



Vicerrectoría de  
Investigación y Desarrollo  
Universidad de Concepción

Proyecto  
InES de Género



# Resumen ejecutivo

## Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e en la Universidad de Concepción

Proyecto de Innovación en la Educación Superior  
(InES) de Género, Vicerrectoría de Investigación y  
Desarrollo, Universidad de Concepción





## **Coordinación general y levantamiento de datos**

Proyecto de Innovación en la Educación Superior (InES) de Género, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Universidad de Concepción

## **Equipo de Investigación**

Alejandra Brito Peña

Laura Palma Rojas

Gabriela Sánchez Pezo

Claudia Maldonado Salazar

Gabriela Varela Álvarez

José Luis Ulloa Allendes

## **Edición General**

Katerinne Pavez Marchant

Laura Palma Rojas

## **Asesoría Gráfica**

Carmen Ortiz Jorquera

**Concepción, marzo 2024**



## Índice

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Presentación .....</b>                                                       | <b>4</b>  |
| <b>Diseño metodológico .....</b>                                                | <b>5</b>  |
| Datos Secundarios .....                                                         | 6         |
| Datos Primarios .....                                                           | 6         |
| <b>Capítulo 1: Análisis Normativo UdeC.....</b>                                 | <b>7</b>  |
| Normativas y Documentos oficiales analizados .....                              | 7         |
| Hallazgos generales .....                                                       | 8         |
| <b>Capítulo 2: Análisis Bases de Datos Institucionales.....</b>                 | <b>9</b>  |
| Distribución y composición de la planta académica regular .....                 | 10        |
| Proyectos de investigación liderados y con participación UdeC.....              | 14        |
| Producción científica.....                                                      | 17        |
| Creación artística .....                                                        | 20        |
| Solicitud y concesiones de Patentes .....                                       | 22        |
| Hallazgos generales .....                                                       | 25        |
| <b>Capítulo 2: Etapa participativa.....</b>                                     | <b>26</b> |
| Investigar, innovar y emprender en la Universidad de Concepción .....           | 27        |
| Dinámicas y ambientes laborales.....                                            | 29        |
| Dificultades y desafíos para la investigación, innovación y emprendimiento..... | 29        |
| Rol de las facultades para el desarrollo de I+D+i+e .....                       | 31        |
| Soporte institucional en I+D+i+e desde actorías claves .....                    | 31        |
| Desafíos Institucionales en I+D+i+e.....                                        | 33        |
| Brechas de género en I+D+i+e .....                                              | 34        |
| <b>Conclusiones .....</b>                                                       | <b>36</b> |



## Presentación

El Proyecto InES de Género “Construyendo redes asociativas para la disminución de brechas de género en I+D+i+e en la Universidad de Concepción”, dependiente de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo y financiado por la Agencia Nacional de Investigación (ANID), tiene como objetivo generar oportunidades y capacidades de desarrollo académico, liderazgo y cooperación que permitan disminuir las brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e al interior de la Universidad.

A través de distintas de estrategias e iniciativas a nivel institucional, se busca promover la equidad de género en el ámbito de I+D+i+e y asegurar el acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres en el sistema CTCI. Lo anterior, además de potenciar la transversalización del enfoque de género en el desarrollo de I+D+i+e en todas las áreas del conocimiento, promoviendo el desarrollo de redes asociativas de colaboración y promoción de la investigación, innovación y emprendimiento entre mujeres, y desarrollando capacidades dentro de la institución para ejecutar y monitorear las acciones que permitan avanzar hacia la igualdad de género en CTCI de manera efectiva.

El presente documento corresponde al resumen ejecutivo del **Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e) en la Universidad de Concepción**, y se exponen los principales hallazgos y resultados del trabajo realizado entre 2022 y 2023, obtenidos a través de un enfoque multimétodo, que integró métodos cualitativos y cuantitativos.

El propósito final es identificar las brechas de género existentes en áreas de I+D+i+e en la Universidad de Concepción. Los hallazgos permitirán diseñar estrategias y recomendaciones para contribuir a acciones que fomenten la equidad de género, las relaciones más equitativas y respetuosas y el liderazgo femenino en el ámbito CTCI (Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación). Además, este esfuerzo está alineado con el Plan Estratégico Institucional UdeC 2021-2030, la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, la Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento y el proceso de certificación del Sello de Igualdad de Género PNUD.

## Diseño metodológico

El Proyecto InES de Género parte de un análisis institucional que destaca que, aunque la UdeC se posiciona como uno de los principales centros de desarrollo de I+D+i+e a nivel nacional y regional, la integración de una perspectiva de género en estas áreas está en sus primeras etapas. Sin embargo, se reconoce que, a través de distintos instrumentos, la política institucional ha progresado al incorporar de manera transversal la equidad de género y la diversidad en el desarrollo universitario, para establecer espacios libres de violencia de género y discriminación.

Para complementar estas premisas iniciales y cumplir con los objetivos del Proyecto InES de Género, se realizó un diagnóstico integrado con un enfoque multimétodo con el objetivo de profundizar la comprensión del quehacer en I+D+i+e al interior de la Universidad, considerando la realidad de los tres campus: Concepción, Chillán y Los Ángeles.

A continuación, se presenta un esquema que resume el proceso metodológico.

**Esquema 1.** Proceso metodológico Diagnóstico







## Datos Secundarios

A nivel de datos secundarios se analizaron diversas fuentes de información, como las Normativas nacionales e institucionales vinculadas a procesos de I+D+i+e, bases de datos (BBDD) provenientes de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Dirección de Personal y Dirección de Postgrado de la Universidad de Concepción.

## Datos Primarios

### Datos Cualitativos

A nivel cualitativo se realizó un trabajo de campo entre los meses de octubre (2022) y mayo (2023), donde se contemplaron diversas técnicas de recolección de datos y perfiles muestrales. Se utilizaron como técnicas de recolección de datos: entrevistas semi-estructuradas, entrevistas grupales y grupos focales, que abordaron distintas dimensiones temáticas, como relación institucional, ambientes laborales, redes e interdisciplina y producción y difusión.

### Muestra cualitativa

Se utilizó un muestreo por conveniencia de tipo intencionado. Considerando los múltiples perfiles muestrales se elaboraron instrumentos diferenciados. Los resguardos y las implicancias éticas de la investigación se realizaron mediante consentimientos informados para cada persona participante.

