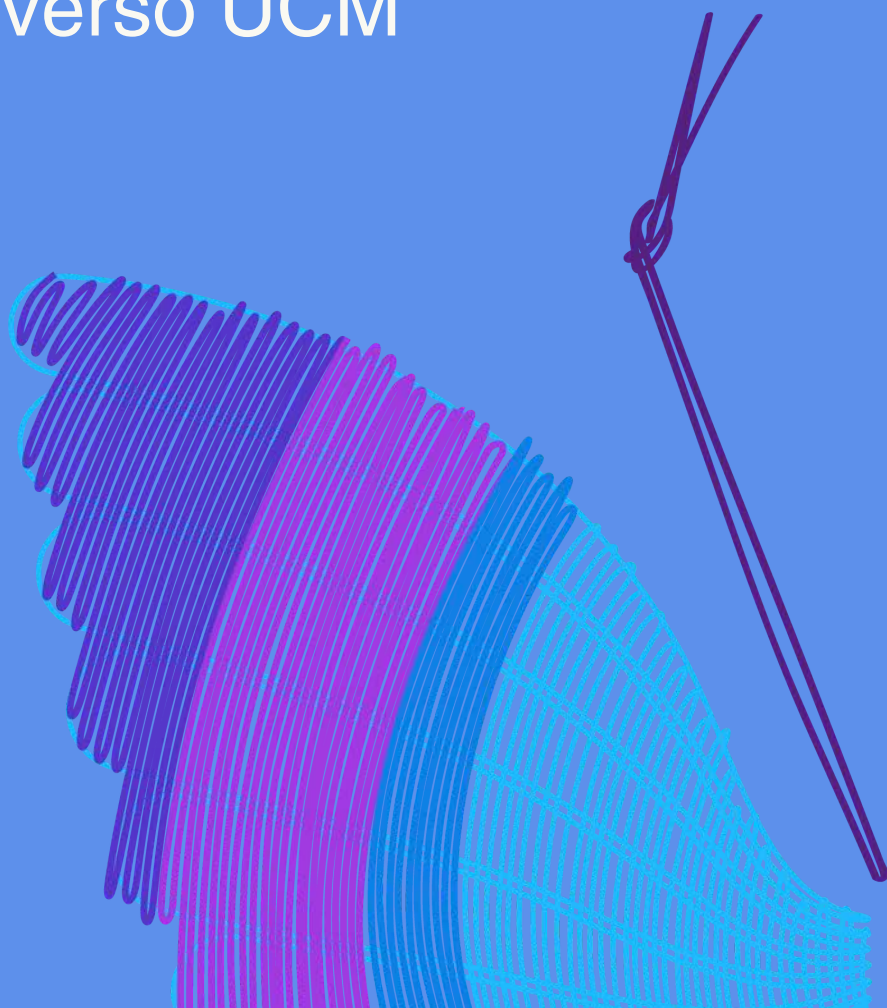
Las dos primeras jornadas, que se realizaron los días 22 y 23 de enero, estuvieron dirigidas exclusivamente a académicas. El 22 de enero, en el campus San Miguel, se conformaron cuatro grupos con un total de 27 participantes, cuyas edades oscilaban entre los 36 y 60 años. Estas académicas provenían de todas las facultades del campus y del Centro de Investigación CIEAM.

El 23 de enero, en el campus de Curicó, se reunieron 12 académicas, organizadas en dos grupos, con una distribución etaria de entre 32 y 57 años, representando a tres de las cuatro facultades de la sede Curicó, además de contar con una integrante del CIEAM.

La tercera jornada, que tuvo lugar el 28 de enero, fue de carácter mixto y se centró en docentes de las carreras de Pedagogía, pertenecientes a las facultades de Ciencias de la Educación y de Ciencias Básicas. En esta ocasión, participaron nueve personas, con edades entre 39 y 59 años, distribuidas en dos grupos (uno de cinco y otro de cuatro integrantes).

Capítulo 3:

Universo UCM



Capítulo 3: Universo UCM

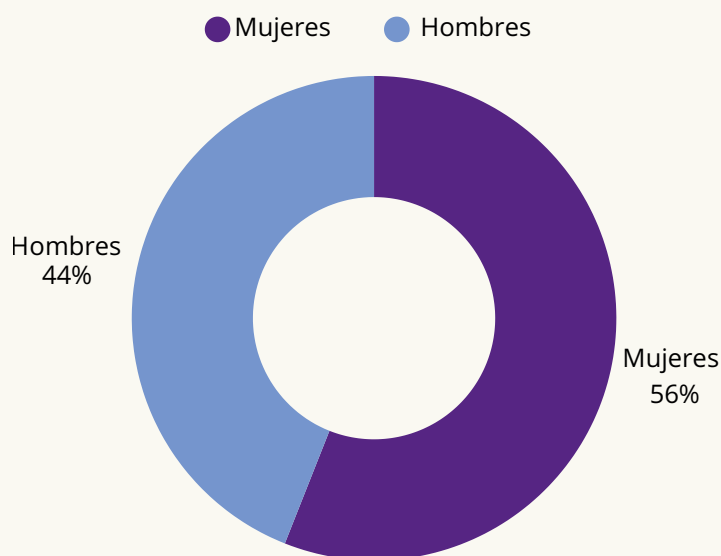
3.1 Distribución y composición de estudiantes de pregrado UCM

En el presente capítulo, se analiza la distribución y participación de las estudiantes en las distintas disciplinas con el objetivo de observar el comportamiento de matrícula y egreso, poniendo especial énfasis en el área STEM. En la primera parte de este capítulo se expone la distribución y composición de pregrado y, posteriormente, se exponen la misma estructura para el caso de los postgrados (maestría y doctorados). Esta aproximación tiene como objetivo caracterizar la configuración de las carreras y programas de la UCM que tienden a ser masculinizados o feminizados, mediante una desagregación por sexo y área de estudio, con el fin de analizar el impacto del fenómeno conocido como "tubería con fuga" en distintas disciplinas que conduzca a profundizar en el análisis desde una perspectiva de género.

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del análisis dirigido a la composición y distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado de la UCM hasta 2024. Dichos análisis se realizaron a partir de la base de datos pública del Sistema de Información de Educación Superior (SIES). Los datos consideran variables de sexo, facultad y otros factores relevantes para la caracterización de estudiantes de pregrado de la UCM. Se incluyen todos los programas de pregrado, entre ellos bachilleratos y programas conducentes a títulos profesionales.

3.1.1 Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado

Gráfico 1. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por sexo (2024)



Fuente: Elaboración propia

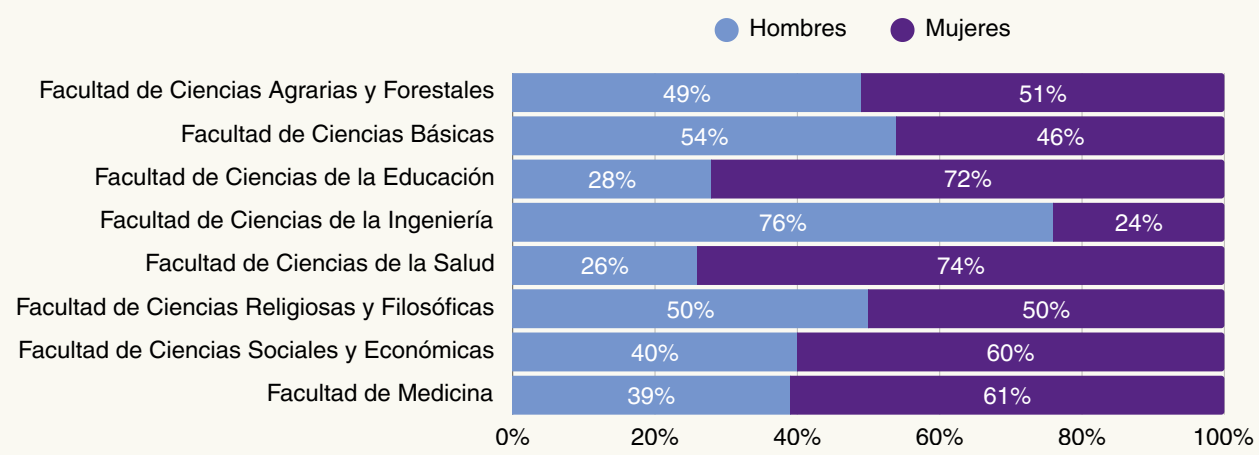
La **Tabla 24** (Anexo 10) y el **Gráfico 1** presentan la distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado en UCM para el año de análisis.

De los 12.696 estudiantes matriculados, un 56% corresponde a mujeres (7.158) y un 44% a hombres (5.538).

Estos datos reflejan una tendencia nacional ampliamente documentada, en la cual las mujeres superan numéricamente a los hombres en los programas de pregrado.

3.1.2 Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por facultad

Gráfico 2. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por facultad (2024)



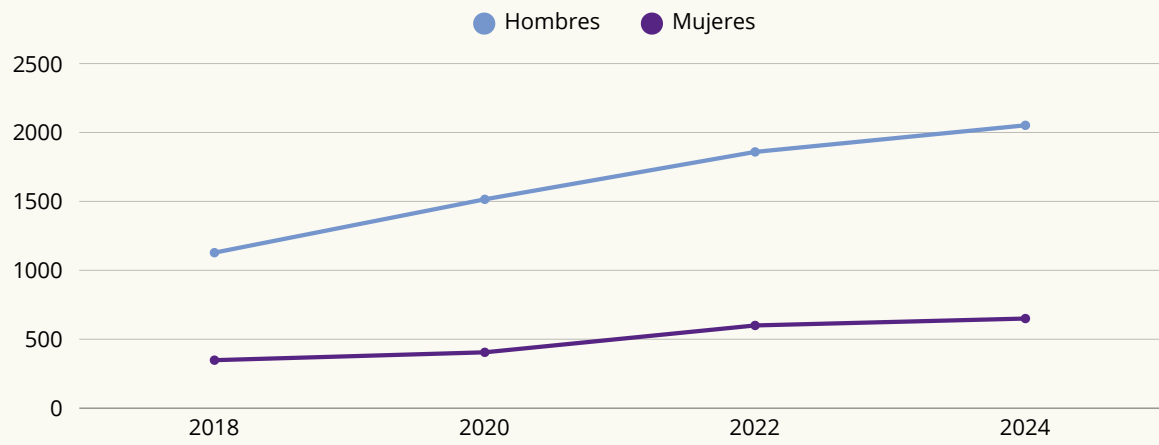
Fuente: Elaboración propia

Un análisis más desagregado, presentado en la **Tabla 25** (Anexo 10) y **Gráfico 2**, evidencia diferencias significativas en la distribución por sexo según facultad. Si bien en la mayor parte de las unidades académicas se observa una mayoría femenina, destacan excepciones como la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, donde las mujeres representan solo el 24% (650 estudiantes) de la matrícula, y la Facultad de Ciencias Básicas, cuya composición es relativamente equitativa, con un 46% de mujeres y un 54% de hombres⁷.

En ambas facultades se observa una mayor presencia de hombres, a diferencia del resto de las unidades académicas donde predominan las mujeres. Esta distribución guarda relación con la brecha de matrícula a favor de las mujeres, que asciende aproximadamente a 1.500 estudiantes, tal como se expuso en la sección anterior.

Al observar la evolución en ambas facultades, se obtiene en los siguientes gráficos:

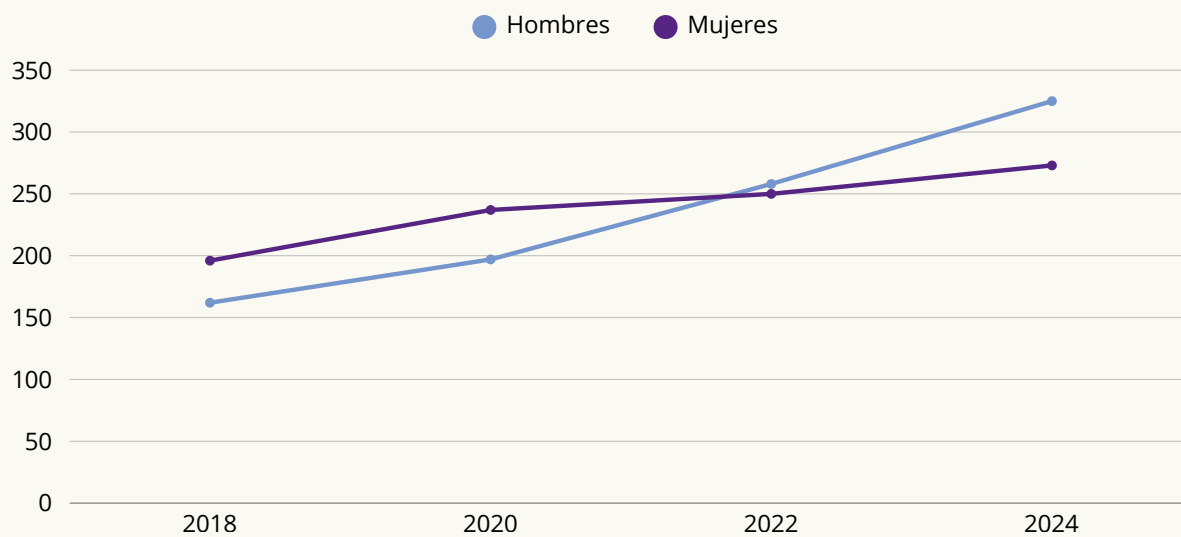
Gráfico 3. Evolución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia

⁷ Ambas facultades cuentan en su mayoría con carreras pertenecientes al área STEM.

Gráfico 4. Evolución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado en la Facultad de Ciencias Básicas (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia

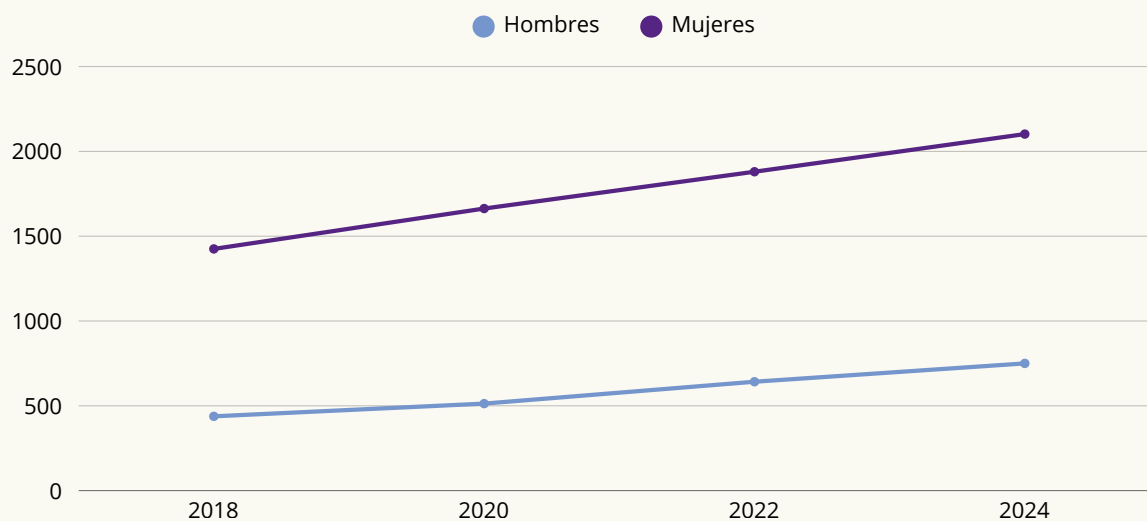
En el caso particular de la Facultad de Ciencias Básicas (**Gráfico 4**), ocurre que en el año 2018 la Facultad tenía en régimen dos Escuelas de Pedagogía. En cambio, a partir de 2019 se comienza a impartir el programa de Ingeniería en Estadística, luego, en 2021 se apertura el programa de Geología y, finalmente, en 2022, el programa de Ingeniería Matemática. Lo anterior explica la inversión de la brecha.

Como se puede observar, pese a que más mujeres se han matriculado en programas de pregrado de ambas facultades, no se ha logrado reducir la brecha existente. Por el contrario, en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería se ha presentado un aumento significativo en la diferencia entre las matrículas de hombres y mujeres.

En el caso contrario, las mujeres representan la mayoría en gran parte de las facultades, destacando las de Ciencias de la Educación y Ciencias de la Salud, áreas tradicionalmente relacionadas a los cuidados y donde las estudiantes representan el 72% y 74% de la matrícula, respectivamente. Una brecha algo más reducida se observa en las facultades de Ciencias Sociales y Económicas y Medicina, donde las mujeres alcanzan el 60% y 61%, respectivamente.

A continuación, se presenta el comportamiento de la matrícula en la facultad de Ciencias de la Salud en la siguiente gráfica.

Gráfico 5. Evolución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado en la Facultad de Ciencias de la Salud (2018- 2024)

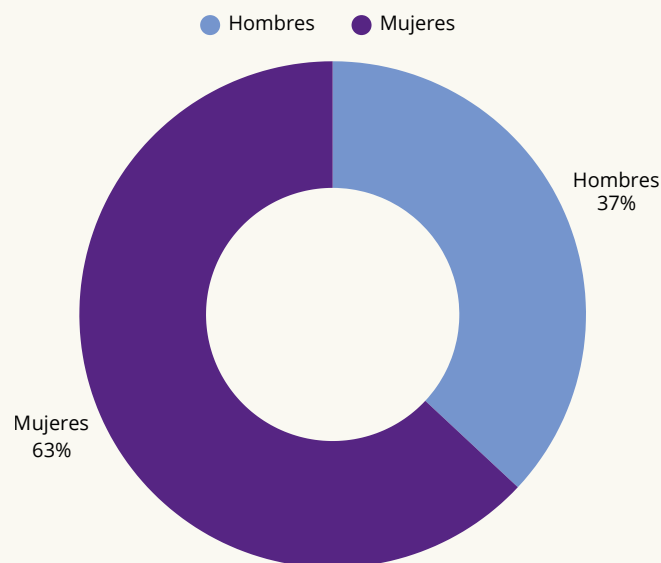


Fuente: Elaboración propia

Al igual que en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, en la Facultad de Ciencias de la Salud también se ha observado una ampliación de la brecha de género a lo largo del tiempo. En este caso, se evidencia una infrarrepresentación de estudiantes varones y una sobrerrepresentación de mujeres, lo que refleja una distribución desigual que responde, en parte, a la persistencia de estereotipos de género asociados a determinadas áreas del conocimiento.

3.1.3 Distribución de la titulación de estudiantes regulares de pregrado

Gráfico 6. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de pregrado por sexo (2023)



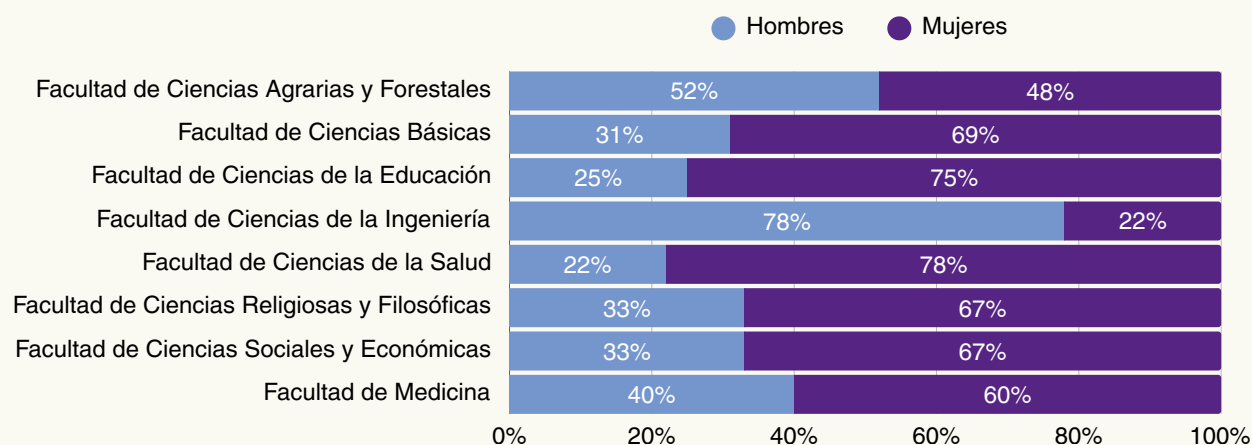
Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 26** (Anexo 10) y **Gráfico 6** presentan la distribución de la titulación de estudiantes de pregrado.

Con un total de 1.732 estudiantes, el análisis revela un porcentaje de titulación del 63% (1.092) para mujeres y del 37% (640) para hombres. En este sentido, se observa una tendencia en la UCM que se replica a nivel nacional, con una mayor cantidad de mujeres tituladas en sus programas de pregrado.

3.1.4 Distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por facultad)

Gráfico 7. Distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por facultad (2023)



Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 27** (Anexo 10) y el **Gráfico 7** muestran la distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por facultad a 2023.

Siguiendo la tendencia observada en los datos presentados a lo largo del informe, se vuelve a evidenciar la predominancia masculina en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, donde las mujeres representan solo el 22% (60) de las titulaciones de pregrado, frente al 78% (209) de los hombres.

Al analizar la Tabla (6), se observa una situación más favorable para las mujeres, quienes constituyen la mayoría en casi todas las facultades restantes. La única excepción es la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales, aunque en este caso las cifras están más equilibradas.

3.1.5. Fugas en estudiantes de pregrado UCM

A través de la metáfora de la Tubería con fuga (Blickenstaff, 2005), y en respuesta al OE2, en este apartado orientado a analizar la distribución y composición, y a comprender las tendencias en la matrícula y titulación de estudiantes de pregrado en la UCM, se observó cómo, a lo largo de su trayectoria educativa y profesional, las mujeres tienden a abandonar ciertas áreas o son desplazadas en diferentes etapas, a pesar de que al principio están ingresando al sistema educativo en mayor número.