**Tabla 1.** Muestra cualitativa

| Perfil Muestral             | Nº mujeres | Nº hombres | Nº personas participantes |
|-----------------------------|------------|------------|---------------------------|
| Autoridades Institucionales | 1          | 0          | 1                         |
| Director(a) Campus          | 1          | 1          | 2                         |
| Decanos(as)                 | 3          | 5          | 8                         |
| Cargos Directivos           | 2          | 3          | 5                         |
| Encargados(as) de Unidades  | 2          | 1          | 3                         |
| Académicos(as)              | 34         | 18         | 52                        |
| Profesionales de apoyo I+D  | 2          | 1          | 3                         |
| Profesionales i+e           | 8          | 4          | 12                        |
| Estudiantes de postgrado    | 4          | 1          | 5                         |
| <b>Totales</b>              | <b>57</b>  | <b>34</b>  | <b>91</b>                 |

## Capítulo 1: Análisis Normativo UdeC

El presente capítulo da cuenta de los hallazgos de un análisis de contenido desarrollado con el propósito de identificar el grado de inclusión de la perspectiva de género en la documentación oficial de la Universidad de Concepción vinculada a I+D+i+e, género, docencia, relaciones laborales y de estructura institucional. Para este análisis se utilizó el software de análisis cualitativo ATLAS.ti

A través del análisis de 29 documentos normativos y oficiales se identificaron objetivos, derechos o beneficios cubiertos, personas destinatarias, incorporación de perspectiva de género y existencia de estereotipos de género. Ello, para develar posibles brechas de género que, eventualmente, puedan afectar o influir –directa o indirectamente– en el avance de las trayectorias académicas y profesionales de las mujeres al interior de la institución.

### Normativas y Documentos oficiales analizados

El siguiente esquema muestra las normativas y documentos oficiales analizados por temática:

**Esquema 2.** Normativas y Documentos Oficiales analizados

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Investigación | <ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento (2022)</li> <li>Reglamento del Comité de Ética, bioética y bioseguridad de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción (2017)</li> <li>Resolución U. de C. N° 2013-037-2 (2013)</li> <li>Decreto U. de C. 2012-079 (2012)</li> <li>Resolución U. de C. N° 2019-003-2 (2019)</li> <li>Resolución U. de C. N° 2021-009-2 (2021)</li> </ul> | Relaciones Laborales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reglamento del Personal Universitario (2021)</li> <li>Manual de Beneficios para el personal Universitario (2023)</li> <li>Resolución V.R.A.E.A. N° 2021 – 075 - 3 (2021)</li> <li>Decreto U. de C. 2022-091 (2022)</li> <li>Decreto U. de C. 2014-147 (2014)</li> <li>Resolución V.R.A.E.A. N° 2019 – 029 - 03 (2019)</li> </ul>                                                                    |
| Género        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Decreto U. de C. 2017-113 (2017)</li> <li>Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual (2022)</li> <li>Decreto U. de C. 2019-031 (2019)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Estructura y Orgánica | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción (1990)</li> <li>Decreto U. DE C. N°2021-104 (2021)</li> <li>Reglamento Orgánico del la Univesidad de Concepción (2015)</li> <li>Decreto U. DE C. N° 2020-192 Plan Estrategico Institucional 2021-2030</li> <li>Decreto U. DE C. No 2013-050</li> </ul>                                                                                        |
| Docencia      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Decreto U. de C. 2019- 146 (2019)</li> <li>Decreto U. de C. 2020- 016 (2020)</li> <li>Decreto U. de C. 2020- 016 (2020) Módulo Género</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Covid-19              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Circular N° 2022 – 033 (2022)</li> <li>Guía para facilitar la Conciliación Familia-Trabajo desde aspectos subjetivos de las personas (2020)</li> <li>Procedimiento para pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en contexto de la Ley de retorno seguro (2021)</li> <li>Resolución V.R.A.E.A. N° 2022 – 006 - 3 (2022)</li> <li>Resolución V.R.A.E.A. N° 2022-108-3 (2022)</li> </ul> |
| Vinculación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Política Institucional de Vinculación con el Medio (2021)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

De los 29 documentos oficiales analizados, un 57,1% (15) son decretos, un 13,8% (4) son resoluciones, un 10,3%(3) son políticas, un 10,3% (1) son reglamentos, un 3,4% (1) es Manual, un 3,4% (1) es Estatutos, un 3,4% (1) es Circular y un 3,4% (1) es Guía.



## Hallazgos generales

El análisis de 29 documentos oficiales entre normativas y políticas institucionales y su distribución temporal, muestra un aumento en su creación o promulgación en años recientes, particularmente en 2022, lo que indica una tendencia creciente en la revisión o implementación de normativas.

Además, entre los diferentes tipos de documentos y sus áreas temáticas, se identifica una variabilidad en la inclusión de la perspectiva de género y el uso de lenguaje inclusivo. Algunos documentos muestran avances en esa dirección, pero otros aún mantienen un lenguaje mayoritariamente masculino. Esto sugiere que, a pesar de los avances, es necesario avanzar hacia la integración transversal de políticas y normativas UdeC.

Además, se observa que las temáticas relacionadas con la docencia, la investigación, la vinculación con el medio, las relaciones laborales y la estructura organizacional muestran diferentes grados de incorporación de la perspectiva de género. En algunos casos, como en las normativas sobre Covid-19, se reconoce implícitamente la importancia del género al abordar temas como la corresponsabilidad y la conciliación entre trabajo y vida familiar.

En resumen, este análisis refleja un esfuerzo institucional por avanzar hacia la igualdad de género y la inclusión, aunque todavía existen áreas y documentos que requieren mayor atención y actualización para reflejar estos valores de manera más integral y coherente.





## Capítulo 2: Análisis Bases de Datos Institucionales

El presente capítulo presenta algunos de los análisis estadísticos descriptivos realizados para identificar las brechas de género existentes en la Universidad de Concepción, particularmente a la composición y distribución de distintos perfiles de investigadores(a), asociados a **proyectos de investigación, producción científica, creación artística y solicitudes y concesiones de patentes**.