Por ejemplo, con relación a la matrícula de pregrado, los datos revelan que hay una importante mayoría de mujeres (56% frente al 44% de hombres), lo que coincide con las tendencias nacionales que muestran un mayor acceso de las mujeres a la educación superior. Un hallazgo relevante fue la paridad de género observada en la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales. Una posible hipótesis que podría explicar este equilibrio es la presencia de la carrera de Medicina Veterinaria, que eventualmente podría concentrar un mayor número de estudiantes mujeres. No obstante, esta suposición requiere un análisis más detallado que permita desagregar los datos por carrera específica. En caso de confirmarse dicha tendencia, sería pertinente indagar si factores socioculturales, como la asociación del cuidado con lo femenino, influyen en las decisiones vocacionales de las estudiantes.

Al desglosar los datos, encontramos fugas específicas en ciertas disciplinas, por ejemplo, en facultades como Ciencias de la Ingeniería, donde el total de la matrícula es del 24%, en las carreras de Ingeniería Civil Electrónica y Civil Informática apenas llega en promedio al 7% de la matrícula femenina; en la facultad de Ciencias Básicas, las mujeres representan el 46% de la matrícula. Esta distribución sugiere que, incluso en la fase de ingreso, la tubería ya presenta filtraciones selectivas, donde los estereotipos de género y las expectativas sociales siguen limitando las opciones vocacionales de las mujeres, especialmente en disciplinas STEM.

La tubería con fuga no solo se manifiesta en el acceso desigual a ciertas áreas, sino que también se agrava en la etapa de titulación. Aunque las mujeres constituyen el 63% del total de titulaciones de pregrado, en facultades como Ciencias de la Ingeniería su participación cae al 22%, lo que indica que, además de un menor ingreso inicial, hay una mayor deserción o una menor tasa de egreso entre las mujeres que ingresan a estas carreras. Esto sugiere que no basta con abrir el acceso; es fundamental acompañar las trayectorias académicas femeninas con medidas de apoyo que les permitan enfrentar las múltiples barreras que se presentan.

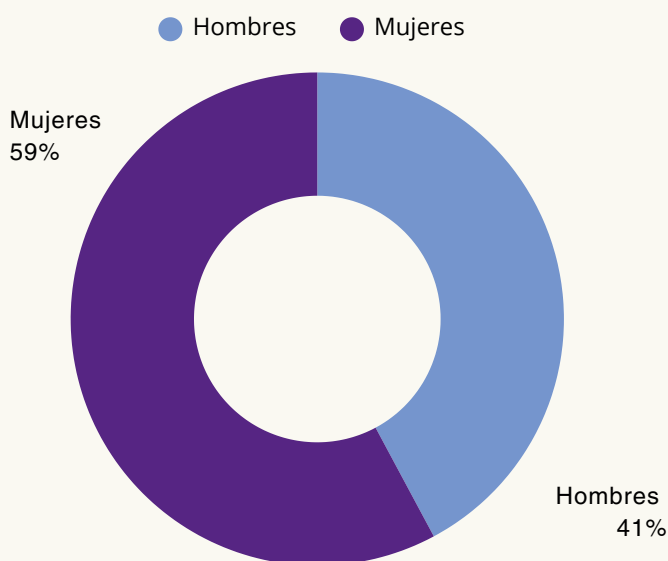
3.2 Distribución y composición de estudiantes de postgrado UCM

En relación con el segundo objetivo, que consiste en analizar la distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado en la UCM hasta 2024, esta aproximación busca caracterizar la configuración de las carreras y programas de la universidad que tienden a ser masculinizadas o feminizadas. Para ello, se realizó un análisis utilizando la base de datos pública del Sistema de Información de Educación Superior (SIES), que incluye variables como sexo, facultad y otras características relevantes para caracterizar a los/as estudiantes de postgrado. Se consideraron todos los tipos de programas de postgrado, incluidas las especializaciones médicas. Este enfoque permite observar, a través de una desagregación por sexo, el impacto de la Tubería con fuga en distintas disciplinas, desde una perspectiva de género.

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del análisis sobre la composición y distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado UCM hasta 2024. Los datos incluyen variables como sexo, facultad y otras características relevantes para caracterizar a estudiantes de postgrado de la universidad. Se han considerado todos los tipos de programas de postgrado, incluyendo especializaciones médicas.

3.2.1 Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado

Gráfico 8. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por sexo (2024)



La **Tabla 28** (Anexo 10) y el **Gráfico 8** presentan la distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado.

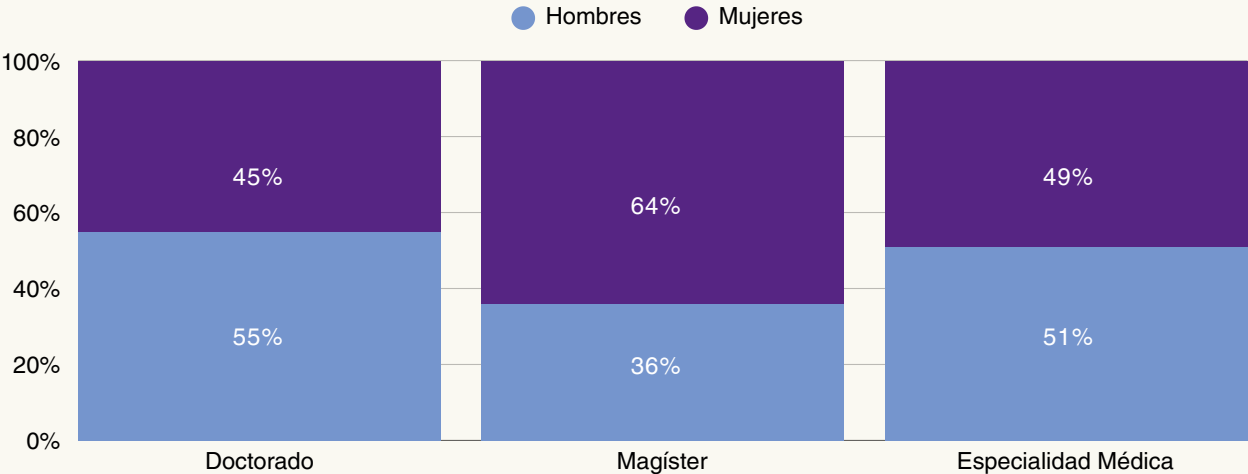
El análisis revela que el 58% de estudiantes son mujeres (245) y el 42% son hombres (336), lo que da un total de 581 estudiantes.

La UCM refleja la tendencia observada a nivel nacional, con una mayor cantidad de mujeres matriculadas en programas de estas características.

Fuente: Elaboración propia

3.2.2 Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado

Gráfico 9. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por tipo de programa (2024)



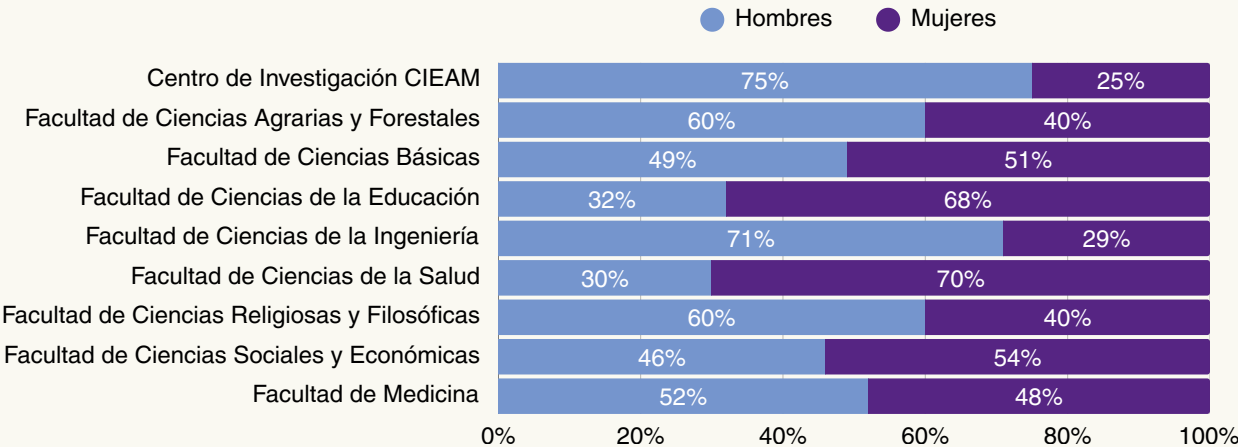
Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 29** (Anexo 10) y el **Gráfico 9** presentan la distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por tipo de programa hasta 2024.

Se observan patrones similares a los registrados en el cuerpo académico, destacando una leve predominancia masculina en los programas de estudios avanzados, como las especialidades médicas en medicina y los doctorados en otras áreas de la academia. Sin embargo, en este caso, la brecha de género es considerablemente más reducida en comparación con los/as académicos/as de planta. En cuanto a los programas de Magíster, los datos muestran una distribución con mayoría femenina, con 237 mujeres matriculadas, lo que representa el 64% del total de estudiantes matriculados en estos programas.

3.2.3 Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por facultad

Gráfico 10. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de posgrado por facultad (2024)



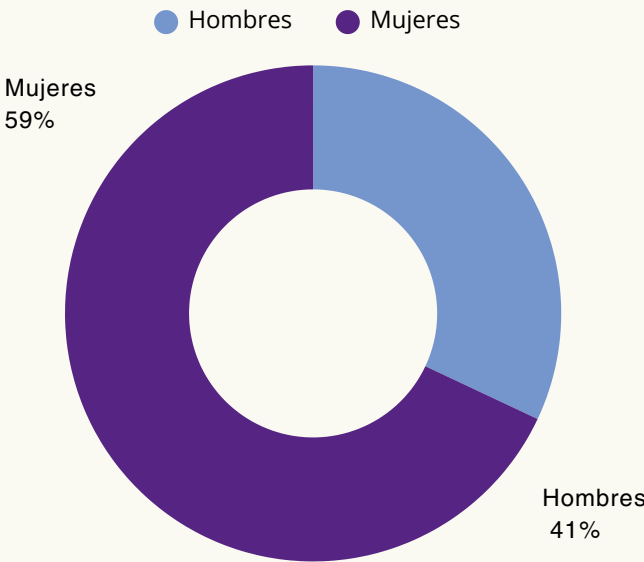
Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 30** (Anexo 10) y el **Gráfico 10** muestran la distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por facultad hasta 2023.

Tal como se observa en las tendencias previas, las mujeres lideran en la cantidad de matrículas en la mayoría de las facultades. Sin embargo, se evidencia una reducción en la brecha de género en la matrícula de la Facultad de Ciencias Básicas en comparación con las matrículas de pregrado, alcanzando prácticamente un 50%. Por otro lado, la brecha en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería sigue siendo favorable hacia los hombres, mientras que las Facultades de Educación y Salud mantienen una brecha favorable hacia las mujeres.

3.2.4 Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado

Gráfico 11. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado por sexo (2023)



Fuente: Elaboración propia

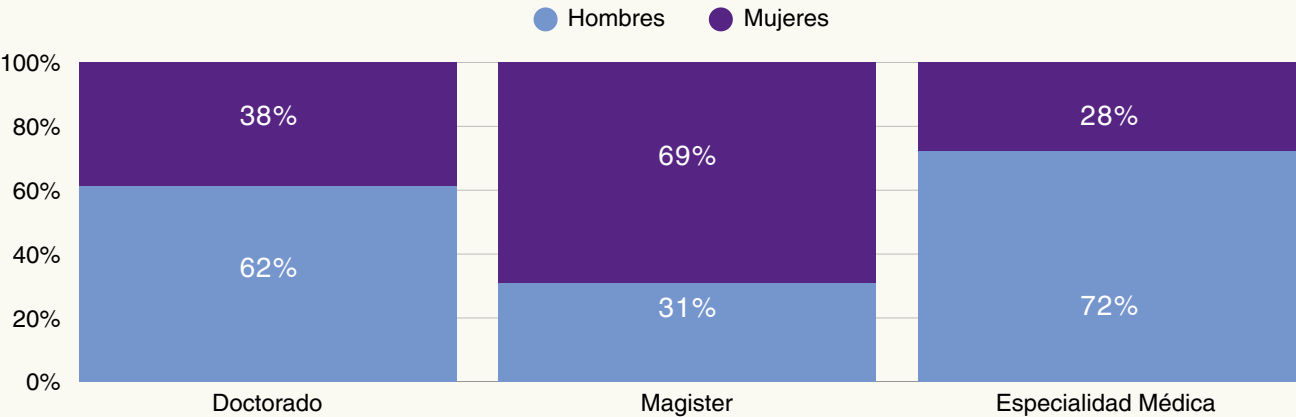
La **Tabla 31** (Anexo 10) y el **Gráfico 11** presentan la distribución de la titulación de estudiantes de postgrado en la UCM.

El análisis de estos datos revela que el 41% de las personas tituladas corresponde a hombres (66 titulaciones), mientras que el 59% corresponde a mujeres (95 titulaciones), sumando un total de 161 titulaciones en el período considerado.

Esta distribución reafirma la tendencia observada en el pregrado, donde las mujeres no solo acceden en mayor proporción a la educación superior, sino que también alcanzan tasas de titulación más altas. No obstante, es importante matizar esta lectura considerando las áreas de conocimiento específicas, ya que la sobrerrepresentación de mujeres en el total podría ocultar persistencia de sesgos en disciplinas tradicionalmente feminizadas.

3.2.5 Distribución de la titulación de estudiantes regulares de posgrado

Gráfico 12. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de posgrado por programa (2023)



Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 32** (Anexo 10) y el **Gráfico 12** muestran la distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por tipo de programa hasta 2023.

Aunque los hombres representan solo el 41% de los titulados en programas de postgrado, siguen constituyendo la mayoría en los programas más relevantes de su área. Esto es particularmente evidente en las especialidades médicas, aunque la diferencia es menos pronunciada en los doctorados, dado que el número de matrículas en estos últimos es considerablemente menor.

Por otro lado, los programas de magíster continúan mostrando una predominancia femenina, siguiendo la tendencia observada en las secciones previas respecto de las matrículas en programas de postgrado.

3.2.6 Fugas y trayectorias interrumpidas en estudiantes de postgrado UCM

En respuesta al OE2, en este subapartado se analizó la composición y distribución de los/as estudiantes. Si se observa desde el enfoque conceptual de la Tubería con fuga, el análisis de las diferencias de género en las carreras STEM en la UCM revela patrones que refuerzan la teoría de que las mujeres pierden progresivamente representación a medida que avanzan en su carrera académica y profesional, particularmente en disciplinas relacionadas con las áreas STEM.

En la UCM, la fuerte representación femenina en ciertos programas -como los magister en Educación Especial y Salud Pública- con un alto porcentaje, refleja la vinculación de estas áreas con el trabajo de cuidado, históricamente asociado al rol tradicional de las mujeres en la sociedad. Estas disciplinas, aunque esenciales y de gran impacto social, siguen estando desvalorizadas económica y simbólicamente frente a las carreras STEM, donde la representación femenina es considerablemente baja, como se observa en el magister en Ciencias de la Computación y el Doctorado en Ingeniería. Este fenómeno está relacionado con las expectativas de género que limitan las opciones profesionales de las mujeres y perpetúan la segregación ocupacional. Las mujeres, por lo tanto, siguen tendiendo a optar por áreas de conocimiento vinculadas al cuidado y la enseñanza, mientras que se enfrentan a importantes barreras para ingresar y permanecer en campos como la ingeniería y las ciencias aplicadas, liderados históricamente por los hombres (UNESCO, 2017).

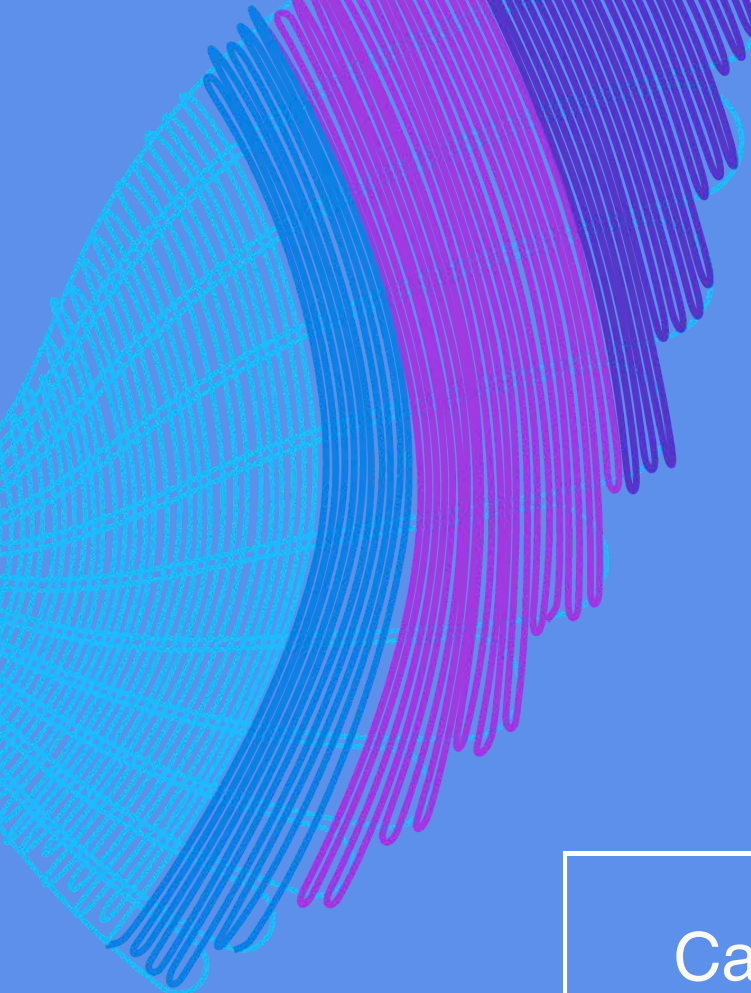
A la luz de la metáfora de la tubería con fugas, los resultados presentados en este apartado reflejan cómo las mujeres, que inicialmente ingresan a programas en áreas CTCl, tienden a abandonar más rápidamente el camino debido a razones estructurales o personales (Almukhambetova et al., 2023). Sin embargo, algunos enfoques más recientes sugieren que la autoeficacia, el interés por las disciplinas y la motivación académica también juegan un papel importante en la elección y permanencia en estos campos (Lent, Brown y Hackett, 1994; Corbett y Hill, 2015). Asimismo, se destaca la necesidad de fomentar el interés y la confianza en las mujeres desde las etapas más tempranas de su educación para reducir la brecha de género en STEM.

Por otro lado, se ha señalado que las causas de esta fuga no solo radican en factores individuales, sino también en las barreras estructurales presentes en las instituciones académicas y laborales. Los sesgos de género, las dinámicas de exclusión y las políticas institucionales que no han sido suficientemente transformadoras, juegan un rol crucial en la perpetuación de esta desigualdad (Chenevert et al., 2024; Habicht, 2023). Estos elementos estructurales impiden que las mujeres logren avanzar en el ámbito académico de manera equitativa a sus contrapartes masculinas, limitando su acceso a redes, recursos y oportunidades de desarrollo.

Por último, es importante considerar las críticas recientes a la metáfora tradicional de la tubería con fuga. Windsor, Trelawny y Snell (2021) proponen que la trayectoria profesional de las mujeres en las áreas CTCl debería entenderse no como un proceso lineal, sino como uno fluido y multifacético, influenciado por factores interseccionales que abarcan desde las expectativas sociales hasta las condiciones laborales y personales. Este enfoque sugiere que las intervenciones para fomentar la

equidad de género deben ser más adaptativas y sensibles a las diversas experiencias de las mujeres, incorporando estrategias que no solo aumenten la matrícula, sino que también mejoren la retención y el desarrollo profesional a largo plazo.

En este contexto, la persistente desigualdad de género en las áreas CTCl requiere una transformación estructural dentro de las universidades. Las políticas de igualdad de género deben ir más allá de aumentar la representación de mujeres, e incluir condiciones que favorezcan su permanencia y éxito en entornos académicos y laborales históricamente masculinos. Estas transformaciones deben abordar no solo la inclusión numérica, sino también las barreras simbólicas y emocionales que siguen siendo un obstáculo significativo para las mujeres en la ciencia y la tecnología (Bansal et al., 2022; Hicks, 2021). De este modo, se logrará avanzar hacia un entorno más equitativo y justo en las disciplinas CTCl, que permita a las mujeres no solo ingresar a estas áreas, sino también prosperar y convertirse en líderes en ellas.