En el informe original, se incorpora diversos perfiles muestrales, entre ellos, académicos(as) regulares (jerarquizados y con contrato indefinido), colaboradores(as) académicos (con más de 22 horas de contrato y distintos tipos de contrato), estudiantes de postgrado y profesionales de investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e). Para efectos de este resumen ejecutivo, se incorporan solo algunos resultados relacionados con el perfil de **académicos(as) regulares** (planta académica regular).

El análisis que se presenta se basa en datos institucionales proporcionados por la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción, registrados entre 2018 y 2023 en plataformas internas como SCAN y SIVRID almacenados en Business Intelligence (BI) y conectados (en algunos casos) con la base de datos de la Dirección de Personal. Se optó por este periodo, ya que a partir de 2018 comenzó el registro sistemático de la información relevante para este estudio. Además, para complementar estos datos, se solicitó a Dirección de Postgrado una base de datos de los estudiantes de postgrado entre 2018 y 2023.

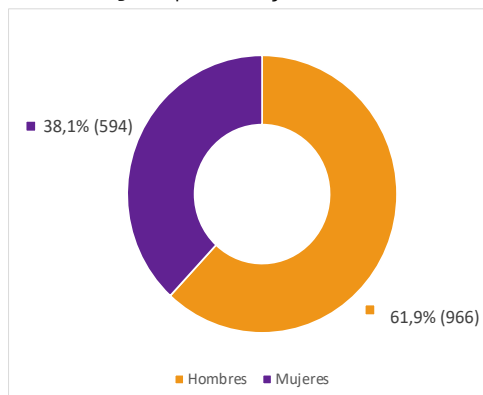
Los análisis son de tipo descriptivo, apoyados con tablas y gráficos que ilustran las frecuencias, tendencias y relaciones entre variables. Por la naturaleza de los datos y el objetivo de este informe no se realizaron pruebas de hipótesis para conocer si las diferencias entre los datos controlado por sexo son estadísticamente significativas. Sin embargo, se presentan distribuciones frecuenciales que dan tendencia de identificación de algunas brechas de género.

## Distribución y composición de la planta académica regular

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del análisis de la composición y distribución de la planta académica regular de la Universidad de Concepción desde 2018 a 2022. Estos análisis se realizaron desde la base de datos mencionadas, actualizadas al 30 de junio de 2023.

### Distribución actual de la planta académica regular

**Gráfico 1.** Distribución de la planta académica regular por sexo (junio 2023)



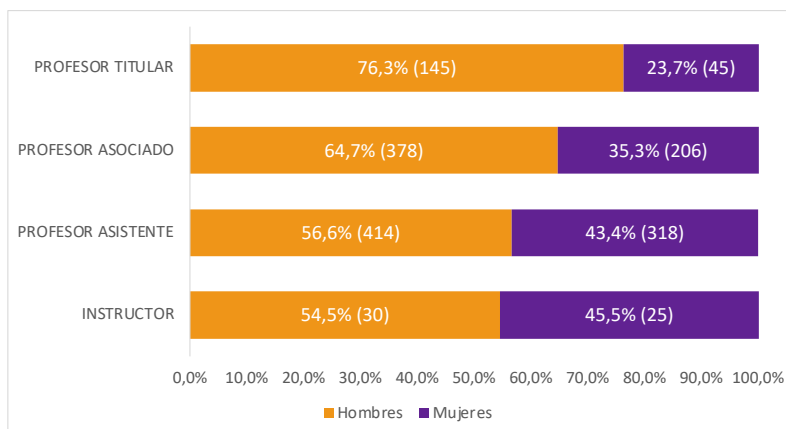
El gráfico 1 presenta la distribución de la planta académica regular, la que considera la categoría de instructor(a), profesor(a) asistente, profesor(a) asociado y profesor(a) titular, por sexo.

Actualmente se identifica un 38,1% (594) de mujeres y 62% (966) de hombres.

### Distribución actual de la planta académica regular por jerarquía

El gráfico 2 ilustra la actual distribución de la planta académica de la Universidad de Concepción por tipo de jerarquía académica y sexo, a junio de 2023.

**Gráfico 2.** Distribución de la planta académica regular por jerarquía y sexo (junio 2023)



Se identifica que la mayor distancia de distribución entre hombres y mujeres se encuentra en la jerarquía de profesor(a) titular, donde un 76,3% (145) son hombres y un 23,7% (45) son mujeres.

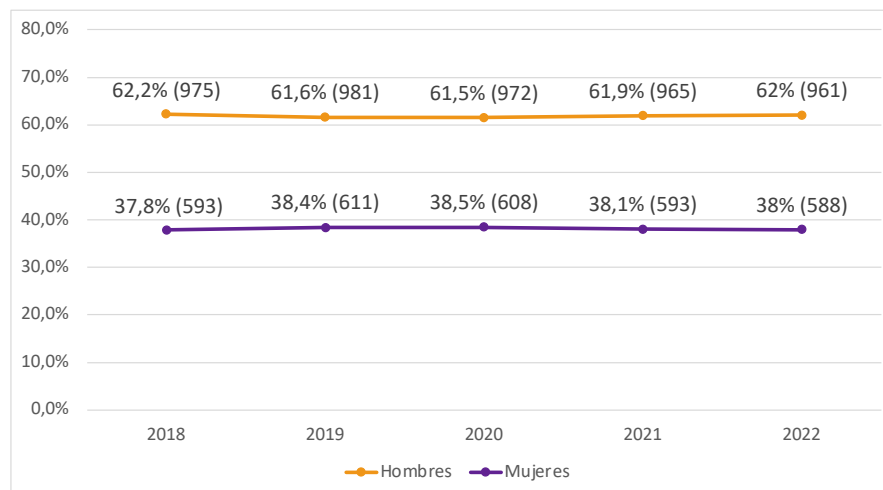
Es posible apreciar que la brecha entre hombres y

mujeres se acrecienta a medida que avanza la jerarquía académica, pasando de un 54,6% (30) de hombres y 45,5% (25) de mujeres en la categoría de instructor(a) académico, a un 76,3% (145) de hombres y un 23,7% (45) de mujeres en la categoría de profesor(a) titular. En esta categoría, es la que se observa una mayor brecha y distancia de distribución entre hombres y mujeres.