Capítulo 4:

Cuerpo Académico ordinario UCM

Capítulo 4: Cuerpo Académico ordinario UCM

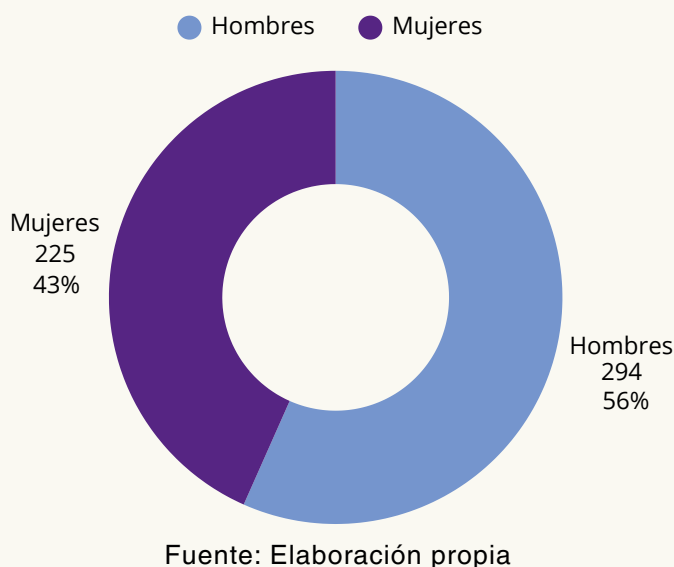
4.1 Distribución y composición de la planta académica ordinaria

A diferencia del capítulo anterior, este apartado presenta los resultados desde un enfoque mixto, integrando datos cuantitativos y cualitativos. En primer lugar, se exponen los resultados descriptivos relativos a la composición y distribución de la planta académica ordinaria de la UCM hasta enero de 2025. Este análisis se elaboró a partir de los datos proporcionados por la Dirección de Gestión de Personas -dependiente de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas- considerando variables como sexo, categoría académica y horas contratadas, entre otras, con el objetivo de caracterizar la estructura y configuración del cuerpo académico de la institución. Para este análisis, se excluyó a aquellas y aquellos académicos/as con una jornada laboral inferior a 22 horas semanales, así como a quienes no desempeñan funciones sustantivas de docencia o investigación.

En segundo lugar, se incorpora un análisis cualitativo derivado del proceso de codificación de los discursos y narrativas recogidas en los FG. A partir de un proceso inductivo, se exploraron las experiencias, percepciones y representaciones en torno a las brechas de género en las trayectorias científicas y académicas. En este apartado, resultan especialmente relevantes los aportes del cuerpo académico regular, cuya participación fue clave para profundizar en las dinámicas de género presentes en el quehacer científico y universitario. A través de la metáfora de la tubería con fuga se exploran las condiciones estructurales, institucionales y culturales que inciden en el desarrollo de una carrera académica, visibilizando las dinámicas de género presentes en la cultura organizacional de la UCM. El análisis da cuenta de las experiencias en torno a las brechas de género en las ciencias, alineando los hallazgos con los objetivos OE3 y OE4 definidos en este diagnóstico.

4.1.1 Distribución de la planta académica ordinaria

Gráfico 13. Distribución de la planta académica ordinaria por sexo (enero 2025)



La **Tabla 33** (Anexo 10) y **Gráfico 13** presentan la distribución de la planta académica ordinaria.

De un total de 519 académicos/as, el análisis muestra que el 43% son mujeres (225) y el 57 % son hombres (294). Este reparto sugiere una presencia significativa de mujeres en el ámbito académico, aunque, a pesar de este porcentaje relativamente alto, persiste una brecha de género en la representación total, con una sobrerrepresentación masculina.

A continuación, se analizarán los siguientes datos que permiten visualizar la complejidad de los factores que inciden en los desequilibrios de género a lo largo de la trayectoria académica de las mujeres, evidenciando barreras históricas y estructurales que afectan de manera significativa su acceso a cargos académicos de mayor jerarquía y en el desarrollo de una carrera académica.

4.1.2 Distribución de la planta académica ordinaria por categoría

Tabla 3. Distribución de la planta académica ordinaria por jerarquía y sexo (enero 2025)

Categoría	Hombres	Mujeres	Total por categoría
Titular	15	7	22
Adjunto	55	29	84
Auxiliar	190	150	340
Instructor	34	39	73
Total	294 57%	225 43%	519 100%

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 3** representa la distribución de la planta académica de la institución por categoría y sexo, a enero de 2025. Se muestran las cuatro categorías existentes dentro de la UCM para la jerarquización de la planta académica, las cuales, ordenadas de menor (izquierda) a mayor (derecha) son: Instructor, Auxiliar, Adjunto y Titular.

La categorización académica constituye uno de los principales nodos críticos en el análisis de las brechas de género al interior de las instituciones de educación superior (IES). En este sentido, se observa una tendencia persistente en la que la brecha de género se amplía progresivamente a medida que se asciende en la jerarquía académica. Según los datos analizados, la categoría de Instructor/a es la única en la que las mujeres superan levemente a los hombres, con una representación del 53% (39) frente al 47% (34), respectivamente. No obstante, esta tendencia se revierte a partir de la categoría de Auxiliar y se acentúa conforme se avanza hacia categorías superiores, alcanzando su punto más crítico en la categoría de Titular. En esta última, las mujeres representan solo el 32% (7), frente al 68% (15) de los hombres, evidenciando la mayor brecha de género en la distribución por categoría académica.

La infrarrepresentación de las mujeres en las categorías académicas de mayor jerarquización responde a múltiples factores estructurales, entre los cuales destaca la dificultad de conciliar las exigencias de la productividad académica con la vida reproductiva, especialmente en lo relativo a las labores de cuidado. Así lo refiere el siguiente testimonio:

“Faltan todavía avances en el tema de conciliación trabajo-familia. Yo creo que falta muchísimo, porque si bien hoy día hay algunos elementos que ayudan, de repente una siente que está pidiendo permiso, se siente culposa por solicitar, por ejemplo, el teletrabajo. Y siento que, dado el contexto en el que estamos, después de haber vivido una pandemia, ya vimos que ciertas iniciativas funcionan. Entonces, ¿por qué no dejarlas abiertas simplemente, sin tener que estar solicitándolas y con esta sensación de que estoy fallando en algo por pedir una flexibilidad? Una flexibilidad que, al final, no se nota porque igual voy a cumplir con lo que está establecido. Creo que todavía falta mucho por avanzar en ese sentido”. (FG-01TG1-P3)

Esta tensión se intensifica en etapas clave del desarrollo profesional, particularmente porque el proyecto de maternidad suele coincidir con los primeros años de inserción en la carrera académica. En una primera aproximación, esto podría atribuirse a la persistente división sexual del trabajo y de los cuidados, que atraviesa y estructura el sistema científico y universitario, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Esta distribución desigual de responsabilidades impacta tanto en la disponibilidad de tiempo como en las posibilidades de cumplir con las exigencias de productividad, afectando el ritmo de avance y permanencia en la trayectoria académica.

Con el objetivo de profundizar de manera rigurosa y sistemática en la identificación de factores obstaculizadores que afectan el desarrollo de sus trayectorias, en enero de 2025 se realizaron ocho FG entre las sedes de Talca y Curicó. En este espacio, las académicas participantes evidenciaron estas tensiones, señalando la complejidad de su cotidianidad, no solo respecto de las posibilidades —o limitaciones— de ascenso, sino también en relación con las responsabilidades inherentes a cada categoría académica y su vínculo con la productividad y la vida familiar.

En relación con las posibilidades de promoción, una de las participantes menciona lo siguiente:

“Creo que la promoción es un proceso complicado, especialmente para nosotras. En general, es difícil promoverse, y el número de titulares disponibles es escaso. A medida que se avanza en la jerarquía, la cantidad de oportunidades disminuye. Para las mujeres, esto se agrava, ya que vemos que es aún más difícil lograr visibilidad. En este sentido, se deberían implementar estrategias para mejorar estas condiciones, particularmente para las mujeres”. (FG-03CG1-P3)

Desde la perspectiva de la tubería con fugas, el testimonio invita a analizar los obstaculizadores relacionados con los procesos de promoción académica: no se trata únicamente de “fugas” al inicio o durante la trayectoria formativa, sino también de “cuellos de botella” que limitan el acceso de las mujeres a las posiciones más altas de la jerarquía académica. En el sistema de las Instituciones de Educación Superior (IES), cada categoría implica tener una serie de responsabilidades en torno a la universidad, y para lograr la promoción se deben cumplir diversas condiciones que incluyen, entre otras cosas, mantener una alta productividad científica durante un periodo determinado:

“Sin duda, la categorización se ve afectada si no contamos con producción de investigación, y así se reconoce. El Track docente no es exclusivamente docente; también exige investigación. Existen universidades donde el Track docente implica solo actividades de docencia, permitiendo contribuir con un texto de apoyo o un capítulo de libro, pero no se exige una investigación de alto impacto. Creo que ese es un problema, no avanzamos en la categorización respecto de este tema. Podemos obtener una muy buena evaluación anual, pero eso no es suficiente, porque los requisitos de promoción no necesariamente se corresponden con tener una evaluación de ‘EXCELENTE’ en el sistema actual”. (FG-03CG1-P5)

En el marco de la UCM, si bien la institución ofrece condiciones para el desarrollo de una carrera académica en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la práctica, las tensiones derivadas de la vida productiva y reproductiva requieren de una mayor profundización y análisis que, desde una perspectiva de género, ayuden a identificar los obstaculizadores que dificultan el cumplimiento de los parámetros de productividad científica, carga horaria de docencia y/o participación en proyectos. Dichos obstaculizadores también impactan negativamente en su promoción interna y, por tanto, en la jerarquización:

“Ahí hay una acción concreta que permite evidenciar una brecha en la forma de ponderar. Se nos pondera de la misma manera, pero no partimos desde las mismas condiciones. En ningún momento estamos en igualdad de condiciones”. (FG-03CG1-P3)

“Para las mujeres, la promoción académica resulta más difícil debido a que se consideran periodos de evaluación de cinco años; durante ese tiempo, si una mujer se convierte en madre y tiene hijos pequeños, su productividad disminuye, ya que no puede participar en congresos ni cumplir con todas las exigencias académicas”. (FG-01TG4-PX)

“En el proceso de calificación se nos evalúa exactamente igual. Ninguna de estas condiciones está considerada en nuestros procesos de evaluación. ¿Y yo cómo compito con un colega hombre que no tiene hijos, que se dedica exclusivamente a su trabajo, o que tiene una esposa que cuida de los hijos? No hay ninguna posibilidad de competir, y evidentemente él será mucho más productivo que yo. Y eso no está considerado ni en los procesos de calificación ni de promoción”. (FG-03CG1-P3)

“Yo me acuerdo de que cuando me tocó el proceso de jerarquización, efectivamente no se consideraba el hecho de ser madre. Entonces, no pude incluir los dos años anteriores, como sí se permite en ANID o en la CNA; en la promoción, esos periodos no se consideraban”. (FG-01TG2-P1)

“Tienes dos años más por el tema de la promoción académica. Obviamente, si me comparan con un hombre cuando voy a promocionarme, mi cantidad de trabajo puede ser inferior y, probablemente, la calidad también sea distinta”. (FG-01TG2-P3)

Según los testimonios, la vida reproductiva, asociada al proyecto de maternidad, constituye un factor de riesgo que también puede ocasionar fugas, identificándose como uno de los principales obstáculos en el desarrollo de una carrera académica. En este sentido, los testimonios evidencian la urgencia de promover una academia sensible a la realidad de las mujeres que deciden ser madres o asumir responsabilidades de cuidado, las cuales demandan igual o incluso mayor dedicación que su trayectoria académica. A esto se suma un síntoma adicional que incide en la autopercepción del desempeño: la falta de criterios estandarizados y objetivos para cuantificar el trabajo de cuidados. Tal y como se señaló en los FG, no existe una regla numérica clara ni indicadores uniformes, lo que deja espacio a evaluaciones subjetivas altamente dependiente del criterio de pares evaluadores. Esta ambigüedad puede impactar en la autoestima académica de las mujeres, generando inseguridad sobre el valor real de sus contribuciones, ya que tienden a medir su desempeño según su validación externa y no sobre la base de estándares explícitos.

Esta reflexión revela un aspecto crítico que amplía el alcance conceptual de la tubería con fuga: los sistemas de evaluación aparentemente neutros refuerzan desigualdades estructurales preexistentes. Bajo la premisa de una igualdad formal ("se nos evalúa exactamente igual"), se ocultan desigualdades materiales derivadas de la *división sexual del trabajo* y de las *responsabilidades de cuidado*, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Este análisis es que la fuga en la tubería no solo obedece a fenómenos visibles de abandono, sino también a mecanismos de exclusión menos evidentes, pero profundamente arraigados: evaluaciones que no consideran las condiciones diferenciales de género, naturalizan las desventajas y penalizan las trayectorias femeninas. Así, la competencia meritocrática se presenta como un ideal neutral, pero en la práctica perpetúa la desigualdad, acelerando la fuga de mujeres a medida que se asciende en la jerarquía académica.

Asimismo, el acceso a cargos de mayor visibilidad y liderazgo se convierte en un espacio de exclusión reforzada, donde los sesgos institucionales y culturales no solo persisten, sino que se hacen más evidentes. Así, la fuga en la tubería no es simplemente un fenómeno de abandono individual, sino un proceso estructural que responde a dinámicas de exclusión progresiva: cuanto más alto se intenta ascender, mayores son las resistencias y las barreras simbólicas, lo que reproduce y refuerza la invisibilización de las mujeres dentro del ámbito académico.

4.1.3 Distribución de la planta académica ordinaria por sede

Tabla 4. Distribución de la planta académica ordinaria por sede y sexo (enero 2025)

Sede	Hombres	Mujeres	Total general
Curicó	18	45	63
Los Niches	15	5	20
Talca	261	175	436
Total general	294 57%	225 43%	519 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Distribución de la planta académica ordinaria por sede y categoría (enero 2025)

	Curicó		Los Niches		Talca	
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Titular	0	0	1	0	14	7
Adjunto	1	3	3	1	51	25
Auxiliar	13	29	11	4	166	117
Instructor	4	13	0	0	30	26
Total general	18	45	15	5	261	175

Fuente: Elaboración propia

En las Tablas (4 y 5) se presenta una disgregación de los datos por sede y categoría: En Curicó se presenta una escasa presencia en categorías superiores. En esta sede el 71,4% (45 de 63 personas) de la planta académica ordinaria son mujeres y, pese a esto, se puede observar que no hay ninguna académica en categoría titular. La gran mayoría de mujeres se concentra en las categorías de auxiliar (29) e instructoras (13), lo que da cuenta de una clara manifestación del “suelo pegajoso” (Pérez, 2020) donde las académicas permanecen en niveles de entrada sin acceso a la movilidad vertical. Esto evidencia un desajuste entre la representación y reconocimiento jerárquico, lo que podría estar vinculado a estructuras institucionales centralizadas o la falta de oportunidades en sedes periféricas.

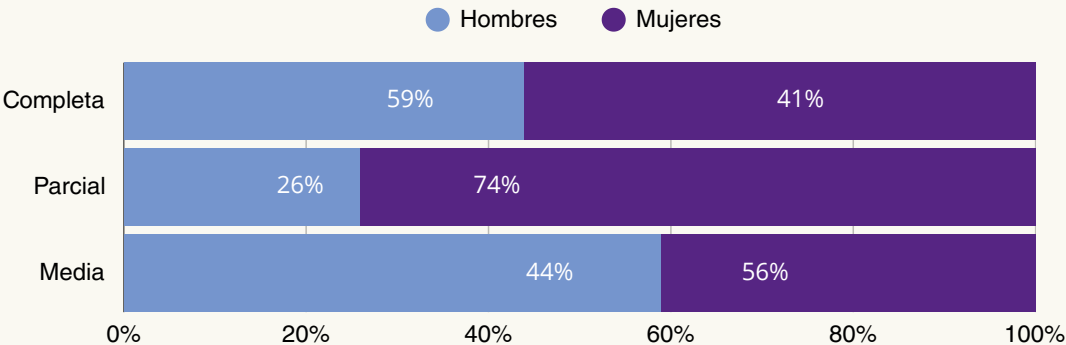
En lo que respecta a la sede los Niches, se evidencia una masculinización marcada en la que, a diferencia de Curicó, los hombres representan el 75% del total y la presencia de académicas es casi nula siendo solo auxiliares (4) y adjunta (1). Estos datos refuerzan un sesgo de género posiblemente marcado por el territorio, donde la poca participación femenina parece estar asociada a una combinación de baja presencia institucional y patrones culturales locales tradicionales.

La sede de Talca concentra la mayor cantidad de académicos/as (436), donde solo el 40.1% son mujeres, las que en su mayoría están asociadas a categorías auxiliares o instructoras; por su parte los hombres son mayoría en las categorías titulares (14 hombres contra 7 mujeres) y adjuntas (51 hombres contra 25 mujeres). Esto sugiere una mayor posibilidad de desarrollo profesional en esta sede, lo que probablemente se deba a que ser la sede central les garantiza el acceso a recursos. Sin embargo, la brecha vertical persiste y el suelo pegajoso coexiste con el techo de cristal (Burín, 2009; Pérez, 2020) que impide a muchas mujeres acceder a cargos de una mayor jerarquía.

En conclusión, los datos demuestran que el suelo pegajoso opera con mayor intensidad en las sedes periféricas como Curicó, donde hay una alta concentración de mujeres, pero ninguna en la jerarquía académica más alta. Esto se debe, en parte, a la estructura institucional centralizada que reproduce dinámicas de poder basadas tanto en género como en un territorio en donde las trayectorias de las académicas parecen estar condicionadas no solo por su rol de género, sino también por el lugar en el que ejercen, generando una desigualdad estructural atravesada por la interseccionalidad. En consecuencia, es urgente implementar políticas de desarrollo profesional con enfoque territorial y de género, que reconozca estas desigualdades y promueva la movilidad académica real de las mujeres en todas las sedes.

4.1.4 Distribución de la planta académica ordinaria por jornada

Gráfico 14. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada (enero 2025)



Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 34** (Anexo 10) y **Gráfico 14** presenta la distribución de la planta académica de la institución por jornada contractual y sexo, a enero de 2025. Para facilitar el análisis, las horas de contrato fueron agrupadas en tres categorías: jornada completa (44 horas), jornada parcial (30 y 33 horas), y media jornada (22 y 26 horas). Esta clasificación permite observar las posibles diferencias en la dedicación laboral entre hombres y mujeres dentro del cuerpo académico, lo que puede incidir en las oportunidades de desarrollo profesional y académico.

En este contexto, se puede observar que la mayoría de académicos/as se concentra en la jornada completa, con una mayor tendencia de los académicos hombres (59%) por sobre las mujeres (41%), respectivamente. En lo que concierne a las jornadas parcial y media, la tendencia es liderada por las académicas con una jornada de trabajo de entre 11 y 22 horas, dependiendo del tipo de contrato.

En consonancia con lo anterior, se evidencia una brecha del 8% en los contratos de jornada completa, lo que indica que las jornadas reducidas continúan siendo una limitante estructural que incide negativamente, en mayor medida, en el desarrollo profesional de las académicas. Esta situación se agrava al considerar la sobrecarga de cuidados históricamente asociada a las mujeres, ya que contar con contratos de menor jornada repercute directamente en menores ingresos familiares. Esta realidad resulta contradictoria, si bien disponer de un mayor margen de tiempo podría favorecer al perfeccionamiento académico, este potencial se ve restringido por las dinámicas de promoción interna, que suelen privilegiar la permanencia a tiempo completo, y por la tensión constante entre el proyecto de vida profesional y familiar, que muchas veces obliga a las mujeres a postergar o ralentizar su carrera académica:

“Hoy en día, si queremos formarnos en un doctorado, estamos sujetas a una lista de prioridades que se ha ido construyendo. Por ejemplo, yo llevo mucho tiempo queriendo hacerlo y ahora soy la primera en la lista, por lo que debo comenzar este año. Sin embargo, el problema es que, aunque alguien obtenga una beca, su doctorado exige una jornada completa, y no todas contamos con esa disponibilidad. Por ejemplo, el doctorado que voy a cursar me permite, como máximo, compatibilizar 11 horas de trabajo. Actualmente, yo trabajo 33 horas, pero disminuí mi carga laboral tras el nacimiento de mi segunda hija debido a la alta presión y el estrés en la Universidad, ya que quería dedicarle más tiempo a ella”. (FG-03CG2-P3)

“Y como una anda siempre urgida, me acuerdo que contestaba los correos bajo un estrés total. Cuando tuve la entrevista, planteé mi situación y me respondieron con el discurso de ‘tú sabes que el doctorado es de dedicación exclusiva’. Me retaban porque no podía asistir a las tutorías, hay días de clases, pero otros son solo de tutorías y no podía asistir porque tenía que hacer clases. Terminé pidiéndoles favores a las colegas para poder encajar todo”. (FG-03CG2-P4)

En este contexto, además, el problema señalado se vincula estrechamente con una distribución horaria poco favorable para el desarrollo de actividades académicas clave, como la investigación, la vinculación con el medio o la formación continua:

“Hay más apoyo para ellos, los liberan de otras actividades y les otorgan todas las horas necesarias para investigar. No participan en los comités de calidad porque eso les quitaría tiempo, y como además investigan más y tienen mayor productividad, eso mismo los valida. Siento que, en ese sentido, el poder de negociación se ve afectado, porque una no tiene el mismo poder de negociación simplemente por no contar con una productividad destacada”. (FG-01TG4-PX)

“Era absolutamente inasumible, un proyecto pensado para 22 horas yo lo terminaba en 8, además de estar postulando a otros tres proyectos, y también nos adjudicamos otro que implicaba no sé cuántas horas más. Estábamos trabajando en condiciones de dos por uno”. (FG-01TG4-P3)

Esta limitación incide directamente en la productividad, restringiendo las posibilidades de acceso a instancias de promoción, cargos de liderazgo y mejores grados académicos. De esta forma, se reproduce un círculo vicioso en el que las mujeres, al tener menor disponibilidad horaria por contratos parciales -combinados con la carga desigual de cuidados-, sumado al estrés que deriva en enfermedades de salud mental, enfrentan mayores obstáculos para alcanzar los requisitos institucionales asociados al avance en sus trayectorias académicas.

A continuación, la **Tabla (6)** muestra una distribución más detallada de la planta académica ordinaria por jornada, jerarquía y sexo.