Asimismo, si observamos intragrupo, la planta académica regular de hombres, el 15% del total pertenece a la categoría de profesor titular; mientras que si observamos la planta académica regular de mujeres, el 7,6% pertenece a la categoría de profesora titular.

### Evolución de la planta académica regular (2018-2022)

**Gráfico 3.** Evolución de la planta académica regular por sexo entre 2018 y 2022

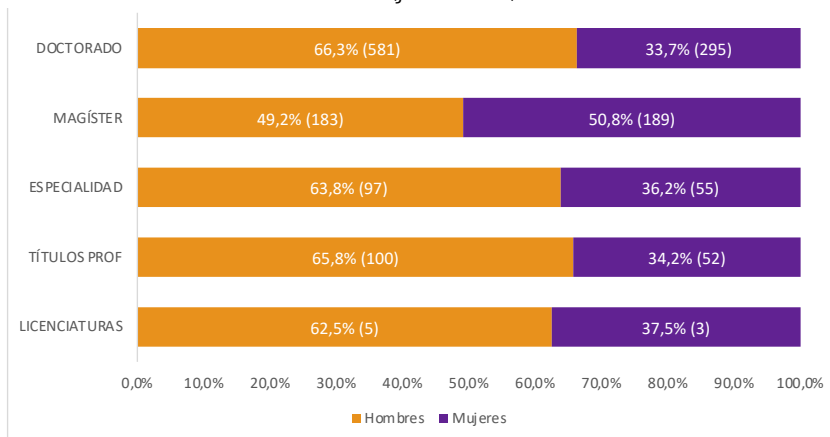


El gráfico 3 presenta la distribución de la planta académica regular por sexo entre 2018 y 2022.

Durante este período se observa una tendencia relativamente estable en la distribución de académicos regulares por género en la Universidad de Concepción. En 2018, los hombres conformaban el 62,2% de la planta académica regular, cifra que solo experimentó leves fluctuaciones en los años subsiguientes, llegando en 2022 a un 62,0%. A pesar de algunas variaciones mínimas anuales, la proporción de hombres y mujeres pertenecientes a la planta académica regular se ha mantenido constante a lo largo del periodo observado.

## Distribución de la planta académica regular por grado académico

**Gráfico 4.** Distribución de la planta académica regular por grado académico y sexo (junio 2023)



El gráfico 4 presenta la distribución actual (junio 2023) de la planta académica por grado académico y sexo.

Se identifican diferencias en la categoría doctorado, especialidad, títulos profesionales y

licenciatura, donde en todas la presencia de mujeres en esos grados académicos se encuentra entre un 34% y 38%. En el caso del grado magíster se identifica una distribución igualitaria de 49,2% hombres y 50,8% mujeres.

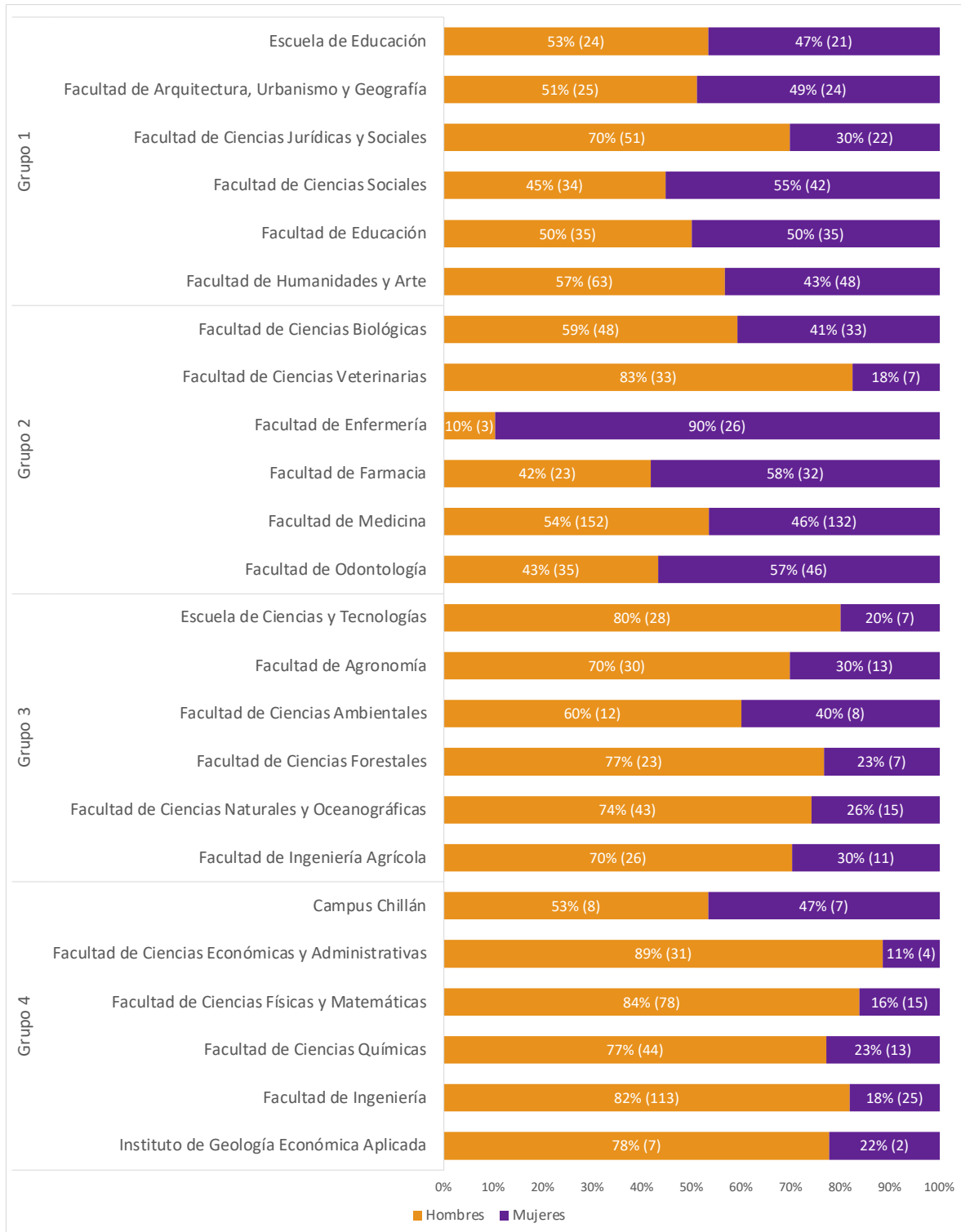
## Distribución de la planta académica regular por grupo de facultad

El gráfico a continuación expone distribución actual (junio 2023) de la planta académica regular por grupo de facultad y por sexo.