Tabla 6. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada, jerarquía y sexo (enero 2025)

Categoría	Titular		Adjunto		Auxiliar		Instructor	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Completa	15	7	53	24	168	120	29	30
Parcial	0	0	1	5	4	7	0	2
Media	0	0	1	0	18	23	5	7
Total categoría	15	7	55	29	190	150	34	39

Fuente: Elaboración propia

De este modo, se observa que los académicos hombres predominan en la mayoría de las categorías académicas, siendo la única excepción la categoría de Instructor/a, donde las mujeres superan levemente a sus pares hombres. Sin embargo, esta diferencia es mínima y no logra revertir la tendencia estructural de infrarrepresentación femenina en las categorías de mayor jerarquía. Esta disparidad evidencia las barreras de género persistentes que dificultan el ascenso de las mujeres dentro del cuerpo académico regular de la UCM, reproduciendo así un modelo institucional que limita el desarrollo equitativo de las trayectorias académicas.

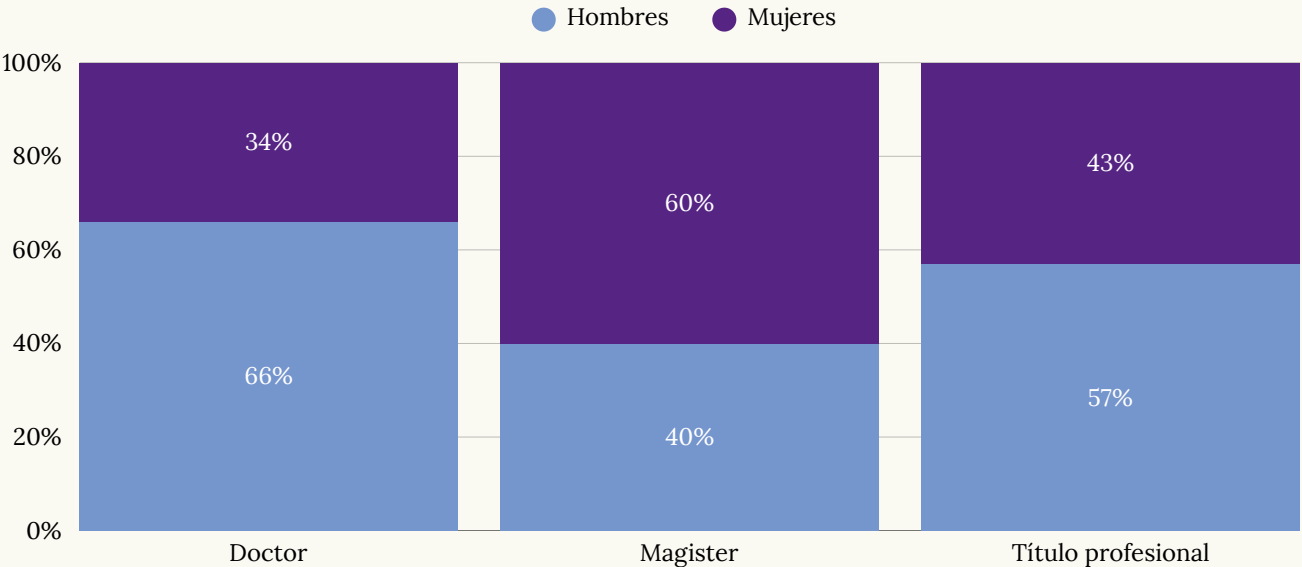
Tabla 7. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada, facultad y sexo (enero 2025)

	Completa		Media		Parcial	
Facultad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Centro de Investigación CIEAM	20	11	0	0	0	1
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestal	24	10	1	1	0	0
Facultad de Ciencias Básicas	32	20	0	0	0	0
Facultad de Ciencias de la Educación	43	42	0	4	0	2
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	46	4	0	0	0	1
Facultad de Ciencias de la Salud	30	54	1	5	0	4
Facultad de Ciencias Religiosas y Filosóficas	12	2	0	1	0	0
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	37	24	1	0	0	1
Facultad de Medicina	21	14	21	19	5	5
Total general	265	181	24	30	5	14

Fuente: Elaboración propia

4.1.5 Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico

Gráfico 15. Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico (enero 2025)



Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 35** (Anexo 10) y el **Gráfico 15** presentan la distribución de la planta académica ordinaria según grado académico, a enero de 2025. Se consideran los tres grados académicos principales existentes en la UCM: título profesional (licenciatura), magíster y doctorado. En el caso específico de quienes solo poseen Título profesional (47 personas), es importante señalar que el 91% corresponde a académicos/cas de la Facultad de Medicina, quienes al poseer un título profesional de Médicos/cas su perfeccionamiento académico y profesional son las especialidades y subespecialidades médicas.

Al revisar los datos, se observa la existencia de brechas en el grado académico de doctorado, donde las cifras alcanzan un 66% (196) de hombres frente a un 34% (100) de mujeres.

Se aprecia una diferencia significativa en el grado de magíster, siendo este el único en el que las mujeres representan la mayoría dentro del cuerpo académico. Al igual que en las categorías jerárquicas, el ámbito de los grados académicos refleja una brecha relevante en las trayectorias académicas en la universidad. Estos datos estadísticos se ven reforzados por los relatos compartidos por las académicas durante los FG:

“Yo no he podido sacar el doctorado porque, básicamente, la línea de investigación que me gustaría seguir implica... Sé que hoy en día existen muchas opciones a distancia, pero eso también requiere mucho tiempo, y mi hija está en una edad importante. Entonces, no sé si estoy dispuesta a sacrificarlo”. (FG-03CG1-PX)

“Yo digo que a la mujer se le hace más difícil en un inicio. Aquí en la universidad, muchos hombres salieron a hacer doctorados afuera, pero eran hombres. ¿Por qué? Porque las esposas los seguían con toda la familia. Pero, o sea, yo no recuerdo una mujer que haya hecho lo mismo”. (FG-02TG1-PX)

Aquí las problemáticas son diversas. Como se menciona en la cita anterior, la realización, principalmente de un doctorado, implica el ocupar un tiempo significativo que, como se ha venido mencionando, puede influir en la vida personal y familiar.

Otra implicancia relevante tiene relación con actividades relacionadas a la propia trayectoria académica. Se evidencia que el grado académico también influye en gran medida en la distribución de las horas para investigar y, por lo tanto, de la productividad científica. Estas actividades repercuten en los elementos claves del ascenso en la trayectoria académica, como las posibilidades de lograr ascensos de categoría u optar a puestos de liderazgo:

"También, algo que dificulta esta progresión en las categorizaciones es la alta carga laboral que tenemos. Teniendo en cuenta que, bueno, el hecho de ser magíster permitiría incorporar algunas horas de investigación, pero por supuesto que nunca será lo que tienen los doctores, considerando que ellos también cuentan con el espacio para investigar. Entonces, desde esa perspectiva, el hecho de que no tengamos investigaciones, quizás en grandes indexaciones, como se ha mencionado, o proyectos importantes, no solo internos, sino también externos, hace que avancemos de manera más lenta, de eso no hay duda". (FG-03CG1-P1)

"En el ámbito académico siempre se nota la brecha entre mujeres y hombres. Para el hombre, es más fácil, entre comillas, empezar a ascender. En mi departamento, por ejemplo, soy la única académica y la única que está estudiando un doctorado, mientras que las demás son todas profesionales con magíster y docentes. Ahí ya se marca una diferencia". (FG-01TG3-P1)

"Creo que para alguien que quiere saltar al doctorado, es súper difícil con una carga docente tan alta. ¿Y por qué no puedo tener otra carga? Porque mi categoría no me permite tener horas de investigación". (FG-01TG2-P6)

Pese a que, formalmente, hombres y mujeres cuentan con las mismas posibilidades de acceder a programas de postgrado, la realidad evidencia una sobrerrepresentación masculina en las matrículas y titulaciones de doctorados en la UCM. Esta tendencia se replica en la composición de la planta académica ordinaria, donde los hombres continúan ocupando un mayor número de posiciones con mayores grados académicos. En consecuencia, los/as académicos/as que no cuentan con el grado de doctor/a —en su mayoría mujeres— deben sortear barreras adicionales para sostener su productividad académica, especialmente considerando que las condiciones contractuales y las horas disponibles para investigación suelen ser más limitadas. Esta situación refleja la persistencia de un techo de cristal definido como "una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres" (Burín, 2009, párr. 1) y, por tanto, comporta un conjunto de obstáculos invisibles pero estructurales que impiden a las mujeres acceder a niveles superiores dentro de la jerarquía académica, aun cuando cuenten con las competencias necesarias.

4.1.6 Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico y categoría

Tabla 8. Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico y categoría (enero 2025)

Categoría	Doctor	Magister	Título profesional	Total general
Titular	22	0	0	22
Adjunto	77	5	2	84
Auxiliar	186	122	32	340
Instructor	11	49	13	73
Total general	296	176	47	519

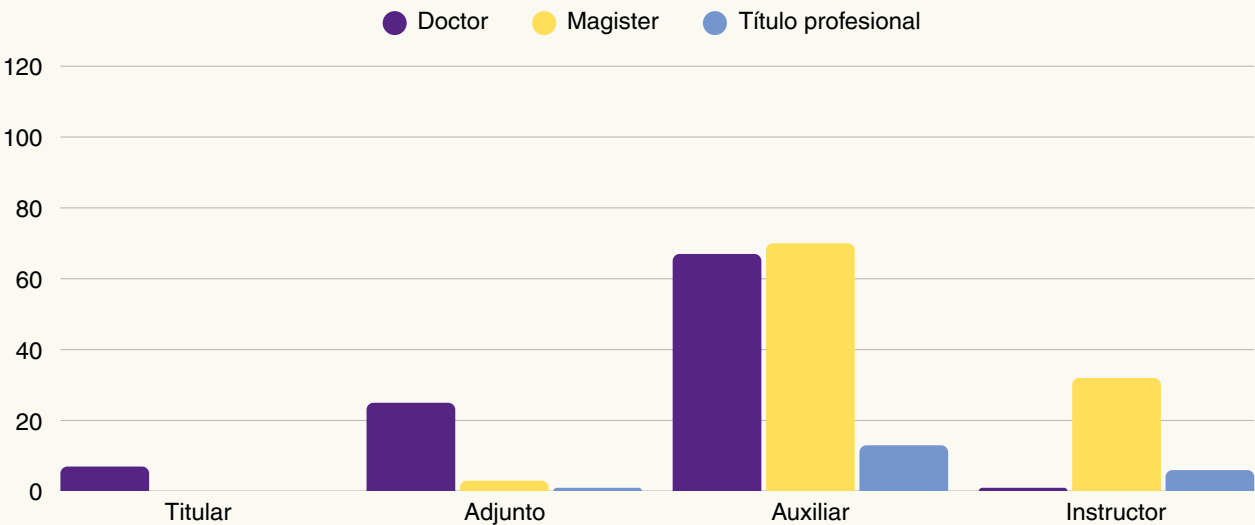
Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 8** presenta la distribución de la planta académica ordinaria por grado académico y categoría, a enero de 2025. Puede observarse cómo las categorías de académicos titular y adjunto están compuestos en su mayoría por doctores, habiendo unas pocas excepciones en la segunda.

Las categorías de auxiliar e instructor presentan una mayor variedad, apareciendo con fuerza los/as académicos/as con magíster y, en mucha menor medida, títulos profesionales.

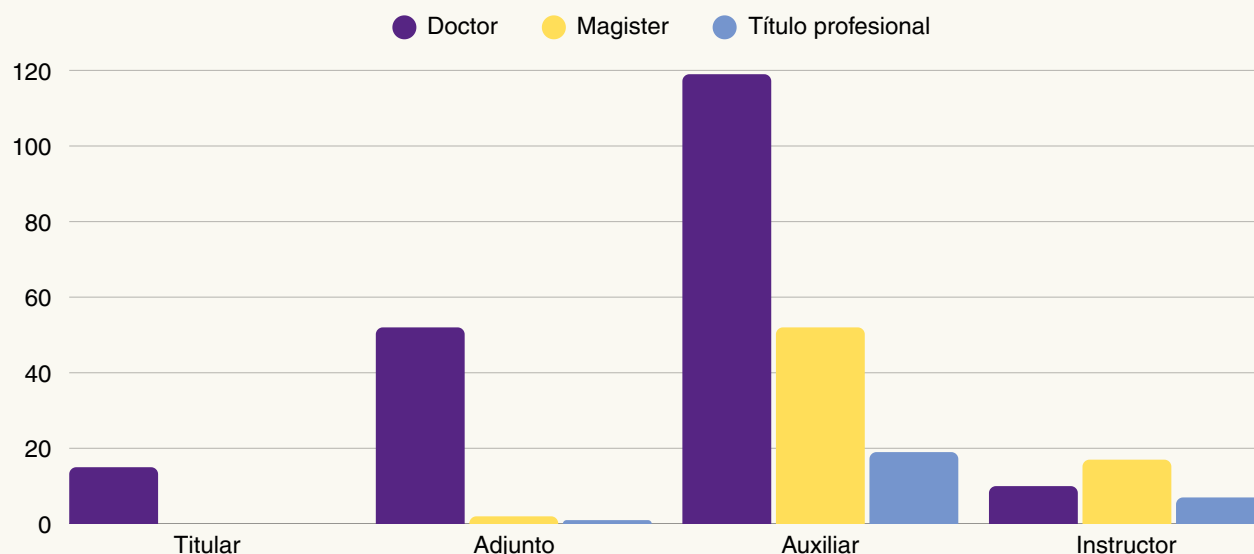
Al graficar la desagregación por sexo se obtiene el siguiente resultado:

Gráfico 16. Distribución de académicas por grado académico y categoría (enero 2025)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17. Distribución de académicos por grado académico y categoría (enero 2025)



Fuente: Elaboración propia

De esta manera, se pueden observar distintas brechas que se generan en el ámbito del grado académico de los/as académicos/as de la institución. Se hace notoria la diferencia en cantidad de profesionales con doctorado, donde la brecha actual alcanza los 96 profesionales, obteniendo así el 66% que se mencionó en la sección previa.

Además, se observa que gran parte de las académicas doctoras se concentra en las categorías académicas de Auxiliar y, en menor medida, Adjunto. Pese a dicha concentración, aun así, se aprecia que la brecha se encuentra a favor de los hombres en todas las categorías.

En esta misma línea, destaca una mayor presencia de académicas con magister, superando a los académicos en todas las categorías y profundizando dicha diferencia entre los/as auxiliares.

Tal como se mencionó en el ítem anterior, los grados académicos tienen gran relación con la categoría a la que el académico/a puede pertenecer, pues implican mayores responsabilidades y horas destinadas a la producción científica y desarrollo de proyectos. Esto permite comprender la relación entre las variables observadas en los ítems previos, y cómo estas influyen en la trayectoria académica de los/as profesionales en la UCM.

Dicho esto, las estadísticas evidencian la correlación de las brechas, igual que los relatos:

"Pienso que también las oportunidades para doctorarse no son tantas. Es complejo, porque, además, como dicen, hay que optar entre esta vida familiar o académica. Creo que, no sé si... o sea, una cosa es clara: es una decisión personal. Pero también es una decisión que involucra a la familia. ¿Qué pasa cuando el otro tiene que hacerse cargo para que tú puedas avanzar en tu carrera? Si fuera al revés, probablemente la decisión sería mucho más simple". (FG-03CG1-P6)

Con esto en mente, se puede comprender que la situación sea compleja para aquellas académicas que deciden ser madre y optan por estudiar un grado académico, lo que significa mantener un proceso de aprendizaje y producción científica durante un periodo prolongado, más aún cuando la institución lo promueve como requisito para ascender:

"En los cargos de gestión hay excepciones, pero en general, cuando uno quiere optar a mejores posiciones dentro de la institución, revisan el currículum y la categoría. Si tienes la categoría de instructor o auxiliar, no podrás acceder a un cargo en la alta dirección, lo que genera la presión de tener que estudiar un doctorado". (FG-01TG1-PX)

Eventualmente, este tipo de elementos se van conformando como un desafío sin fin, donde las académicas se ven en la obligación de priorizar actividades en la lucha por buscar ascender en su trayectoria académica, debiendo hacer un esfuerzo mayor especialmente cuando, además de todo, deben cumplir labores del hogar.

4.1.7 Distribución de la planta académica ordinaria por facultad

Tabla 9. Distribución de la planta académica ordinaria por facultad (enero 2025)

Facultad	Hombres	Mujeres	Hombres
Centro de Investigación CIEAM	20	12	32
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestal	25	11	36
Facultad de Ciencias Básicas	32	20	52
Facultad de Ciencias de la Educación	43	48	91
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	46	5	51
Facultad de Ciencias de la Salud	31	63	94
Facultad de Ciencias Religiosas y Filoso	12	3	15
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	38	25	63
Facultad de Medicina	47	38	85
Total general	294 (57%)	225 (43%)	519 100%

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 9** muestra la distribución de académicos desagregados por facultad, a enero de 2025.

Se puede observar que cada facultad cuenta con su propia representatividad, dependiendo en gran medida del área del conocimiento a la cual se aboque. La Facultad de Ciencias de la Ingeniería es la que evidencia una mayor brecha y donde las académicas mujeres se encuentran menos representadas, con cinco mujeres de un total de 51 académicos en toda la facultad, alcanzando así el 9,8%. Otras facultades donde las académicas no superan el 40% son las de Ciencias Agrarias y Forestales (30,6%), Ciencias Básicas (38,5%), Ciencias Religiosas y Filosóficas (20%) y Ciencias Sociales y Económicas (39,7%).

Por otra parte, la antítesis de esta situación se concentra en la Facultad de Ciencias de la Salud, donde las académicas prácticamente duplican a la cantidad de hombres, con 63 que representan el 67% del cuerpo académico. Dicha facultad y la de Ciencias de la Educación son las únicas donde existen mayoría de académicas mujeres, esta última más tendiente al equilibrio, con 48 académicas que representan el 52,7% de su cuerpo académico.

En este caso en particular, las académicas mencionaron que no ha influido en su trayectoria, pues en muchos casos han conformado equipos de trabajo que permiten un desarrollo colaborativo, impulsado por los convenios de desempeño establecidos por la institución.

4.1.8 Distribución Cargos Directivos

Distribución de la composición de cargos directivos

La distribución de los cargos directivos pertenecientes al Consejo Superior de la institución, referidos específicamente a Vicerrectorías y Decanaturas, se presenta en las siguientes tablas. A continuación, se detalla la distribución de los cargos directivos en Vicerrectoría Académica (VRAC), de Investigación y Postgrado (VRIP), Administración y Finanzas (VRAF), así como Decanaturas, Departamentos y Direcciones de Carreras con datos actualizados a enero de 2025⁸.

Tabla 10. Distribución de la composición de vicerrectores/a

	Hombres	Mujeres	Total
Vicerrectores/as	2 (67%)	1 (33%)	3 (100)

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de las Vicerrectoría, es la Vicerrectoría Académica (VRAC), es asumida por una mujer.

Tabla 11. Distribución de la composición de las decanaturas

	Hombres	Mujeres	Total
Decanos/as	6 (75%)	2 (25%)	8 (100%)

Fuente: Elaboración propia

Las **Tablas 10 y 11** presentan la distribución de los cargos directivos en vicerrectorías y decanaturas a enero de 2025. En el caso de las Decanaturas, los dos casos corresponden a las Facultades de Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Económicas.

Los datos presentados mantienen la tendencia observada previamente, donde los principales puestos directivos dentro de la institución son liderados por hombres.

⁸ El proceso de elección de decanos/as fue modificado mediante los DR N° 152/2022 y DR N° 43/2024, que actualizan los estatutos de todas las facultades, con excepción de la Facultad de Ciencias Religiosas y Filosóficas.

Distribución de directores/as de Departamento

Tabla 12. Distribución de directores/as de Departamento (enero 2025)

	Hombres	Mujeres	Total
Directores/as Departamento	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 12** presenta la distribución de directores de departamento, a enero de 2025.

Distribución de la composición de directores/as de Departamento por Facultad

Tabla 13. Distribución de la composición de directores/as de Departamento por Facultad (enero 2025)

Facultad	Hombres	Mujeres	Total general
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestal	1	1	2
Facultad de Ciencias Básicas	1	1	2
Facultad de Ciencias de la Educación	4	1	5
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	2	0	2
Facultad de Ciencias de la Salud	2	1	3
Facultad de Ciencias Religiosas y Filosóficas	1	0	1
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	2	0	2
Facultad de Medicina	2	1	3
Total	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 13** presenta la distribución de directores de departamento por facultad, a enero de 2025⁹

⁹Al momento de la emisión de la base de datos, dos departamentos se encontraban sin director/a: Departamento de Teología y Departamento de Diversidad e Inclusividad Educativa, de las facultades de Ciencias Religiosas y Filosóficas y Ciencias de la Educación, respectivamente.

Tabla 14. Distribución de la composición de cargos directivos (enero 2025)

	Hombres	Mujeres	Total
Directores/as Escuela	27 (50%)	26 (49%)	53 (100%)

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 14** presenta la distribución de directores de escuela, a enero de 2025.

Distribución de la composición de directores/as de Escuela por facultad

Tabla 15. Distribución de la composición de director/a Escuela por facultad (enero 2025)

Facultad	Hombres	Mujeres	Total general
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestal	2	2	4
Facultad de Ciencias Básicas	3	2	5
Facultad de Ciencias de la Educación	5	5	10
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	8	0	8
Facultad de Ciencias de la Salud	2	7	9
Facultad de Ciencias Religiosas y Filosóficas	0	1	1
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	5	6	11
Facultad de Medicina	2	3	5
Total	27 50%	26 49%	53 100%

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 15** presenta la distribución de directores de escuela por facultad, a enero de 2025.

4.2 INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del análisis sobre la distribución de los equipos de trabajo en proyectos de investigación adjudicados por académicos/as de la Universidad Católica del Maule (UCM) hasta el año 2023. Este análisis se realizó a partir de la base de datos proporcionada por la Unidad de Cienciometría de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado. Los datos considerados incluyen variables como la composición de los equipos, la identificación de los/as académicos/as responsables y el programa de financiamiento asociado a cada proyecto, entre otros aspectos relevantes.

Tabla 16. Tipo de financiamiento proyectos I+D+i+e (2023)

	Agencia de financiamiento	Tipo de proyecto
Externos	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID)	Fondecyt Iniciación Fondecyt Regular Anillo FOVI
	Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	Ciencia Pública
	Corporación Nacional Forestal (CONAF)	Fondo de Investigación del Bosque Nativo
	Gobierno Regional del Maule	FIC
	Ministerio de Educación	FONDEFPCI
	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Fondo Patrimonio Cultural
Internos	Vicerrectoría de Investigación y Postgrado	Investigación en Docencia Universitaria Investigación en Docencia Universitaria Ciencias de la Salud Apoyo Inmediato para Centros de Investigación Senior (Ciencias Básicas) Senior (Ciencias de la Salud) Línea Regular Fortalecimiento Fondecyt Iniciación Identidad Católica

Fuente: Elaboración propia

Se consideran exclusivamente los proyectos adjudicados durante el año 2023, independientemente de su duración o del monto de financiamiento asignado. Para facilitar el análisis y garantizar una lectura sistemática de los datos, la información se ha organizado en dos categorías principales: proyectos con financiamiento externo y proyectos con financiamiento interno.

4.2.1 Proyectos de investigación con financiamiento externo

Distribución en dirección de proyectos de investigación con financiamiento externo

Tabla 17. Distribución de liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento externo (2023)

	Hombres	Mujeres	Total
Total en la dirección de proyectos (externos)	19 63%	11 37%	30 100%

Fuente: Elaboración propia

La **tabla 17** presentan la distribución en relación con las direcciones de proyectos de investigación con financiamiento externo.

El análisis muestra que 19 proyectos son liderados por hombres, un 63% del total, mientras que el restante 37% lo lideran mujeres, con 11 de un total de 30.

Distribución de dirección de proyectos de investigación con financiamiento externo por tipo de proyecto

Tabla 18. Distribución de liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento externo por tipo de proyecto (2023)

Tipo de proyecto	Hombres	Mujeres	Total
Anillo	1	0	1
Ciencia Pública	1	0	1
CONAF	1	0	1
Fondecyt Iniciación	5	3	8
Fondecyt Regular	4	2	6
FONDEF	1	1	2
Fondo Patrimonio Cultural (SNPC)	0	1	1
FOVI	6	2	8
PCI (Conocimiento 2030)	0	1	1
PCI (Conocimiento 2030) Ciencias	0	1	1
Total	19 (63%)	11 (37%)	30 (100%)

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 18** expone la distribución por sexo del liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento externo por tipo de proyecto.

Del análisis de los datos se desprende una tendencia principal: la concentración de académicos varones como responsables en los proyectos FONDECYT y FOVI, los cuales predominan con una diferencia significativa. Estos programas, junto con el Fondo Anillo, constituyen las únicas iniciativas financiadas por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). Por otro lado, se observa una excepción relevante en los programas PCI —tanto en su línea regular como en la enfocada en ciencias— donde las mujeres lideran una mayor proporción de proyectos, lo que representa un patrón diferenciado respecto del resto de los programas analizados.

4.2.2 Proyectos de investigación con financiamiento interno

Distribución de dirección de proyectos de investigación con financiamiento interno

Tabla 19. Distribución de liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento interno

	Hombres	Mujeres	Total
Total en la dirección de proyectos (internos)	8 (50%)	8 (50%)	16 (100%)

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 19** presenta la distribución de la dirección de proyectos de investigación con financiamiento interno.

El análisis evidencia una paridad total en el liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento interno, lo que se alinea con los principios institucionales de equidad. En efecto, de los 16 proyectos adjudicados, 8 están liderados por hombres y 8 por mujeres, reflejando una distribución equitativa en términos de género.

Distribución de dirección de proyectos de investigación con financiamiento interno por tipo de proyecto

Tabla 20. Distribución de dirección de proyectos de investigación con financiamiento interno por tipo de proyecto (2023)

Tipo de proyecto	Hombres	Mujeres	Total
Apoyo inmediato a centros	0	2	2
Fortalecimiento Fondecyt Iniciación	1	0	1
Identidad Católica	1	0	1
Investigación en Docencia Universitaria	3	0	3
Investigación en Docencia Universitaria Área Salud	0	2	2
Línea regular	1	3	4
Senior Cs Básicas	2	0	2
Senior Cs Salud	0	1	1
Total	8 50%	8 50%	16 100%

Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 20** presenta la distribución del liderazgo de proyectos de investigación con financiamiento interno por tipo de proyecto adjudicado.

Este constituye el único ítem donde existe un equilibrio en las cifras. Al analizar con detenimiento, se observa cómo las académicas se concentran en liderar proyectos relacionados con temas de salud y el apoyo a Centros de Investigación, los cuales en su mayoría son liderados justamente por mujeres. Es importante destacar que los proyectos internos son los que entregan menos presupuesto para realizar las investigaciones, siendo lo máximo entregado un total de \$6.000.000 en tres proyectos diferentes, todos liderados por mujeres.

Cabe destacar que, si bien en las adjudicaciones internas de proyectos se observa una paridad relativa entre hombres y mujeres, al analizar los datos de adjudicaciones externas, especialmente aquellas con mayores montos de financiamiento, la tendencia favorece de manera sostenida a los académicos hombres, debido a varios factores como el grado académico de doctor, trayectoria investigativa, publicaciones en revistas indexadas, etc. Sin embargo, para las mujeres estos hitos se materializan en obstaculizadores, siendo un techo de cristal sujeto a la exigencia del grado académico y trayectoria, impactando en la infrarrepresentación, e incluso, significando una invisibilización del trabajo académico realizado por mujeres. Asimismo, este obstaculizador repercute

negativamente en su posicionamiento dentro del campo científico, afectando tanto su productividad como sus posibilidades de promoción y liderazgo en investigación. Así lo refiere el siguiente testimonio:

“Claro, alguien con un grado de doctor probablemente va a tener muchas más habilidades o herramientas para poder presentar un proyecto y adjudicarlo, frente a alguien que tiene todas las ganas, pero en realidad... Un ejemplo es que yo postulé un proyecto con un par de colegas, todas con el nivel de magíster. De hecho, las colegas tenían menos experiencia en docencia que yo. Después de haberlo presentado, me enteré de que existía una calculadora de horas, para valorizar las horas de profesionales o académicos, y también una calculadora para las horas de espacio, de metros cuadrados. Eso queda en ‘el círculo’, que lo conocen solo unos pocos, pero no se difunde ni se comparte. Entonces, creo que eso, como dicen, desmotiva. No genera esas ganas de seguir tratando de... Es como luchar contra la corriente”. (FG-03CG1-P6)

Al respecto, el informe de la UNESCO (2021) señala que las mujeres representan solo el 33% del personal investigador a nivel global, y enfrentan mayores dificultades para acceder a financiamiento, especialmente en áreas STEM. Asimismo, la CEPAL (2020) advierte que esta brecha en la adjudicación de fondos impacta directamente en la construcción de trayectorias académicas sostenibles para las mujeres, profundizando las desigualdades estructurales en el acceso al conocimiento, la innovación y la toma de decisiones en ciencia y tecnología.

4.3 Producción científica

A continuación, se exponen los resultados del análisis descriptivo de la producción científica realizada por académicos/as de la UCM. Estos análisis se realizaron a partir de las bases de datos facilitadas por la Unidad de Cienciometría y la Dirección de Innovación, Desarrollo y Transferencia Tecnológica (DIDTT), ambas dependientes de la VRIP.

Por criterios metodológicos, este análisis se centra exclusivamente en el rol de investigador/a principal en cada uno de los productos revisados, con excepción de las solicitudes de patentes. En consecuencia, se excluyen de este apartado otros roles que, si bien forman parte del ecosistema de investigación, no fueron considerados en esta etapa del estudio.

4.3.1 Distribución de rol de “Autor/a principal” en publicaciones indexadas

Tabla 21. Distribución de publicaciones indexadas por sexo (2023)

Indexación	Hombres	Mujeres	Total
Web Of Science	95	24	119
SCOPUS	89	19	108
Total	184 (81%)	43 (19%)	227 (100%)

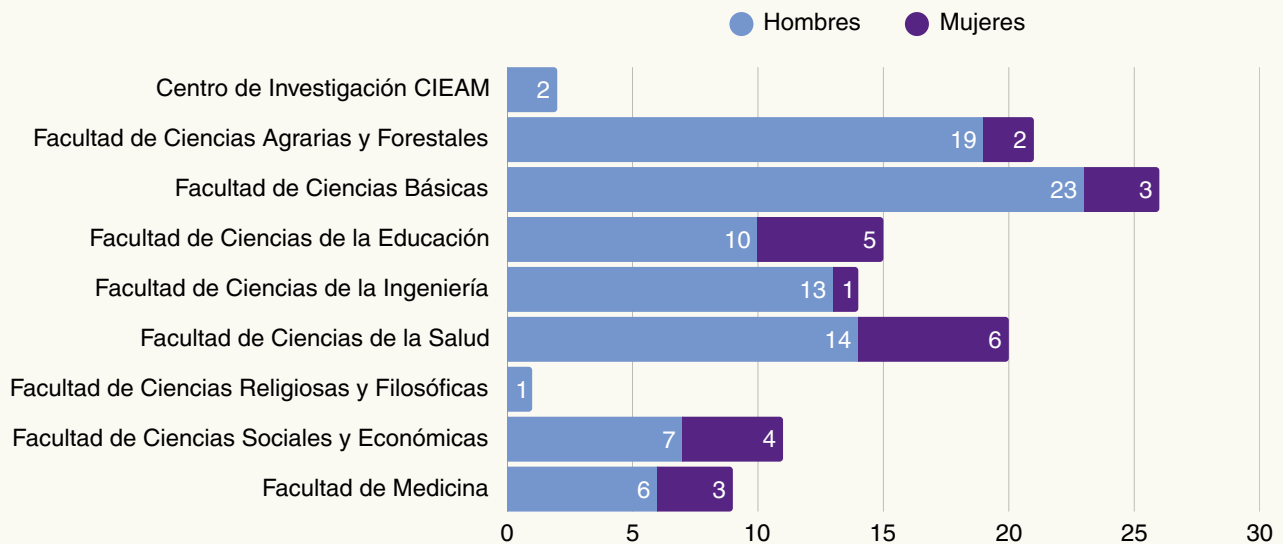
Fuente: Elaboración propia

La **Tabla 21** presentan la distribución del rol de autor/a principal en publicaciones indexadas en *Web of Science* (WOS) y SCOPUS.

El análisis evidencia una marcada brecha de género en este ítem, dado que los hombres representan el 81% de los autores principales en este tipo de publicaciones, con un total de 184 académicos, mientras que las mujeres alcanzan únicamente el 19%, con 43 autoras principales.

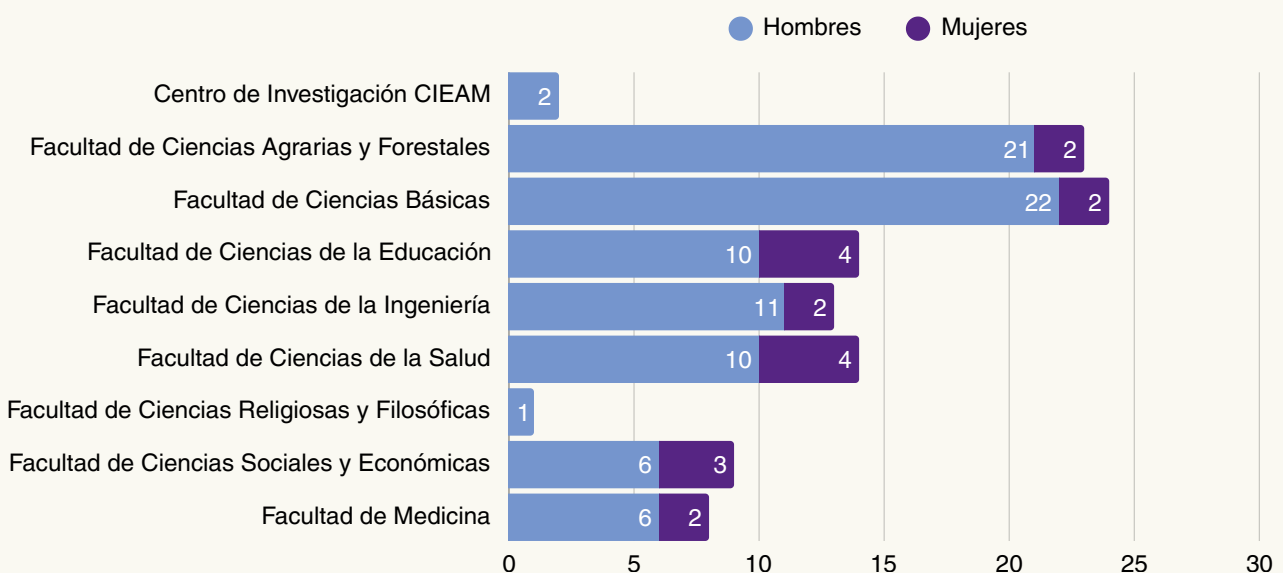
A continuación, los **Gráficos 18 y 19**, muestran la distribución de la autoría principal según sexo en ambas plataformas WOS y SCOPUS:

Gráfico 18. Publicaciones en WOS por facultad (2023)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 19. Publicaciones indexadas en SCOPUS por facultad (2023)



Fuente: Elaboración propia

Al analizar los gráficos, se observa una tendencia contradictoria en relación con las otras variables que se habían visto en los apartados anteriores.

Esto es sumamente relevante, pues pese a que en muchas facultades las académicas predominan de forma importante, en las publicaciones indexadas no se mantiene dicha tendencia, invirtiéndose las cifras de forma pronunciada hasta alcanzar la mayoría masculina en todas las facultades.

El caso más notorio es en Ciencias de la Salud, donde pese a que las académicas representan prácticamente 2/3 del cuerpo académico, su presencia cae considerablemente al observar los productos científicos y, en este caso en particular, los artículos indexados. Esto surge como consecuencia de muchos factores, algunos de los cuales se mencionaron previamente respecto de las categorías y jornadas por contrato. En relación con esto, se comentó lo siguiente:

"Me identifico mucho con esto de no ser la autora principal, no porque no quisiera, sino porque llega un momento en el que estás en el proyecto y... O sea, de mis proyectos, sí he sido la primera autora, pero cuando te invitan a un proyecto, me pasó hace poco que la investigadora principal me dijo: 'Toma, tú encárgate de este artículo porque es la parte que tú más conoces'. Y al final no pude hacerlo porque, claro, tenía que cuidar (...) Ese artículo, que sí iba a ser mío, no pudo serlo porque tenía que salir y al final se lo tuve que dar a un colega hombre, que no tiene hijos, que no es cuidador y que se dedica 24/7 a la academia". (FG-01TG2-P1)

Se observa cómo, efectivamente, las dificultades de las académicas por distribuir los horarios ante la excesiva cantidad de tareas existentes (tanto laborales como personales) repercute en su trayectoria académica. Como se vio previamente, factores como la productividad científica son determinantes para el ascenso hacia categorías superiores. Esta problemática se traduce en limitaciones de horarios para investigar u optar a puestos de liderazgo.

"Cuando llegan los periodos de calificación académica te comparan exactamente igual con la producción que ha tenido un hombre, y entendemos que, dentro de los paradigmas existentes, los hombres tienen menos carga familiar y, por lo tanto, más posibilidades de desarrollarse en estos temas. Esa ha sido mi experiencia, a tal punto que he tenido que cambiar un poco mi foco: dejar las matemáticas y dedicarme más a la investigación en educación, lo que también me permite apoyar un poco más la carrera. Esto ha sido mucho más facilitador en el sentido de que exige menos tiempo". (FG-01TG4-P5)

Además, nuevamente entra a la discusión el tema de los cuidados de la familia como obstaculizador, demostrando que la demanda académica y la política institucional se tensionan siendo insuficientes en lo que respecta la compatibilidad trabajo-familia, al no tomar en cuenta la complejidad del contexto en el que se presentan los casos particulares de las académicas:

"Otro obstáculo es que nosotras somos las responsables de la familia en general. Yo soy una mujer divorciada y me dedicaba a los hijos. Estar permanentemente preocupada por ellos también te hace producir menos o no tener los tiempos adecuados; te desgasta muchísimo. Tienes que trabajar mucho de noche y eso la institución nunca lo ha entendido. En el fondo, las mujeres aparecemos como menos productivas que los hombres". (FG-01TG4-P5)

Por otra parte, quienes sí logran publicar, generalmente lo hacen a un importante costo, significando un esfuerzo sumamente mayor considerando sus condiciones:

"De hecho, sí he logrado hacer publicaciones, pero ha sido con un costo personal, conciliando mis labores en la casa. También es un poco difícil lograr esta validación que siento es un doble esfuerzo cuando uno es mujer. En mi caso, al menos, porque además existía la mirada de que 'ah, ella trabajó en intervención, entonces va a aportar ahí y ese es su techo', lo que es como el techo de cristal que conversamos alguna vez entre las compañeras. Pero más que un techo, se convierte en un laberinto cristal, porque uno siente que supera una barrera, pero luego viene otra, como '¿Ahora quieres hacer un doctorado? ¿Y ahora quieres...?' Entonces, las expectativas que tienen de una también están marcadas por el género". (FG- 01TG4-P2)

Con esto en mente, se comprende que las posibilidades de las académicas por buscar el progreso en el rubro de la academia se van difuminando a medida que sus responsabilidades aumentan. Este tipo de actividades reproducen lo referente a otros elementos de la academia, como las problemáticas que surgen desde las categorizaciones, donde las mujeres deben enfrentarse a factores múltiples para poder desarrollarse, como la conciliación familia-trabajo.

4.3.2 Distribución del rol de “Autor/a principal” en otros productos científicos

Tabla 22. Autores/as principales en otros productos científicos (2023)

Tipo de producto	Hombres	Mujeres	Total
Artículo (otras index.)	77	51	128
Capítulo de libro	31	24	55
Libro	6	3	9
Total	114 (59%)	78 (41%)	192 (100%)

Fuente: Elaboración propia

4.3.3 Distribución de equipos en las solicitudes de patentes

Tabla 23. Dirección de equipos en solicitud de patentes por sexo

Patente	Hombres	Mujeres
Patente 1	2	1
Patente 2	1	0
Patente 3	1	1
Patente 4	3	0
Total	7 (78%)	2 (22%)

Fuente: Elaboración propia

Las **Tablas 22 y 23** evidencian la distribución por sexo de otros productos científicos y las solicitudes de patentes por parte de académicos de la Universidad.

En este caso, este tipo de productos científicos toma relevancia al utilizarse como modo de medición, principalmente, para la consecución de los Convenios de Desempeño, elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la institución y de cada facultad o Centro de Investigación.

Manteniendo la tendencia de los artículos indexados, los académicos también cuentan con la predominancia en el liderazgo de todo tipo de producto científico, generando que sean estos mismos quienes definan, cuando sea necesario, la conformación de los equipos de trabajo. Así se mencionó en los FG:

“Como somos pocas mujeres a nivel país, o quizás también a nivel latinoamericano, esto está relacionado con las coautorías, que al final influyen en lo que es la promoción académica. Muchas veces, debido a nuestra minoría, nos insertamos en grupos de investigación ya formados y liderados por hombres. Esto también tiene que ver con la edad, porque cuando una empieza en la investigación, no puede liderar algo por sí misma, sino que queda bajo el paraguas de un proyecto más grande, dirigido por un hombre que ya lleva más tiempo en la academia. Esto también ocurre cuando, al acumular trabajo colaborativo, en el proceso de promoción no se destaca mucho lo que es la independencia de la investigación”. (FG-01TG2-P3)

Esta distribución desigual de los roles en productos científicos actúa como obstaculizador que influye fuertemente en la trayectoria académica, en tanto limita las posibilidades de escalar dentro de la propia universidad y del mundo científico en general. Bajo estas condiciones, se perpetúa una brecha, en tanto los académicos prefieren trabajar con pares por afinidad, según la percepción de las propias académicas:

“Yo creo que ellos tienen... hay bastantes espacios, seguro que en ciencias pasan mucho más, que hay ‘club de Toby’, o sea, ellos son una red... es muy difícil porque además hay mucha como micropolítica que ellos tienen, sus rollos, se encuentran en congresos, son amigos. Entonces a mí me parece que en varios contextos tienen su lenguaje, no sé, es difícil como entrar ahí”. (FG-01TG4-P2)

De esta manera, además de los factores internos señalados en diversas ocasiones durante los apartados previos, también se observan obstaculizadores relacionados con la propia afinidad de los investigadores, lo que conlleva a frenar el progreso de las académicas y jóvenes que pretenden insertarse en dicha área del conocimiento.