Se identifican mayores diferencias en los Grupo 3 y Grupo 4, donde las mujeres alcanzan a un 28% y 19%, respectivamente. En el caso del Grupo 1 y Grupo 2 las diferencias disminuyen, con un 45% y 49% de mujeres respectivamente.

La Facultad de Enfermería posee un 90% de mujeres académicas regulares. En contraposición con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas donde las mujeres representan el 11%.

**Gráfico 5.** Distribución de la planta académica regular por grupo de facultad y sexo (junio 2023)





## Proyectos de investigación liderados y con participación UdeC

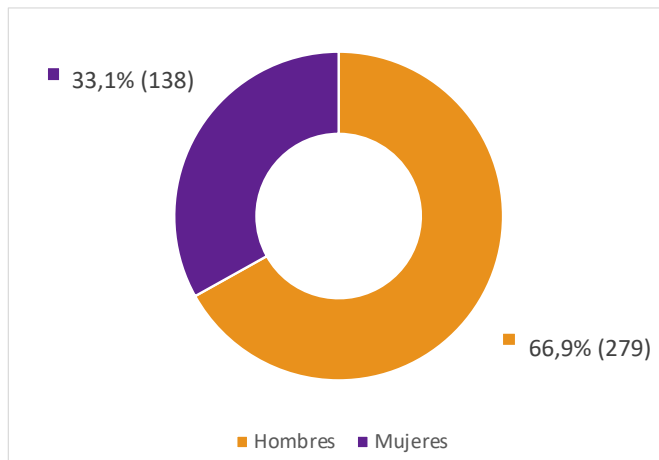
A continuación, se presentan los resultados descriptivos del análisis de datos sobre proyectos de investigación para el caso de los académicos(as) regulares. Estos datos, en el informe original, contemplan variables sobre liderazgo (investigadores(as) principales o responsables del proyecto) y participación de proyectos de investigación.

Se consideraron únicamente proyectos de investigación que se recodificaron según financiamiento: internacional, nacional e interno. Adicionalmente, el estado de los proyectos se recodificó en aprobados, cerrados y postulados.

Este apartado se divide en dos. En primer lugar, se presenta los datos sobre **liderazgo en proyectos de investigación** y, en segundo lugar, la **participación en proyectos**.

### Liderazgo de Proyectos de Investigación

**Gráfico 6.** Distribución de proyectos activos liderados por académicos(as) regulares (junio 2023)

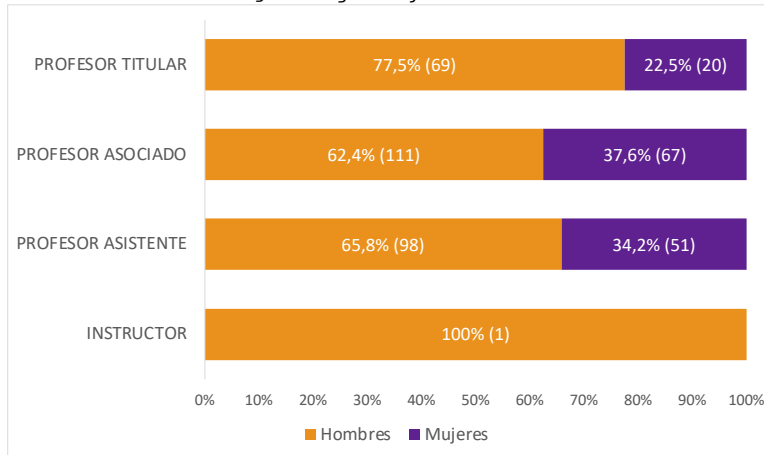


El gráfico 6 presenta los datos de la cantidad de proyectos activos liderados por académicos(as) regulares de la Universidad de Concepción.

A junio de 2023, de los 417 proyectos de investigación, 279 son liderados por hombres (66,9% del total) y 138 proyectos son liderados por mujeres (33,1% del total). Esto indica que hay una proporción

mayor de proyectos (casi dos tercios) liderados por hombres. Por cada proyecto que lidera una mujer, hay aproximadamente dos proyectos liderados por hombres.

**Gráfico 7.** Distribución de proyectos activos liderados por académicos(as) regulares y sexo (junio 2023)



El gráfico 7 presenta los datos de académicos(as) regulares que actualmente se encuentran liderando proyectos activos de investigación, es decir se encuentran aprobados y en ejecución.

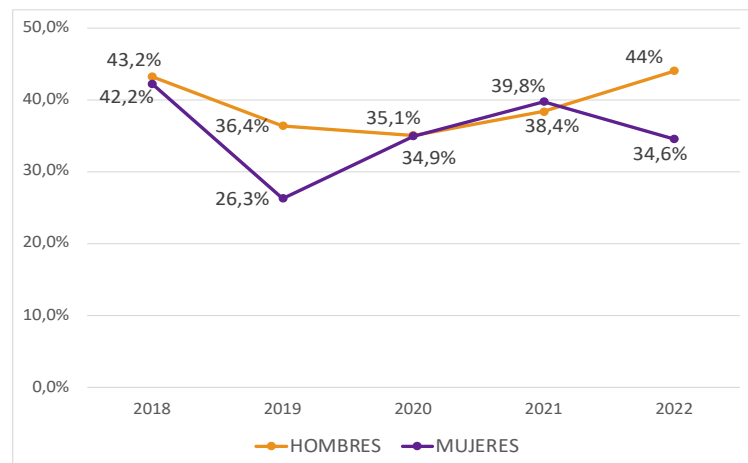
Al explorar por jerarquía, se identifica que la mayor brecha se expresa en el caso

de la jerarquía de profesor(a) titular, donde un 78% de quien se encuentra liderando proyectos son hombres y un 22% mujeres.