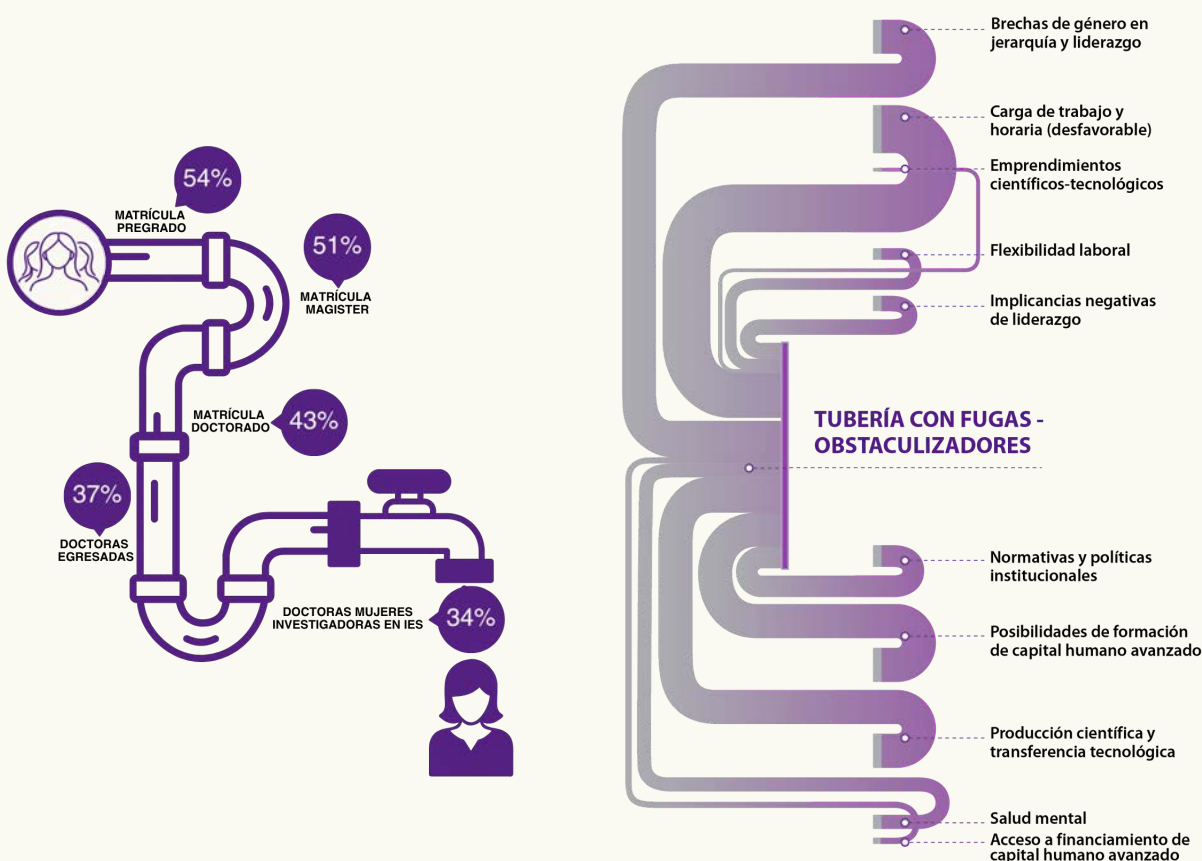
En conclusión, ha quedado demostrado en este apartado cómo los académicos hombres predominan en la mayoría de las categorías académicas, siendo la única excepción la de Instructor/a, donde las mujeres superan levemente a sus pares hombres. Sin embargo, esta diferencia es mínima y no logra revertir la tendencia estructural de infrarrepresentación femenina en las categorías superiores. Esta disparidad se alinea con la metáfora de la tubería con fuga, ampliamente utilizada para describir cómo, a lo largo de la carrera académica, las mujeres se “filtran” o abandonan el sistema debido a barreras estructurales, culturales y de género. Cada tramo de la carrera (promociones, acceso a cargos, formación, productividad) representa un punto potencial de fuga, donde las mujeres enfrentan obstáculos desproporcionados. Así, la UCM reproduce una dinámica que, en lugar de retener y promover el talento femenino, lo pierde progresivamente, perpetuando la desigualdad en el desarrollo académico.

Los hallazgos muestran que si bien persisten las narrativas tradicionales que atribuyen a las brechas de género las decisiones individuales o la falta de habilidades en la investigación, estos factores están condicionados por las circunstancias estructurales que afectan social y culturalmente, influyendo en el ámbito académicos.

4.4 Tensiones, obstáculos y fugas en las trayectorias de académicas y científicas

A continuación, el gráfico 20 presenta la Tubería con fugas implementada por el Ministerio de CTCL (2023) junto con el diagrama de *Sankey*¹⁰ que, inspirado en dicha propuesta, orientó la reflexión teórica y la construcción de resultados de este diagnóstico. A través de flujos de vapor (flujos visuales), el diagrama de Sankey permite identificar las “fugas” o desplazamientos vinculados a las categorías emergentes del análisis cualitativo. Estas categorías fueron construidas a partir del principio de saturación propio del enfoque de teoría fundamentada con una mirada constructivista (Charmaz, 2006), aplicando los procesos de codificación abierta y axial como los propuestos por Strauss y Corbin (2002) (Anexo 5). En este caso, se representa la relación entre categorías emergentes -como jerarquías académicas, condiciones laborales, brechas de liderazgo, salud mental, políticas institucionales, entre otras- con la categoría axial “Tubería con fuga: Obstaculizadores relacionados a los cuidados y el desarrollo profesional y científico”. Este tipo de diagrama resulta especialmente adecuado, ya que su origen se remonta a las máquinas de vapor, y su característica principal es que el grosor de las flechas es proporcional a la cantidad del flujo. En el contexto de este análisis cualitativo, dicha proporción permite representar visualmente el “peso” o la “densidad” de los códigos, es decir, la intensidad o recurrencia que ciertos temas emergen en los discursos de las/os participantes.

Gráfico 20. Obstaculizadores y fugas



Fuente: A la derecha, Modelo de análisis de Tubería con fugas (Radiografía de género en CTCL, 2023) y a la izquierda. Elaboración propia: Modelo de análisis (INGE 240003, 2025)

¹⁰ Modelo de análisis obtenido de los Focus Group durante el 2025 con el software atlas.ti 24

Desde una perspectiva teórica, estos hallazgos reafirman las tensiones estructurales identificadas por los estudios de género en los sistemas académicos y científicos (Bansal et al., 2022; Habicht, 2023). Específicamente, la fuerte presencia de códigos como "carga de trabajo (y horaria) desfavorable", "brechas de género en jerarquía y liderazgo", y "producción científica y transferencia tecnológica" pone en evidencia que las condiciones laborales y los patrones de liderazgo constituyen barreras significativas para las trayectorias de mujeres en el ámbito STEM y CTCl.

Gráfico 21. Nube de palabras



59

Asimismo, la categoría “facilitadores de trayectoria profesional y cuidados” (Anexo 7) muestra una matriz de coocurrencia asociada a dicha categoría que permite identificar no solo la frecuencia con que los distintos códigos emergen en los discursos, sino que también su relación directa con factores que promueven el desarrollo profesional de mujeres en el ámbito científico y académico. La categoría con mayor densidad es “Posibilidades de formación de capital humano avanzado” lo cual destaca el papel central de las oportunidades formativas (como becas, pasantías, mentorías o redes académicas) en la consolidación de las trayectorias académicas. En orden de importancia le sigue la “Producción científica y transferencia tecnológica” e “Implicancias positivas del liderazgo” lo que revela la relevancia de generar las condiciones propicias para el desarrollo de proyectos científicos significativos y de liderazgo transformadores, capaces de acompañar y sostener procesos colectivos desde una perspectiva de género. Asimismo, las “Normativas y políticas institucionales”, la “Flexibilidad laboral” y el “Acceso a financiamiento para la formación de capital humano avanzado” se posicionan como elementos clave que, aunque menos mencionados en los FG, aparecen como facilitadores que pueden incidir directamente en la permanencia y bienestar de las académicas.

Es significativo observar que algunas categorías también presentes como obstáculos en la matriz anterior, como “brechas de género en jerarquías y liderazgo” emergen como coocurrencias bajas, lo que sugiere que, en ciertos contextos, estas dimensiones pueden ser resignificadas o transformadas a través de intervenciones institucionales, políticas públicas o buenas prácticas. Referente a las acciones afirmativas o las buenas prácticas en conciliación, el análisis refleja que todavía son incipientes y fragmentarias. En el caso de la UCM, esta situación responde a una brecha temporal entre la búsqueda institucional de igualdad de oportunidades y los tiempos que requiere para la implementación de políticas que modifiquen las condiciones del cuerpo académico, específicamente por mujeres en cargos auxiliares o adjuntos.

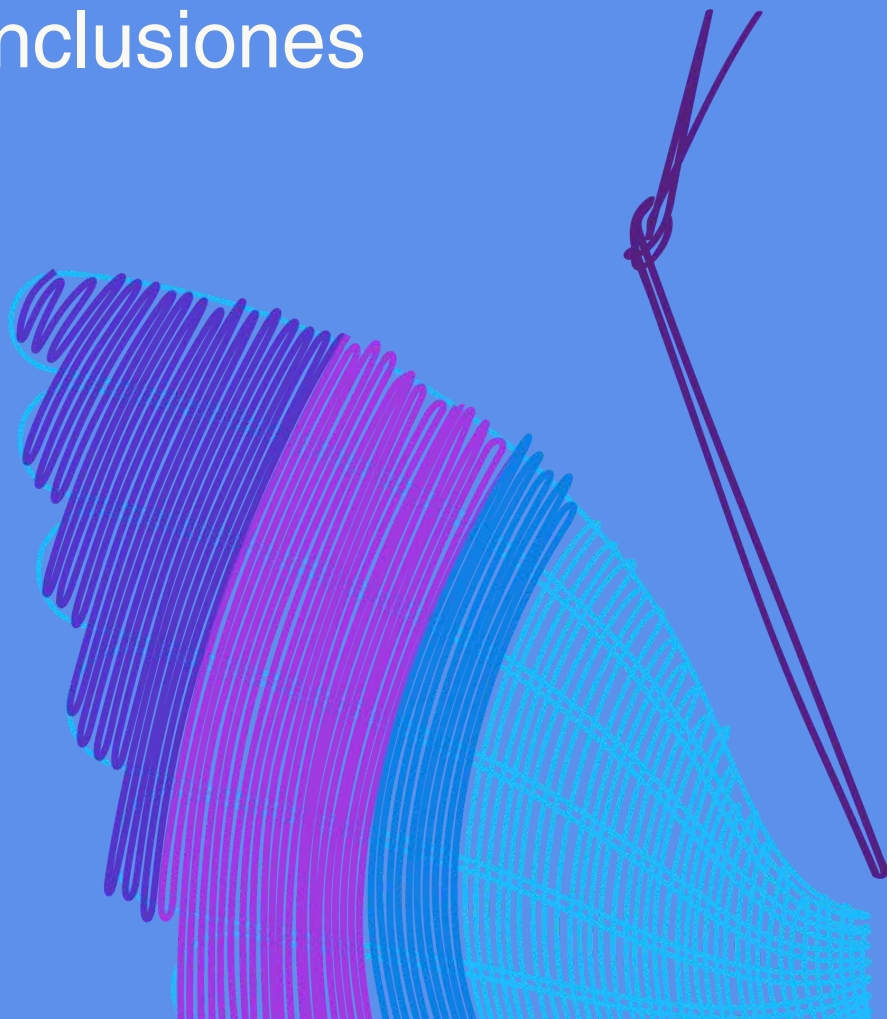
En línea con la crítica a la metáfora de la Tubería con fuga (Windsor et al., 2021), este análisis gráfico ilustra cómo la fuga de talento femenino en el ámbito académico no responde únicamente a una sola causa ni se manifiesta en un momento específico del ciclo reproductivo, formativo o profesional, sino que es el resultado de una constelación de factores interrelacionados: normativas institucionales poco conocidas, trayectorias de liderazgo masculinizadas, sobrecarga laboral, e invisibilización del trabajo de cuidados. Esta visualización permite una lectura relacional e interseccional, mostrando que los obstáculos no operan de forma aislada, más bien se solapan y retroalimentan. Por ejemplo, la falta de flexibilidad laboral coexiste con la escasa valoración de la salud mental, lo que amplifica la exclusión simbólica y material de mujeres en la ciencia. Esto refuerza el llamado a abordar las desigualdades no solo desde indicadores de participación, sino desde transformaciones culturales e institucionales profundas.

Finalmente, este apartado responde a los OE3 y OE4 enmarcados en la discusión que ofrece la metáfora de la Tubería con fuga resultando, además, ser un modelo analítico que describe cómo las brechas de género afectan la retención y el avance de las mujeres en diversas disciplinas académicas y científicas. En el caso de la UCM, los resultados obtenidos en este análisis permiten identificar cómo las condiciones laborales, formativas y de productividad científica, así como las dinámicas de género en la cultura organizacional, actúan como barreras estructurales que contribuyen a la “fuga” de las académicas a lo largo de sus trayectorias profesionales.

Desde esta perspectiva, tanto las condiciones laborales como las percepciones y experiencias de las académicas reflejan el impacto de estas barreras, lo que se traduce en la disminución de la participación femenina en los niveles más altos de la academia y la ciencia. Este análisis visibiliza las dinámicas de género presentes en la estructura organizativa de la UCM y contribuye a una comprensión más profunda de cómo estas dinámicas refuerzan las desigualdades de género en el ámbito académico.

Capítulo 5.

Conclusiones



Capítulo 5: Conclusiones

5.1 Tubería con fugas: intersecciones entre la vida productiva y reproductiva

Este diagnóstico profundizó en el análisis sobre los múltiples factores que inciden en el desarrollo académico de las mujeres en ciencia en la UCM. En consonancia con los objetivos del proyecto INGE 240003, se puso especial foco en las áreas STEM para identificar los facilitadores y obstaculizadores en el desarrollo académico de las académicas de la universidad. A la luz de la metáfora de la Tubería con fugas, cada uno de los capítulos desarrollados da respuesta a los objetivos específicos planteados al inicio del diagnóstico institucional, ofreciendo una revisión de los antecedentes que han configurado el desarrollo de las trayectorias académicas de las mujeres en el ámbito universitario. Asimismo, este diagnóstico responde al compromiso 7 de la *Política integral de equidad de género* (2022) de la UCM, permitiendo identificar los puntos críticos en el trayecto formativo de las mujeres dentro del sistema de educación superior, especialmente en lo que respecta a su participación en áreas subrepresentadas. De este modo, la metáfora empleada permitió identificar las múltiples formas en que las trayectorias femeninas se interrumpen o debilitan a lo largo del sistema educativo, ya sea por barreras estructurales, culturales o institucionales, constituyéndose en un recurso interpretativo clave para comprender los hallazgos presentados.

A partir de una revisión de la literatura, se exploró el fenómeno de la Tubería con fugas para identificar la persistencia de las brechas de género en las carreras STEM. Si bien el modelo analítico presentado por el Ministerio de CTIC (2023) expone una tendencia lineal en la que la deserción de mujeres se incrementa a medida que avanzan en su formación académica, los hallazgos de este diagnóstico evidencian que es necesario abordar este fenómeno desde una perspectiva multifactorial. Esta debe considerar las estructuras económicas y culturales que, de manera histórica, han excluido a las mujeres del ámbito científico, profundizando desigualdades que trascienden la trayectoria educativa individual. Asimismo, es importante observar causas que, más allá de la deserción, revelan otras formas de exclusión estructural asociadas a la *doble presencia* (Carrasquer, 2009), como la sobrecarga de trabajo —académico, doméstico y de cuidados—. Esta condición se configura como uno de los principales obstáculos para el perfeccionamiento académico y el desarrollo profesional de las mujeres en la ciencia. Tal desventaja estructural, a futuro, se traduce en un *doble rasero* que perpetúa la *secretarización* de las mujeres (Calderón-López y Villarroya, 2025), evidenciando los múltiples obstáculos —materiales y simbólicos— que dificultan el desarrollo de sus trayectorias académicas dentro del sistema universitario y que contribuyen a mantenerlas en una posición de minoría (Mahaley Malcom et al., 1976).

En este sentido, el diagrama de *Sankey* recoge de manera sistemática las categorías que emergieron dentro de los FG haciendo visible un fenómeno especialmente problemático: la infrarrepresentación y el escaso reconocimiento que afectan las trayectorias académicas de las mujeres en ámbito científico. Fraser (2008), señala que la infrarrepresentación responde a un problema dual de justicia, por un lado, a la falta de reconocimiento -que se manifiesta en la desvalorización simbólica de los aportes de las mujeres y, por otro lado, genera una redistribución desigual de los recursos que refuerza la desigualdad estructural y limita sus posibilidades de avanzar en sus trayectorias académicas.

Al mismo tiempo, el diagrama muestra el carácter multicausal de esta problemática, evidenciando otros factores que actúan como obstáculos, tales como la escasa participación en publicaciones científicas o el limitado liderazgo en proyectos de investigación. Estas condiciones impactan directa-

mente en ámbitos clave para lograr el reconocimiento académico y, en consecuencia, dificultan las posibilidades de ascenso en la jerarquía universitaria.

Por un lado, la maternidad se presenta como uno de los momentos más críticos de la fuga en la academia y, por tanto, las posibilidades de alcanzar la habilitación académica que sus colegas sin hijos/as o pares masculinos. Si se pone el foco en la perspectiva interseccional (Collins, 1990; Crenshaw, 1991; Viveros Vigoya, 2016) el análisis demuestra que la exclusión del ámbito académico se ve atravesada por factores de género, clase y la edad al retomar la trayectoria académica después de la maternidad, hecho que comporta una especie de penalización frente a nula productividad científica durante esos años y, en caso de lograr las expectativas, se genera el síndrome del impostor (Chenevert et al., 2024). Por otro lado, la falta de financiamiento a investigadoras se debe a que estas no alcanzan los mínimos requerimientos de excelencia a la productividad científica muchas veces marcada por el proyecto de maternidad y /o por condiciones contractuales de menor rango o jerarquía, consolidando una estructura organizacional y académica que reproduce el techo de cristal (Burín, 2009) para las áreas como de las Ciencias de la Salud, en donde el rango de estudiantes es mayor pero sin acceder a cargos directivos, y el “suelo pegajoso”, que se refiere a los impedimentos de desarrollo laboral y profesional (Pérez, 2020) sobre todo en el STEM. Otro factor relevante que considerar es la dimensión territorial, la cual, vista desde la perspectiva del “suelo pegajoso”, evidencia cómo las condiciones del entorno geográfico afectan de manera desproporcionada a las mujeres, limitando sus oportunidades de movilidad y desarrollo profesional.

En lo que respecta a la infrarrepresentación femenina en las áreas STEM, esta se relaciona con la falta de reconocimiento histórico de los aportes realizados por científicas referentes en estos campos. Esta omisión ha conllevado a una invisibilización sistemática de sus hallazgos y contribuciones, generando un currículo oculto que reproduce dinámicas de exclusión y limita las posibilidades de ascenso de las mujeres en la ciencia (Cisterna Cabrera, 2016; Windsor et al., 2021). La ausencia de estas referentes en las mallas curriculares refuerza la construcción androcéntrica del conocimiento científico, consolidando una visión masculinizada de la ciencia. En lo que respecta a la infrarrepresentación femenina en las áreas STEM, esta se relaciona con la falta de reconocimiento histórico de los aportes realizados por científicas referentes en estos campos. Esta omisión ha conllevado a una invisibilización sistemática de sus hallazgos y contribuciones, generando un currículo oculto que reproduce dinámicas de exclusión y limita las posibilidades de ascenso de las mujeres en la ciencia (Cisterna Cabrera, 2016; Windsor et al., 2021). La ausencia de estas referentes en las mallas curriculares refuerza la construcción androcéntrica del conocimiento científico, consolidando una visión masculinizada de la ciencia.

Si bien el despliegue conceptual de la tubería con fuga alumbra aspectos donde los rezagos académicos están marcados por los ciclos de vitales de las mujeres, no necesariamente esta tendencia guarda una relación lineal, sino que es multicausal y multifacética, dado que inciden otros factores externos de carácter político e ideológico -entre otros- que, de alguna u otra manera, afectan en el rumbo de vida y las decisiones de las mujeres. En este sentido, el marco teórico planteado permite destacar algunos aspectos como la vida reproductiva, los cuidados, las condiciones socioeconómicas, el contexto político e institucional en el que se enmarcan las instituciones educativas y la política gubernamental.

5.2 Observatorio ADA: Desafíos y oportunidades

Los resultados del presente diagnóstico institucional permiten sostener que la hipótesis planteada ha sido confirmada: las brechas de género en el ámbito de I+D+i+e dentro de la UCM no se limitan únicamente a indicadores de participación o acceso. Por el contrario, estas brechas se expresan con mayor complejidad en las dinámicas simbólicas y culturales que atraviesan la vida académica de las mujeres, configurando trayectorias marcadas por la desigualdad y el reconocimiento fragmentado.

El enfoque metodológico adoptado, basado en una perspectiva situada y participativa, permitió no solo caracterizar el marco normativo de la institución, sino también acercarse a las experiencias vividas por las mujeres en distintos espacios del sistema CTCl. Estas voces revelaron un conjunto de tensiones estructurales que obstaculizan el desarrollo de sus carreras, muchas de las cuales permanecen invisibilizadas en los dispositivos institucionales de medición o regulación.

Uno de los hallazgos más relevantes fue la identificación de un “suelo pegajoso” planteado por Burín (2009) y Pérez (2020) para comprender dicho fenómeno y cómo opera con particular fuerza en contextos territoriales como en la Región del Maule, dificultando la movilidad y la proyección académica de las mujeres. Esta condición, junto con la persistencia de techos de cristal y prácticas institucionales androcéntricas, contribuye a perpetuar una lógica de exclusión sutil pero sistemática. En este sentido, la segmentación por género en términos de jerarquía académica, acceso a financiamiento o distribución de tareas dentro de las unidades académicas, dan cuenta de un modelo que aún reproduce desigualdades profundas.

Asimismo, el análisis cualitativo evidenció que las condiciones de trabajo, las exigencias de productividad y las redes de apoyo institucional no siempre consideran la diversidad de trayectorias, ni las distintas formas en que las mujeres habitan el espacio académico. Las categorías emergentes mostraron la necesidad de repensar los criterios de evaluación y los sistemas de incentivo desde una perspectiva más integral y equitativa, que reconozca tanto las dimensiones productivas como reproductivas del quehacer científico.

Uno de los aspectos relevantes y aprendizajes significativos en el levantamiento para la elaboración de este diagnóstico reside en los hallazgos empíricos y en la manera en la que estos fueron producidos. La elección de una metodología situada no solo fue una decisión técnica, sino una postura epistemológica que permitió generar conocimiento desde el reconocimiento mutuo y la horizontalidad construida a partir del rol activo del Consejo Asesor Técnico integrado por académicas y profesionales que participan en el proyecto. Al ser parte de la facilitación del proceso reflexivo, las académicas compartieron con las participantes tanto en el espacio institucional como en las trayectorias, desafíos y códigos comunes que favorecieron la apertura, la confianza y profundidad del relato. Esta cercanía no diluyó la rigurosidad del análisis, por el contrario, permitió capturar dimensiones que, probablemente, habrían permanecido ocultas bajo un enfoque distante y técnico.

No obstante, es necesario señalar que el presente diagnóstico institucional no incorporó otras voces igualmente relevantes, como las del personal técnico y profesional, quienes también desempeñan un rol fundamental en el funcionamiento cotidiano de la universidad y cuyas trayectorias laborales están atravesadas por dinámicas de género que merecen ser visibilizadas. Esta omisión no desmerece los hallazgos alcanzados, pero sí abre una línea pendiente de investigación y acción futura. Incluir estas perspectivas ampliaría el alcance del diagnóstico hacia una comprensión más integral de las desigualdades de género al interior de la institución, y permitiría diseñar estrategias más inclusivas, transversales y ajustadas a las múltiples realidades que coexisten en el entramado universitario.

Por último, este análisis permitió dar cumplimiento a los objetivos general y específicos del diagnóstico, al identificar en cada uno de los capítulos las brechas existentes en los distintos estamentos universitarios. En respuesta al OE2 Y OE3, se analizaron los perfiles y la composición

de las carreras, así como la del cuerpo académico, destacando la infrarrepresentación de mujeres en diversas áreas formativas y de conocimiento. Además, se profundizó en la configuración de sus trayectorias formativas, profesionales y académicas, así como el impacto del quehacer científico en las distintas disciplinas. Asimismo, en cumplimiento del OE4, fue especialmente relevante incorporar las narrativas que recogen las percepciones de las académicas sobre su experiencia en el ámbito universitario, visibilizando las dificultades que enfrentan y que operan como obstaculizadores de perfeccionamiento científico y profesional. En esta línea, y respondiendo a los OE1 y OE5, los hallazgos permiten identificar una serie de barreras estructurales que se traducen en líneas de acción, las que orientarán el diseño e implementación de estrategias del Observatorio de Género ADA. Estas líneas se proyectan como fundamentales para la elaboración de acciones, instrumentos e indicadores con enfoque de género que contribuyan, de manera paralela, al diseño de políticas institucionales contextualizadas. Dichas políticas deben de ser capaces de abordar las desigualdades detectadas desde una perspectiva interseccional y territorialmente situada, reconociendo la diversidad de experiencias y condiciones que atraviesan a las mujeres dentro del espacio universitario.

En definitiva, el presente diagnóstico no solo ofrece una base sólida para la toma de decisiones informadas, sino que interpela a la universidad a fortalecer su compromiso con la equidad de género en el sistema CTCl. Ello implica avanzar hacia una institucionalidad que reconozca, valore y acompañe las trayectorias académicas de las mujeres en toda su complejidad, desde los inicios de la formación universitaria hasta las etapas de mayor consolidación en sus carreras investigativas.

Bibliografía

- Almukhambetova, A., Hernández Torrano, D., y Nam, A. (2023). Fixing the leaky pipeline for talented women in STEM. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 21(2), 305–324. <https://doi.org/10.1007/s10763-021-10239-1>
- Al Tamime R., y Weber I. (2022) Using social media advertisement data to monitor the gender gap in STEM: opportunities and challenges. *PeerJ Comput Sci.*10.7717/peerj-cs.994
- Bansal, S., Viswanathan, B., y Meenakshi, J. V. (2022). Does research performance explain the "leaky pipeline" in Indian academia? *Agricultural Economics*, 54(2), 274–288. <https://doi.org/10.1111/agec.12744>
- Burín, M. (2009, 2 de junio). *El techo de cristal*. Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT). <https://www.conicyt.cl/blog/2009/06/02/el-techo-de-cristal/>
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Editorial Paidós.
- Cabrera Cisterna, F. (2016) Currículum oculto: los mensajes no visibles del conocimiento educativo. *Revista De Estudios Y Experiencias En Educación*, 1(1), 41-56. <https://www.rexe.cl/index.php/rexe/article/view/281>
- Calderón-López, A., y Villarroya, A. (2025). El doble rasero de género en la escena musical barcelonesa. *Revista Estudios Feministas*, 33(2), e99551. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2025v33n299551>
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia: El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://www.tdx.cat/handle/10803/5147>
- CEPAL. (2020). *Mujeres en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46039-mujeres-la-ciencia-tecnologia-ingenieria-matematicas-america-latina-caribe>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chenevert, M., Balducci, C., y Vignoli, M. (2024). Lookism, a leak in the career pipeline? *Behavioral Sciences*, 14(10), 883. <https://doi.org/10.3390/bs14100883>
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. *Gender and education*, 17(4), 369-386.
- Collins, P. H. (1990). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Comunidad Mujer. (2021). *Huella de género: Radiografía de la desigualdad en Chile*. <https://comunidadmujer.cl/huella-de-genero/>

- Corbett, C., y Hill, C. (2015). Solving the equation: The variables for women's success in engineering and computing. *American Association of University Women*.
<https://www.aauw.org/research/solving-the-equation/>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Encyclopedia Britannica. (s.f.). *Ada Lovelace*. Recuperado el 2 de mayo de 2025, de
<https://www.britannica.com/biography/Ada-Lovelace>
- Fraser, N. (2008) La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*. Vol. 4 (6), pp. 83-99.
- Habicht, I. M. (2023). Do mothers get lost at the postdoc stage? *Higher Education*, 86(6), 913–932.
<https://doi.org/10.1007/s10734-022-00949-y>
- Harding, S. (1991). Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives. *American Scientist*, 80(4), 403–404. <https://www.jstor.org/stable/29774714>
- Haraway, D. (1995). Manifiesto para cyborgs: ciencia, tecnología y feminismo socialista a finales del siglo XX. En D. Haraway, *Ciencia, cyborgs y mujeres. La invención de la naturaleza* (pp. 31–118). Cátedra.
- _____. (1998). Conocimientos situados: La pregunta científica del feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. *Estudios Feministas*, 14(3), 575–599. <http://www.jstor.org>
- Hicks, A. (2021). When the leaky pipeline erodes: Female graduate student parents and the ramifications of the pandemic. *Integrated Environmental Assessment and Management*, 17(4), 667–668. <https://doi.org/10.1002/ieam.4423>
- Lent, R. W., Brown, S. D., y Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Mahaley Malcom, S., Quick Hall, P., y Welsh Brown, J. (1976). *The Double Bind: The Price of Being a Minority Woman in Science* (AAAS Publication No. 76-R-3). American Association for the Advancement of Science.
- Mason, M. A., y Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86–103. <https://doi.org/10.1177/0002716204268744>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2021). *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI)*.
<https://www.minciencia.gob.cl/genero/>
- _____. (2023). *Radiografía de género 2023. Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Recuperado [https://api.observa.minciencia.gob.cl/api/datosabiertos/download/?uuid=fa7dd0e5-86aa-48e0-9daa-94882efc33c9&filename=2023%20RADIOGRAFIA%20GENERO%20\(VF\).pdf](https://api.observa.minciencia.gob.cl/api/datosabiertos/download/?uuid=fa7dd0e5-86aa-48e0-9daa-94882efc33c9&filename=2023%20RADIOGRAFIA%20GENERO%20(VF).pdf)

- _____. (2025). *Cuarta Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI)*. https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/b0/c8/b0c8641b-6df9-4556-bbb5-5b3691b0bfbf/4taradiografia_oficial_2025.pdf
- _____. (s.f.). *Plan de acción para la política nacional de igualdad de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. Recuperado de <https://www.minciencia.gob.cl/genero/#tab-148262>
- Msimango S., y Motala S. (2023) Gendered 'leaky Pipelines' In Higher Education: Towards A Supervision Framework For Breaking Through The Glass Ceiling. *Journal for New Generation Sciences*, Vol. 21 (1), 116-131. <https://hdl.handle.net/10520/ejc-newgen-v21-n1-a11>
- Mueller, L. (2023). Accidental scientists: How undergraduate research in political science can help to patch the leaky pipeline in STEM education. *PS: Political Science & Politics*, 56(4), 506–511. <https://doi.org/10.1017/S1049096522001263>
- National Geographic. (10 de octubre de 2023). *Fue la primera programadora de la historia y predijo la existencia de la inteligencia artificial*. National Geographic. <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2023/10/fue-la-primera-programadora-de-la-historia-y-predijo-la-existencia-de-la-inteligencia-artificial>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/un-paso-decisivo-hacia-la-igualdad-de-genero-en-pos-de-un-mejor-futuro-del>
- Pérez, N. (2020, 30 de julio). *Suelo pegajoso, techo de cristal y con las manos atadas*. Observatorio de Igualdad y Empleo. <https://observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>
- Schiebinger, L. (2001). *Has Feminism Changed Science?* Harvard University Press.
- Stefani, A., Minor, R. ; Leuze, K., y Strauss, S. (2024). Empirical challenges in assessing the "leaky STEM pipeline". *International Journal of STEM Education*, 11(54). <https://doi.org/10.1186/s40594-024-00512-4>
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). Codificación abierta y codificación axial. En: *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia. http://www.academia.edu/download/38537364/Teoria_Fundamentada.pdf
- UNESCO. (2017). *SAGA: Science, Technology and Innovation Gender Objectives List (STIGOL) Toolkit*. Working Paper No. 2. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/saga-toolkit-wp2-2017-en.pdf>
- _____. (2021). *To be smart, the digital revolution will need to be inclusive: UNESCO Science Report*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429>
- _____. (2023). *Diagnóstico sobre indicadores y políticas con perspectiva de género desarrolladas por el Estado de Chile en áreas STEM*. <https://www.unesco.org/es/articles/chile-implementara-saga-para-disminuir-su-brecha-de-genero-en-las-carreras-de-ciencia-tecnologia>.

_____. (s.f.). *Educación de niñas y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education/stem>

Universidad Católica del Maule (2018). *Reglamento Académico* (DR N°144/2018)

_____. (2022, 22 de agosto). *Política integral de equidad de género*. <https://www.ucm.cl>

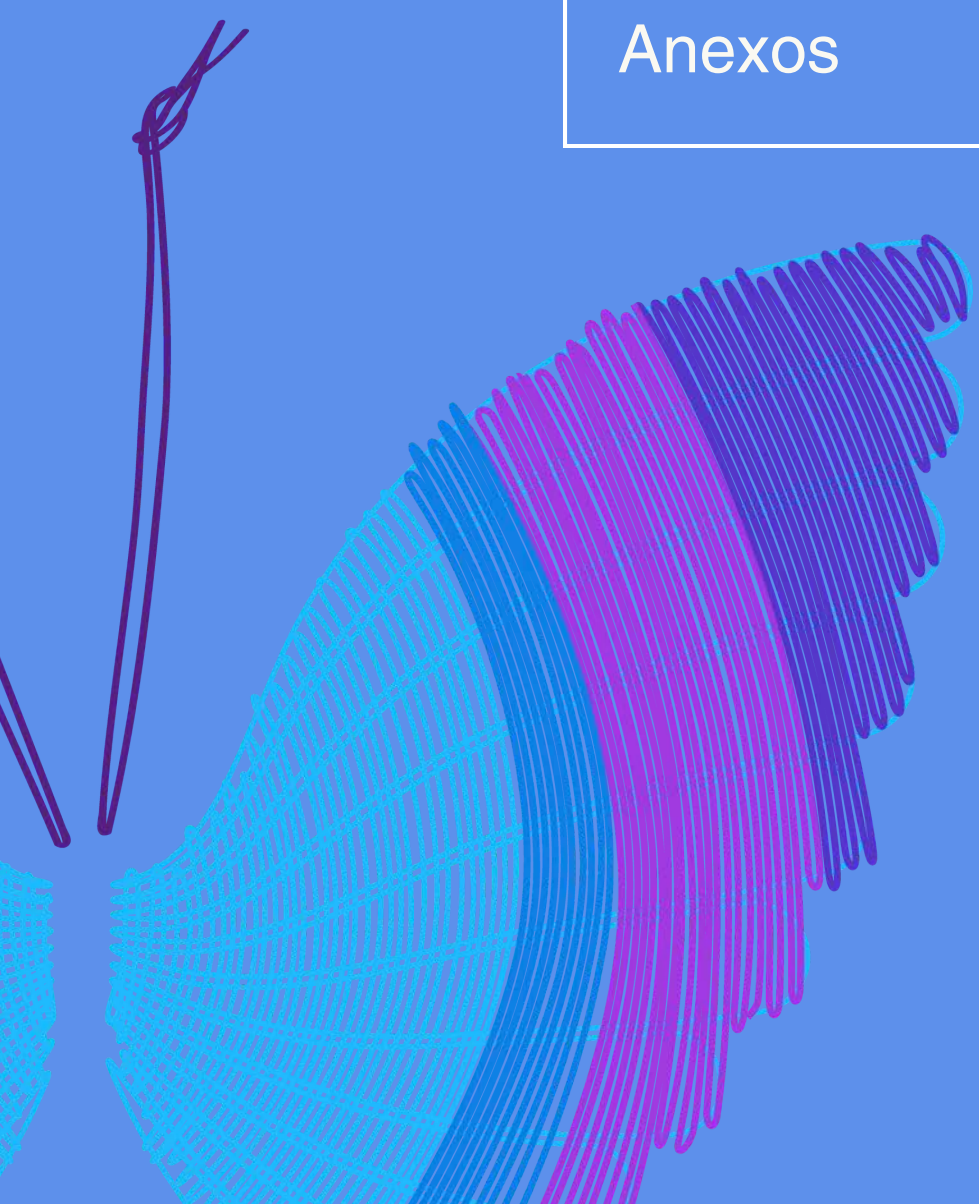
Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: Una aproximación situada a los estudios de género en América Latina. *Debate Feminista*, 52, 1–17.

Wang, X., Zhao, J., y Zhang, B. (2025). The leaky pipeline in the academic growth: Evidence from excellent young scientists of the NSFC. *Scientometrics*, 130(3), 1129–1158. <https://doi.org/10.1007/s11192-024-05229-3>

Windsor, L. C., Crawford, K. F., y Breuning, M. (2021). Not a leaky pipeline: Academic success is a game of chutes and ladders. *PS: Political Science & Politics*, 54(3), 509–512. <https://doi.org/10.1017/S1049096521000081>

Wolfinger, N. H., Mason, M. A., y Goulden, M. (2009). Stay in the game: Gender, family formation and alternative trajectories in the academic life course. *Social Forces*, 87(3), 1591–1621. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0182>

Xie, Y., y Shauman, K. A. (2003). *Women in science: Career processes and outcomes*. Harvard University Press.



Anexos

Anexo 1. Cuadro comparativo de indicadores de estudios Huella, SAGA

Categoría	Huella	SAGA Chile	SAGA Internacional
Institucionalización de la igualdad de género en investigación	- Gestión organizacional inclusiva de la igualdad de género en investigación - Organismo de monitoreo - Actividades formativas para académicos/as e investigadores/As	Acciones de incorporación de la dimensión de género en contenido, práctica y agenda de investigación (4 categorías)	
Gestión de persona con igualdad de género	- Distribución de académicos por jerarquía (%) - Contratación sin discriminación - Distribución de contratación (%) - Reducción de la brecha en puestos de liderazgo - Distribución por sexo de investigadoras (%) - Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación relevantes (%) - Distribución de académicos por sexo que realizan investigación (%) - Valor de diferencia por sexo entre académicos con contrato indefinido - Promedio de distribución por sexo en productos de investigación (%) - Distribución del financiamiento otorgado (% mujeres)	- Acciones de atracción, acceso y retención de mujeres en educación superior en STEM (5 categorías) - Acciones para la igualdad de género en la progresión de carrera de profesionales de las ciencias y la ingeniería (6 categorías)	- Distribución por sexo de investigadoras (%) - Distribución por sexo en comités variados (%) - Valor absoluto de investigadoras y/o académicas participantes de paneles, conversatorios y otros (comparativo) - Distribución por sexo de investigadoras y/o académicas miembros en sociedades, colegios y otros de su área profesional - Distribución por sexo de los productos de investigación relevantes (%) - Distribución por sexo de ganadores de premios y/o reconocimientos en su área profesional
Promoción del liderazgo de investigadoras	- Distribución por sexo del rol de Investigador Principal en proyectos patrocinados por la universidad (%) - Promedio distribución por sexo en claustros de doctorados (%) - Tiempo transcurrido para la promoción - Diferencias de distribución de horas para gestión e investigación	- Acciones para promover la igualdad de género en la formulación de políticas de CTI (2 categorías) - Acciones para la igualdad de género en la progresión de carrera de profesionales de las ciencias y la ingeniería (1 categoría).	- Distribución por sexo en posiciones de liderazgo (%) - Distribución por sexo de académicas y estudiantes beneficiarias de financiamiento - Distribución por sexo del rol de Investigador Principal en proyectos patrocinados por la universidad (%) - Distribución por sexo y área de horas para gestión, formación e investigación.

Estrategias para el cierre de la brecha salarial	• Políticas de compensación salarial • Valor absoluto de la brecha salarial promedio de género (%)		• Valor absoluto de la brecha salarial promedio de género (%)
Conciliación vida laboral, familiar y personal	• Políticas pre y post natal para hombres y mujeres • Apoyo general, sin discriminación por género • Políticas de apoyo para un equilibrio entre trabajo y vidas familiar y personal	• Acciones de atracción, acceso y retención de mujeres en educación superior en STEM (1 categoría) • Acciones para la igualdad de género en la progresión de carrera de profesionales de las ciencias y la ingeniería (1 categoría)	• Infraestructura dirigida a menores • Flexibilidad horaria • Redistribución de tiempos, cuidados y trabajo. • Valor absoluto en uso de días para cuidados
Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y laboral sexista	• Compromiso institucional con la erradicación de la violencia de género entre académicos • Actividades de formación y sensibilización sobre el acoso sexual y laboral • Tasa de resolución de casos de acoso sexual laboral según sexo (%)		• Distribución por sexo y temáticas de denuncias sobre acoso y abuso
Comunicación con enfoque de género	• Comunicación de políticas internas sobre género • Distribución por sexo en vocerías en seminarios y conferencias (%) • Productos de investigación con lenguaje inclusivo	• Percepciones, actitudes, comportamiento, normas sociales y estereotipos hacia las mujeres en STEM, en la sociedad (2 categorías) • Acciones de incorporación de la dimensión de género en contenido, práctica y agenda de investigación (1 categoría)	

Fuente: Elaboración propia con base en indicadores nacionales e internacionales

Actividad Focus Group INES – INGE240003

Objetivo de la Actividad: Realizar el Diagnóstico Institucional correspondiente al OE1-Hito 6.