### Tasa de aprobación de proyectos liderados (2018-2022)

La Tasa de Aprobación fue calculada tomando la proporción de proyectos aprobados en relación con el total de proyectos postulados. Específicamente, el cálculo se realiza dividiendo el número de proyectos con estado “aprobados” por el número total de proyectos presentados y se multiplica el resultado por 100 para obtener el porcentaje.

**Gráfico 8.** Tasa de aprobación de académicos(as) regulares (2018-2022)



El gráfico 8 muestra la tasa de aprobación de proyectos liderados por académicos(as) regulares en los últimos cinco años, desglosado por sexo.

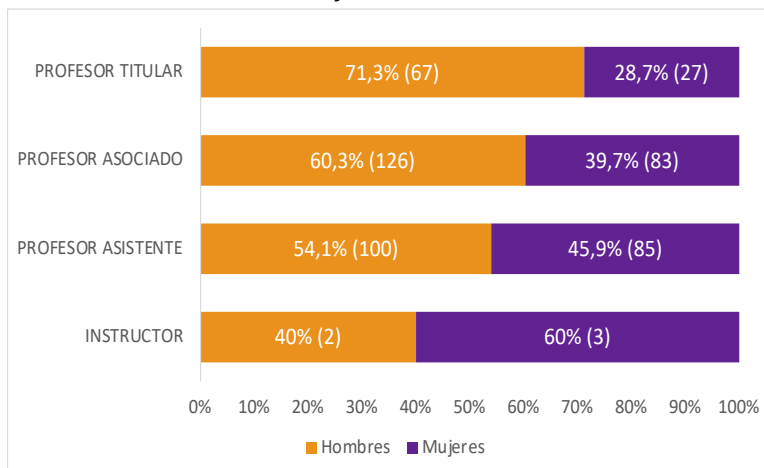
Durante este período, se observa una fluctuación en las tasas de aprobación para ambos grupos. En 2018, la tasa de aprobación fue similar entre hombres (43,2%) y

mujeres (42,2%). Sin embargo, 2019 mostró una brecha importante, con los hombres teniendo una tasa de aprobación del 36,4% frente al 26,3% de las mujeres. En 2020, se observa cierta paridad, con tasas casi idénticas entre hombres (35,1%) y mujeres (34,9%). En 2021, las mujeres superaron a los hombres, con una tasa del 49,8% frente al 38,4% masculino. A pesar de este avance, 2022 mostró una inversión de la tendencia, con los hombres liderando nuevamente con un 44,0% en comparación con el 34,6% de las mujeres.

En resumen, los hombres tienden a tener una tasa de aprobación ligeramente más alta que las mujeres. Sin embargo, es importante notar que esta tendencia no fue constante, como se observa en 2021, cuando las mujeres superaron levemente a los hombres. Estas variaciones resaltan la necesidad de un análisis más profundo para comprender las dinámicas y factores detrás de estos cambios.

## Participación en Proyectos de Investigación

**Gráfico 9.** Participación de académicos(as) regulares en proyectos activos (junio 2023)



El gráfico 9 ilustra la cantidad de académicos(as) regulares que actualmente participan de uno o más proyectos de investigación activos.

En términos generales, de los 493 académicos regulares participantes, 295 son hombres (59,6%) y 198 son mujeres (40,4%). Sin embargo, la distribución varía según la jerarquía. A medida

que avanzamos en la jerarquía, la brecha se amplía a favor de los hombres.

Esto sugiere que a medida que se asciende en la jerarquía académica, la participación masculina en proyectos de investigación se intensifica, mientras que la femenina disminuye. También puede reflejar la proporción de personas en cada jerarquía académica. Por ejemplo, la participación de profesores titulares, es muy similar a la proporción de personas en esa jerarquía.

## Producción científica

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del análisis de datos sobre producción científica asociada a académicos(as) regulares.

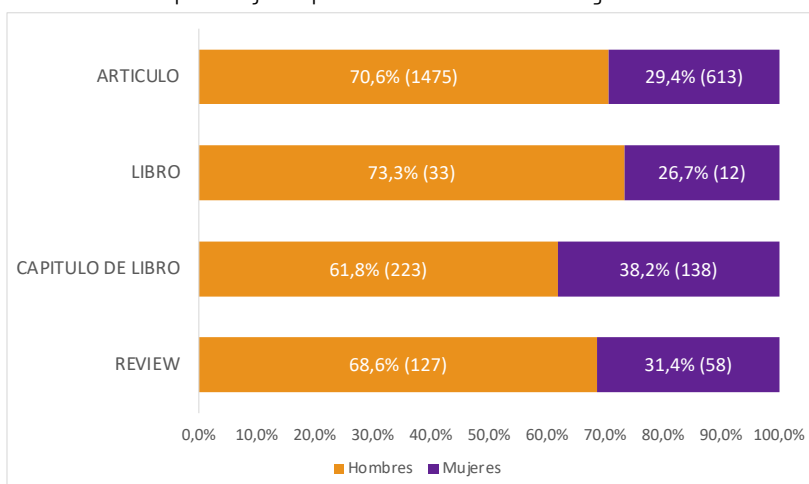
Estos datos, en el informe original, contemplan variables sobre liderazgo de publicaciones y participación en publicaciones, sexo, jerarquía académica, de académicos(as) regulares, colaboradores(as) académicos(as), profesionales de I+D+i+e y estudiantes de postgrado. Se comprende liderazgo al autor(a) principal, autor(a) de correspondencia y editor(a). Y se consideraron únicamente como publicaciones científicas los artículos, review, libros y capítulos de libros.

Este apartado se divide en dos subcapítulos: **liderazgo de publicaciones científicas** y **participación en publicaciones**.

### Liderazgo de publicaciones científicas

En el caso de liderazgo de publicaciones, una misma publicación puede contabilizarse más de una vez al desagregar por sexo, porque el liderazgo se define como primer autor o autor de correspondencia en el caso de artículos, y estos roles pueden ser por una académica o un académico. Por esta razón, se excluyen los totales en este análisis.