TEMA	RESPONSABLE	DINAMICA	TIEMPO
Recepción y registro	Karina Daniela	Auditorio F400 horario Talca Consentimientos informados. Listado de asistencia para ser firmado. Nombre, facultad, Correo y firma	8:30–9:00
		En el salón plenario y a partir del total de asistentes se definirá la cantidad de grupos focales. Grupo Focal: cada uno tendrá entre 5 a 7 personas, como criterio general. Luego se distribuyen los adhesivos de identificación según la cantidad de Grupos Focales.	
Bienvenida Plenario Objetivo: dar instrucciones generales	Equipo Ejecutor	MCJM: Contexto general. En el desarrollo del grupo focal se resguarda que cada participante tenga la oportunidad de expresar sus opiniones, a través de preguntas que estimulen la conversación en torno a los temas que se desean indagar. Importante señalar que no existen respuestas correctas o incorrectas, sino que el objetivo es mantener una escucha y participación de todas las opiniones y puntos de vista. Les pedimos la confidencialidad de la información y no comentar en otros espacios lo que se hablará aquí, especialmente las opiniones de otras participantes. La actividad está programada para 60 minutos de duración, la idea es que todas puedan dar su opinión en relación a algunos temas que plantearemos, pero también se respeta el derecho a no querer darla. Presentación de Alma Calderón: coordinadora del proyecto.	9:00-9:10 min
Formación de grupos	Alma y equipo	Dar instrucción de Dinámica de distribución (6 salas) Entrega de números del 1-6 (máximo)	
Dentro de cada una de las Salas	Facilitador/a	Ronda de presentaciones en focus group Les queremos pedir que se presenten brevemente, contándonos algunos datos sobre ustedes: Hacer registro por parte del secretario/a de los participantes. VER Anexo 1 Nombre académica/o profesión y grado	9:10-9:20

		académico, años que lleva en la UCM, a qué Facultad pertenece o CIEAM, ¿eres cuidador/a de un niño/a menor de 14, persona con discapacidad, persona mayor?, Eres de la región del Maule? U otra Región o País.	
	Rol Secretario/a Notas para el/la secretario/a:	AQUI SE INICIA LA GRABACIÓN DE AUDIO responsable Secretario/a Poner el celular que grabará en MODO AVIÓN/NoMolestar Las personas deben ubicarse en un pequeño círculo (cercanos a la grabación). Secretario/a: La persona encargada del registro tiene que estar preparado con celular con batería y libre de memoria (llevar cargador) Llevará el registro de participantes y registro de notas de campo considerando la importancia del lenguaje verbal y no verbal (Anexo 2: nota de hojas de observación).	
	Rol Facilitador	Sugerir que, para facilitar el análisis de las respuestas, cada vez que una persona hable diga el <u>número asignado de identificación</u>	
Inicio del focus group Objetivo: Recoger información cualitativa sobre aspectos generales que den cuenta de las brechas de género		Temática General: Percepción de facilitadores y obstaculizadores 1. Elementos que inciden en el desarrollo de la carrera de investigación Pensando en su propia experiencia y en la de sus colegas académicas, ¿cuáles son los principales elementos que han incidido en el desarrollo de su carrera como investigadoras en la UCM? Identificando elementos obstaculizadores y facilitadores (<i>Profundizar de acuerdo a lo que aparece en los discursos</i>)	(15 minutos)
		2. Obstaculizadores y Facilitadores (Preguntas que se realizarán en caso de que no salgan de forma espontánea en las respuestas anteriores) 2.1. ¿Por qué creen que la proporción de publicaciones de las mujeres es menor en comparación a los hombres? Además, de no ser las principales autoras en muchos casos. Y en relación a las solicitudes de patentes, innovación y transferencia tecnológica (por ejemplo, licenciamiento no comercial, derecho intelectual, libros), ¿cuáles son los principales desafíos que tienen las mujeres? 2.2. ¿Cómo creen que se puede fomentar el que las investigadoras transfieran sus resultados de investigación a la comunidad y empresas, es decir, participen en los procesos de innovación y transferencia de los resultados de investigación? 3. Promoción Académica. Respecto a su trayectoria académica integral y el de sus colegas, y en especial lo referido a la promoción académica (tener acceso a las mayores categorías)	(10 minutos) (15 minutos)

		3.1 ¿qué elementos obstaculizadores y facilitadores identifica en su carrera académica o de sus colegas mujeres? 4. Diferencias entre hombres y mujeres investigadores 4.1. En su opinión, ¿consideran que existen diferencias en las oportunidades que tienen las mujeres y hombres para desarrollar sus carreras como investigadoras en la UCM? Si es así, ¿cuáles son las principales diferencias?	(5 minutos)
		Explorar sobre propuestas 5. ¿Cómo creen que la UCM puede promover y fomentar el desarrollo de la carrera de las mujeres investigadoras? Se regresa al Plenario.	(10 minutos)
Buzón	Equipo ejecutor Karina Vilches	Contestar la encuesta de los principios orientadores	(3 min)
Encuesta de Satisfacción	Equipo ejecutor	Ver código QR	
Invitación diagnóstico	Equipo ejecutor		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Entrevista a Focus Group

Actualización del Diagnóstico institucional sobre materias de equidad de género en actividades Académicas en la Universidad Católica del Maule

Pauta de entrevistas en profundidad - UCM

(la pauta de preguntas que puede variar de acuerdo al cargo de la persona entrevistada)

Versión 06/01/2025

ENCUADRE Y CONTEXTO DEL ESTUDIO

En primer lugar, queremos agradecer su disposición a participar en esta conversación. Esta entrevista es parte de una actualización de un estudio realizado durante el año 2021, con Comunidad Mujer, acerca de un **Diagnóstico institucional sobre materias de equidad de género**, cuyo objetivo es identificar los elementos que inciden en la brecha de género en participación de mujeres en actividades I+D+i y explorar en acciones para su cierre.

Esta actualización se enmarca en el proyecto INES de Género UCM, adjudicado en septiembre de 2024, y que tiene como objetivo principal “Robustecer las estrategias institucionales a través de un observatorio de género que promueva el desarrollo integral con enfoque interseccional del quehacer científico bajo fomento de buenas prácticas de I+D+i+e en la Región del Maule”.

Se busca profundizar en ciertos aspectos cualitativos que complementarán el diagnóstico cuantitativo sobre la situación de la participación académica femenina en la UCM, que se elaboró para la adjudicación del proyecto INES y que deberá ser actualizado como parte del Diagnóstico que se debe levantar para la instalación del Observatorio de Género dependiente de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

Le hemos solicitado esta entrevista. porque su experiencia y percepciones son muy relevantes para profundizar en algunos aspectos que inciden en las brechas de género detectadas en el diagnóstico cuantitativo, y pueden entregar información acerca de relaciones causa-efecto, u otro tipo de información relevante.

La actividad tiene una duración de 90 minutos, y esperamos abordar distintas temáticas relacionadas con el objetivo del estudio. Tiene el derecho a no querer dar su opinión sobre algunos de los temas a tratar y de retirarse de la entrevista cuando estime conveniente.

I. PRESENTACIÓN DE LA PERSONA ENTREVISTADA

1. Para comenzar, nos gustaría saber, ¿cuáles son sus principales funciones en la Universidad y cuánto tiempo lleva en este cargo?

II. INVESTIGACIÓN BÁSICA, INVESTIGACIÓN APLICADA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

2. ¿Cómo ha sido la ruta de desarrollo que ha tenido la UCM en investigación básica, aplicada, en docencia e innovación? ¿Existe una estrategia para su fomento? ¿Tiene esta estrategia un enfoque de género?
3. En su opinión ¿Cuáles son los puntos críticos para el desarrollo de las mujeres en investigación básica, aplicada, en docencia e innovación en la UCM?
4. Si no ha desarrollado algunas de estas actividades de investigación y/o innovación ¿Cuáles son los aspectos críticos que no le han permitido dicho desarrollo en la UCM?

III. MEDIDAS ACTUALES Y POTENCIALES

5. ¿Perciben que la UCM ha implementado medidas específicas para el cierre de la brecha de género en la participación de las mujeres en actividades de investigación básica, aplicada, en docencia e innovación? ¿Cuáles?
6. ¿Ustedes creen que estas medidas, se difunden adecuadamente en la comunidad universitaria y entre las investigadoras? 7. ¿Cómo han impactado dichas medidas? ¿te han beneficiado? 8. ¿Qué otras medidas crees que pueden ser implementadas para aumentar la participación de mujeres en actividades de investigación básica, aplicada, en docencia e innovación?

IV. CIERRE

9. Desearía agregar o profundizar en algo más y que es relevante para el estudio.

Anexo 4. Formato Notas de Observación Focus Group



Vicerrectoría de
Investigación y
Postgrado



Proyecto INGE240003

Formato de Notas de Observación para Focus Group- INGE 240003- Anexo 2

Fecha:

Lugar:

Hora:

Facilitador/a:

Secretario/a:

Sección	Aspectos por observar	Observaciones detalladas
1. Datos Generales	1.1 Número de participantes. -Conformación del focus group: Mujeres, hombres o paritario. -Temática.	
2. Observaciones Contextuales	2.1 Ambiente Físico Descripción del espacio (luz, sonido, comodidad). Factores externos (ruidos).	
	2.2 Disposición de Participantes Ubicación de los participantes. Proximidad entre ellos.	
3. Dinámicas Grupales	3.1 Interacciones del grupo ¿Quién toma la iniciativa? ¿Se apoyan o interrumpen? ¿Hay dominancia?	

	3.2 Relación con el Moderador Respuesta a preguntas. Facilidad para seguir instrucciones.	
4. Lenguaje Verbal y No Verbal	4.1 Tono de voz. Cambios en volumen, tono y emociones.	
	4.2 Expresiones faciales. -Postura corporal. Gesticulación. -Actitudes abiertas (miradas directas, postura relajada) o cerradas (brazos cruzados, postura rígida). - Uso de manos y movimientos: - Gesticulación al hablar o interacciones específicas con objetos.	
5. Contenido de las Interacciones	5.1 Temas Destacados Puntos de interés o debate. Respuestas colectivas o divergencias.	
	5.2 Citas Clave Frases textuales	

	relevantes. - Momentos significativos: - Eventos puntuales que generen risas, tensiones o un cambio de dinámica.	
6. Reacciones Grupales	6.1 Momentos de acuerdo o desacuerdo. - Temas que generan desacuerdo o debate.	
	6.2 Energía grupal: - Cambios en el ánimo general (entusiasmo, cansancio, frustración). Cambios en ánimo general.	
7. Reflexiones del/a Observador/a	7.1 Impresiones generales: - ¿Cómo se percibió la dinámica del grupo? - ¿El focus group cumplió con su objetivo?	
	7.2 Reflexiones sobre el cumplimiento del objetivo.	
	7.3 Aspectos a Mejorar Detalles para optimizar moderación, tiempo o formato.	
	7.4 Conclusión general:	

--	--	--

Fuente: Elaboración propia

8. Resumen Final

Resumen breve de las dinámicas observadas y su relación con los objetivos del focus group.

Anexo 5. Resultado de obstaculizadores

Matriz de Co-ocurrencia: Obstaculizadores	
	Tubería con fugas - Obstaculizadores Gr=60
	Cuenta
○ Acceso a financiamiento de capital humano avanzado Gr=5	2
○ Brechas de género en jerarquía y liderazgo Gr=42	12
○ Carga de trabajo (y horaria) desfavorable Gr=32	17
○ Emprendimientos científicos-tecnológicos Gr=3	1
○ Facilitadores de trayectoria profesional y cuidados Gr=37	3
○ Flexibilidad laboral Gr=9	3
○ Implicancias negativas del liderazgo Gr=12	5
○ Normativas y políticas institucionales Gr=36	7
○ Posibilidades de formación de capital humano avanzado Gr=43	11
○ Producción científica y transferencia tecnológica Gr=38	12
○ Salud mental Gr=16	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del estudio

Anexo 6. Resultado de obstaculizadores relacionados con la salud mental

Matriz de Co-ocurrencia: Salud mental	
	○ Salud mental Gr=16
	Cuenta
○ Acceso a financiamiento de capital humano avanzado Gr=5	1
○ Brechas de género en jerarquía y liderazgo Gr=42	2
○ Carga de trabajo (y horaria) desfavorable Gr=32	5
○ Facilitadores de trayectoria profesional y cuidados Gr=37	3
○ Flexibilidad laboral Gr=9	1
○ Implicancias negativas del liderazgo Gr=12	2
○ Normativas y políticas institucionales Gr=36	2
○ Posibilidades de formación de capital humano avanzado Gr=43	5
○ Producción científica y transferencia tecnológica Gr=38	1
Tubería con fugas - Obstaculizadores Gr=60	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del estudio

Anexo 7. Resultados relacionados con los facilitadores en el desarrollo profesional y los cuidados

Matriz de Co-ocurrencia: Facilitadores	
	Facilitadores de trayectoria profesional y cuidados Gr=37
	count
○ Acceso a financiamiento de capital humano avanzado Gr=5	2
○ Brechas de género en jerarquía y liderazgo Gr=42	6
○ Carga de trabajo (y horaria) desfavorable Gr=32	3
○ Flexibilidad laboral Gr=9	4
○ Implicancias positivas del liderazgo Gr=14	8
○ Normativas y políticas institucionales Gr=36	5
○ Posibilidades de formación de capital humano avanzado Gr=43	13
○ Producción científica y transferencia tecnológica Gr=38	8
Tubería con fugas - Obstaculizadores Gr=60	3

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del estudio

Anexo 8. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN FOCUS GROUP

Enero 2025 – Proyecto INES de Género - INGE240003 Actualización Diagnóstico Institucional sobre Materias de Equidad de Género en Actividades Académicas

Este estudio es parte del diagnóstico inicial a realizarse en el contexto del INES de Género de la UCM (INGE240003) y permitirá actualizar un diagnóstico existente realizado el 2021 por ComunidadMujer, y cuyo objetivo es explorar las posibles causales internas asociadas a la brecha de género en participación de mujeres en actividades de investigación, desarrollo e innovación. Los objetivos específicos son:

1. Levantar la información necesaria para incorporar al diagnóstico cuantitativo, a partir de los actores relevantes.
2. Evaluar las problemáticas encontradas, analizando sus potenciales orígenes.
3. Desarrollar en el contexto del proyecto INES de Género UCM, un diagnóstico que permita levantar un Plan de Formación y Capacitación, junto con un Plan de Productividad Sostenible de Género en I+D en la UCM.

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria, por lo que usted tiene el derecho de no participar o retirarse en cualquier momento, sin ninguna consecuencia. La participación en este estudio no tiene ningún riesgo para usted, aunque tampoco se beneficiará directamente de ella.

Su colaboración consistiría en participar de una entrevista grupal con otras 7 personas aproximadamente, donde se abordarán temáticas relacionadas con los elementos que inciden en la brecha de género en la participación de mujeres en actividades I+D+i dentro de la UCM. La entrevista grupal tendrá una duración aproximada de 90 minutos.

Las imágenes, grabaciones y cualquier información obtenida en este proceso serán almacenadas por el Equipo de Gestión INES de Género UCM. Toda la información derivada de su participación será conservada en estricta confidencialidad y anonimato, siendo utilizada para los fines de este estudio y no se identificarán nombres ni cargos de las personas que la generaron. Solo se conservará como evidencia de la ejecución del proyecto Ines de Género INGE 240003, siendo un insumo para la construcción del diagnóstico institucional. Si desea tener acceso a los resultados del estudio, puede solicitarlos a Mary Carmen Jarur, directora del Proyecto INES de Género UCM (mjarur@ucm.cl).

Si tiene preguntas acerca de esta investigación puede contactarse con la Coordinadora Responsable: Alma Calderón, al e-mail acalderon@ucm.cl.

Declaro que he leído y comprendido este documento, y que estoy de acuerdo en participar en el focus group.

Fecha:

Nombre participante

Firma

Información de Contexto para realización del Focus Group INGE 240003, enero 2025

Les hemos invitado, porque su experiencia y opiniones son muy valiosas para el objetivo de esta investigación, que es: identificar posibles causales que producen la brecha de género en participación de mujeres en actividades I+D+i y explorar en acciones para su cierre. Para introducir esta instancia de conversación, se entregarán algunos datos de contexto sobre la participación de mujeres en investigación, en el país y en la UCM:

- De acuerdo a los datos de ANID (2020), en las Universidades pertenecientes al CRUCH, la presencia de mujeres académicas solo llega a un 38%.
- Las Mesas de Equidad de ANID (2021) señalan que en cuanto a la participación femenina en programas CONICYT/ANID (2015-2019), si bien la brecha en cuanto a adjudicación en general, no es tan notoria, sí existen áreas en que hay una diferencia relevante, como son: Ingeniería, Ciencias Naturales, Ciencias Agrícolas y Tecnología.
- En la UCM, las académicas son un 44%, siendo una proporción mayor respecto a otras universidades pertenecientes al CRUCH, que como se señaló, solo llega al 38%. Sin embargo, existen patrones similares en cuanto a la menor presencia de mujeres en las áreas Ingeniería, Ciencias Agrarias y Forestales, Ciencias Naturales (Ciencias Básicas) y una mayor representación en Salud y Educación.
- Sin embargo, existen patrones similares en cuanto a la menor presencia de mujeres en las áreas Ingeniería, Ciencias Agrarias y Forestales, Ciencias Naturales (Ciencias Básicas) y una mayor representación en Salud y Educación.
- Si bien las investigadoras desarrollan proyectos en ciencias básicas, estos disminuyen drásticamente a la hora de considerarse investigación aplicada y transferencia tecnológica.

Tabla Cuerpo Académico	Femenino		Masculino		Total
	N	%	N	%	
Facultad					
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestal	9	31%	20	69%	29
Facultad de Ciencias Básicas	15	37%	26	63%	41
Facultad de Ciencias de la Educación	40	52%	37	48%	77
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	4	11%	33	89%	37
Facultad de Ciencias de la Salud	57	69%	26	31%	83
Facultad de Ciencias Religiosas y Filosófica	2	14%	12	86%	14
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	20	40%	30	60%	50
Facultad de Medicina	31	42%	42	58%	73
Total	178	44%	226	56%	404

Tabla Categorías	Femenino		Masculino		Total general
	N	%	N	%	
Instructor	46	58%	34	43%	80
Auxiliar	104	42%	142	58%	246
Adjunto	20	33%	40	67%	60
Titular	8	44%	10	56%	18
Total general	178		226		404

Fuente de datos: institucional UCM; datos resumidos de la UCM de abril 2024

Equipo de Gestión: Mary Carmen Jarur, Alma Calderón, Karina Vilches, Daniela Silva. Equipo Consejo

Asesor Técnico: Gabriel Alarcón, Carmen Alfaro, Paulina Bravo, Soraya Castro, Carolina Martínez, Jenny Morales Karen Morales, Elia Piedra, María Paula Poblete, Ana Ramírez, Lorena Souyris.

Anexo 9. Bases de datos

Código	Base de datos	Contenido	Fecha de datos	Organismo facilitador
AC-25	Dotación de académicas/os	El total de académicas/os de la planta ordinaria. Incluye datos tanto personales como académicos y profesionales	Enero de 2025	Dirección de Gestión de Personas, (VRAF)
EST-24	Matrícula Total de Estudiantes año 2024	Datos estadísticos de la matrícula de los estudiantes de pre y posgrado de la Universidad.	Año 2024	Base de datos pública del Sistema de Información de Educación Superior (SIES)
EST-07-24	Matrícula Estudiantes periodo 2007-2024	Datos estadísticos de la matrícula de los estudiantes de pre y posgrado de la Universidad entre 2007 y 2024.	Periodo 2007-2024	Base de datos pública del Sistema de Información de Educación Superior (SIES)
TIT-23	Titulación Estudiantes 2023	Datos estadísticos de la graduación y titulación de los estudiantes de pre y posgrado de la Universidad	Segundo semestre de 2023	Base de datos pública del Sistema de Información de Educación Superior (SIES)
CCM-23	Base de datos para la Línea Base del Proyecto	Datos estadísticos de los distintos indicadores utilizados para la formulación y evaluación del proyecto. Incluye datos de publicaciones, postulación y adjudicación de proyectos, solicitudes de patentes, cuerpo académico y cargos directivos	Año 2023	Unidad de Cienciometría de la Dirección de Investigación, Dirección de Innovación, Desarrollo y Transferencia Tecnológica, (VRIP) / Dirección de Gestión de Personas, (VRAF)
IDTT-24	Base de datos sobre contratos tecnológicos y solicitudes de patentes	Datos estadísticos de algunos indicadores clave para el proyecto, como contratos, licencias y solicitudes de patentes	Año 2024	Dirección de Innovación, Desarrollo y Transferencia Tecnológica, (VRIP)

Anexo 10. Tablas

Todas las tablas que contiene este anexo son de elaboración propia a partir de los datos generados por el proyecto InES Género-UCM (2025).

Tabla 24. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado (2024)

	Hombres	Mujeres	Total
Total de matrícula de pregrado	5.538 46%	7.158 54%	12.696 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de pregrado por facultad (2024)

Facultad	Hombres	Mujeres	Total por facultad
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales	490	509	999
Facultad de Ciencias Básicas	325	273	598
Facultad de Ciencias de la Educación	628	1.628	2.256
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	2.052	650	2.702
Facultad de Ciencias de la Salud	750	2.102	2.852
Facultad de Ciencias Religiosas y Filosóficas	13	13	26
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	805	1.227	2.032
Facultad de Medicina	475	756	1.231
Total	5.538 46%	7.158 54%	12.696 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de pregrado (2023)

	Hombres	Mujeres	Total
Total de titulación de pregrado	640 37%	1.092 63%	1.732 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27. Distribución de la titulación de estudiantes de pregrado por facultad (2023)

Facultad	Hombres	Mujeres	Total
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales	90	83	173
Facultad de Ciencias Básicas	20	44	64
Facultad de Ciencias de la Educación	108	332	440
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	209	60	269
Facultad de Ciencias de la Salud	100	360	460
Facultad de Ciencias Religiosas y Filosóficas	1	2	3
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	82	166	248
Facultad de Medicina	30	45	75
Total	640 37%	1092 63%	1.732 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado (2024)

	Hombres	Mujeres	Total
Total de matrícula de postgrado	245 41%	336 59%	581 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por tipo de programa (2024)

	Hombres	Mujeres	Total
Doctorado	53	44	97
Magister	135	237	372
Especialidad Médica	57	55	112
Total	245 41%	336 59%	581 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30. Distribución de la matrícula de estudiantes regulares de postgrado por facultad (2024)

Etiquetas de fila	Hombres	Mujeres	Total
Centro de Investigación CIEAM	3	1	4
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales	6	4	10
Facultad de Ciencias Básicas	37	39	76
Facultad de Ciencias de la Educación	64	139	203
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	24	10	34
Facultad de Ciencias de la Salud	28	65	93
Facultad de Ciencias Religiosas y Filosóficas	12	8	20
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	19	22	41
Facultad de Medicina	52	48	100
Total	245 41%	336 59%	581 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado (2023)

	Hombre	Mujeres	Total
Total de titulación de postgrado	66 41%	95 59%	161 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 32. Distribución de la titulación de estudiantes regulares de postgrado por programa (2023)

Programa	Hombres	Mujeres	Total
Doctorado	8	5	13
Magister	37	82	119
Especialidad Médica	21	8	29
Total	664 1%	95 59%	161 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33. Distribución de la planta académica ordinaria por sexo (enero 2025)

	Hombres	Mujeres	Total
Total de académicos/as regulares	294 57%	225 43%	519 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34. Distribución de la planta académica ordinaria por jornada de contrato (enero 2025)

Jornada	Hombres	Mujeres	Total general
Completa	265	181	446
Parcial (¾)	5	14	19
Media (½)	24	30	54
Total	294 57%	225 43%	519 100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35. Distribución de la planta académica ordinaria por grado académico (enero 2025)

Categoría	Doctor	Magister	Título profesional	Total general
Titular	22	0	0	22
Adjunto	77	5	2	84
Auxiliar	186	122	32	340
Instructor	11	49	13	73
Total general	296 67%	176 24%	47 9%	519 100%

Fuente: Elaboración propia