**Gráfico 10.** Distribución de publicaciones lideradas por autores(as) que poseen jerarquía académica entre 2018 y 2022



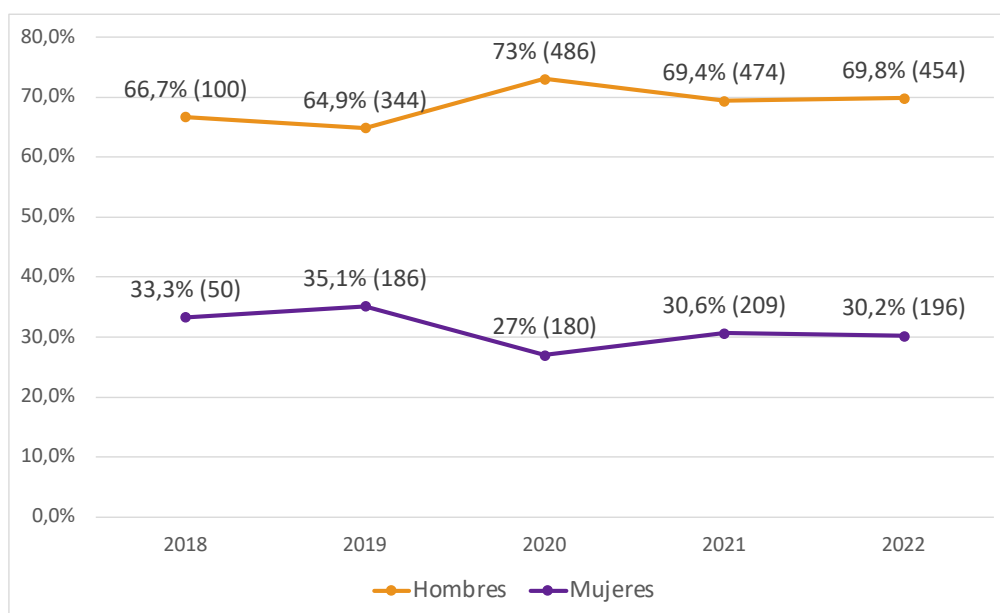
El gráfico 10 muestra presenta los tipos de publicaciones liderados por autores(as) con jerarquía académica en la UdeC entre los años 2018 y 2022, por sexo del autor(a).

En términos generales, durante este período el 69,4% (1858 publicaciones) fueron

lideradas por hombres y el 30,6% (821 publicaciones) por mujeres.

Al observar por tipo de publicación, los artículos son el tipo de publicación predominante de los cuales el 70,6% (1475 publicaciones) fueron liderados por hombres y el 29,4% (613 publicaciones) por mujeres. Las otras categorías, aunque con menor cantidad, también muestran tendencias similares.

**Gráfico 11.** Evolución de las publicaciones lideradas por autores(as) que poseen jerarquía académica UdeC entre 2018 y 2022



El gráfico 11 presenta distribución anual de publicaciones lideradas por académicos(as) regulares desde 2018 hasta 2022 en la Universidad de Concepción.

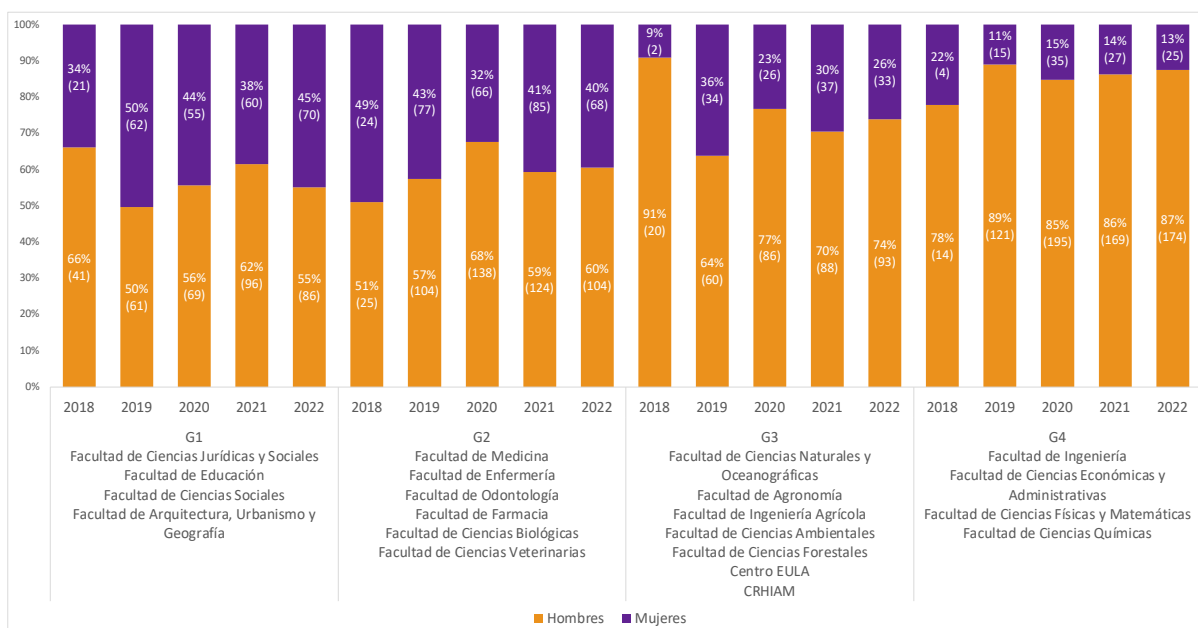
Durante este período se observa un patrón constante: los hombres lideran la mayoría de las publicaciones en todos los años. De manera global, entre 2018 y 2022, el 69,4% (1.858 publicaciones) fueron lideradas por hombres, mientras que las mujeres lideraron el 30,6% (821 publicaciones). El con mayor brecha fue 2020, lo que sugiere un impacto de la pandemia en la dinámica de género, exacerbando las disparidades preexistentes.

No obstante, es fundamental observar estos datos con precaución, especialmente considerando que la planta académica regular de la Universidad está compuesta por alrededor del 62% de hombres y 38% de mujeres. Esta composición podría influir en la proporción de liderazgos en publicaciones. Además, en ciertas publicaciones como artículos y reviews, pueden existir dos líderes (primer autor o autor de



correspondencia), y si ambos pertenecen a distintas jerarquías, la publicación se ha considerado dos veces, lo que podría influir levemente en las cifras presentadas.

**Gráfico 12.** Evolución de publicaciones lideradas por académicos regulares por grupo de facultad entre 2018 y 2022



El gráfico 12 desglosa la distribución de publicaciones lideradas por académicos(as) regulares, agrupadas en los cuatro grupos de facultad, entre 2018 y 2023.

En términos globales, los hombres lideran consistentemente en la mayoría de las publicaciones en todos los grupos. El Grupo 1 presenta una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres, con un 56,8% y 43,2% de publicaciones lideradas por hombres, respectivamente. A pesar de este relativo equilibrio, aún se observa un leve liderazgo masculino en la autoría de las publicaciones científicas.

En contraste, los grupos 3 y 4 revelan desigualdades y brechas de género más acentuadas en la autoría de publicaciones, con los hombres liderando el 72,4% y el 86,6% de las publicaciones respectivamente. En específico, en el grupo 4, las mujeres solo lideraron entre el 27,6% y el 13,6% de las publicaciones durante los años observados. En general, el 69,3% fueron lideradas por hombres y el 30,7% por mujeres.



## Creación artística

A continuación, se presentan datos descriptivos del análisis de datos sobre creación artística. Estos corresponden a los registros – que comienzan en 2021 – facilitados por la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción y se encuentran actualizados a junio de 2023.

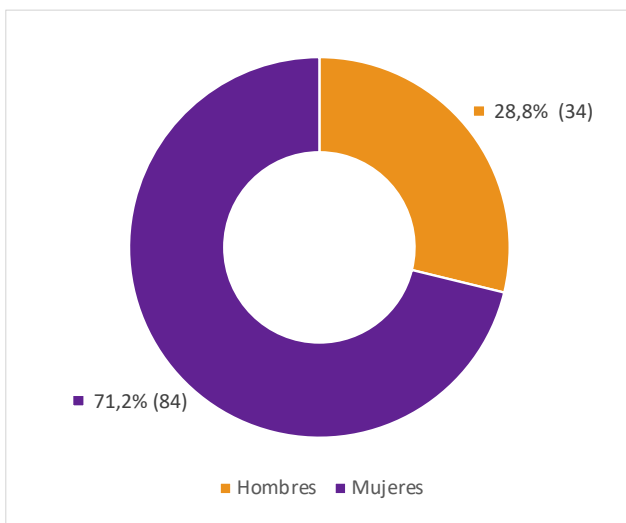
Estos datos contemplan variables sobre la participación y autoría de académicos(as), sexo, jerarquía, facultad de pertenencia y tipo de creación artística. Se consideran como creación artística las siguientes categorías y tipos de actividades:

- **Obras Literarias:** Incluye géneros como la poesía, novela, ensayo, entre otros.
- **Escénicas:** En esta categoría se contemplan expresiones como la danza y el teatro.
- **Visuales:** Aquí se agrupan manifestaciones como la pintura, escultura, dibujo y demás.
- **Audiovisuales:** En esta categoría se reúnen la música, el cine, video y otros formatos relacionados.
- **Ejecución Musical Profesional:** Se refiere específicamente a la ejecución musical a nivel experto.
- **Curatoría:** Se refiere en las actividades de seleccionar, organizar y presentar obras de arte.

Si bien estos datos ofrecen una panorámica general sobre la creación artística y sus disciplinas asociadas en la Universidad, deben ser interpretados con precaución. La naturaleza reciente de los registros y la variedad de expresiones y creaciones artísticas registradas pueden no reflejar tendencias establecidas o consolidadas en el tiempo.

## Creación artística y autoría

**Gráfico 13.** Distribución de creaciones artística por autoría, entre 2021 y 2022



El gráfico 13 presenta la distribución de creaciones artísticas por autoría en los años 2021 y 2022.

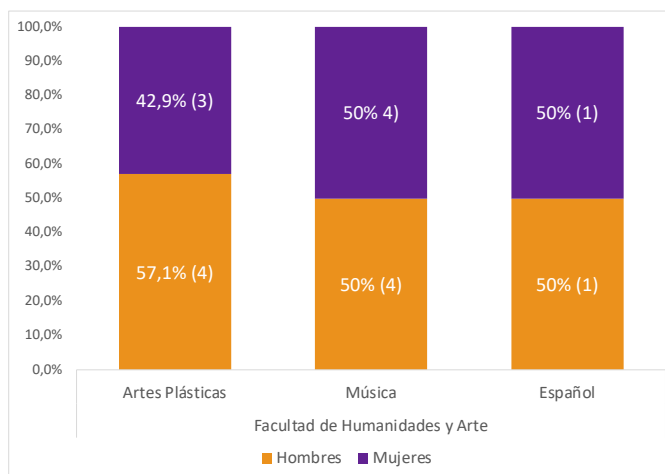
De acuerdo a los datos, los hombres han producido 34 creaciones, lo que representa el 29% del total, mientras que las mujeres han sido autoras de 84 creaciones, abarcando el 71% del total. Por lo tanto, en el periodo observado las mujeres han demostrado un mayor liderazgo en la creación artística.

## Facultad de pertenencia de autores(as) de creaciones artísticas

El gráfico 14 proporciona información sobre la distribución de autores(as) que generan creaciones artísticas, por facultad y departamento de pertenencia, entre 2021 y 2022.

La Facultad de Humanidades y Arte es la única, de 20 facultades, que registra en las BBDD VRID, creaciones artísticas. Se identifican tres departamentos participantes: Artes Plásticas, Música y Español.

**Gráfico 14.** Distribución de autores(as) de creaciones artísticas por facultad y departamento de pertenencia entre 2021 y 2022



El departamento de Artes Plásticas tiene un total de 7 autores, con mayoría masculina del 57,1% (5), frente al 42,9% de autoras (3). En tanto, los departamentos de Música y Español registran equilibrio entre ambos sexos.

## Solicitud y concesiones de Patentes

La base de datos de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo considera todas las solicitudes de patentes realizadas desde 2018 hasta el 2022, en sus categorías de concedidas, denegadas o desistidas. Se incorporan como variables el estado de las patentes (solicitadas y concedidas), año de solicitud, año de concesión, sexo, tipo funcionario, tipo alumno, programa y facultad.

A continuación, se presentan los resultados en dos apartados, referentes a las **solicitudes de patentes** y a las **patentes concedidas**, solo para académicos(as) regulares.

### Solicitudes de patentes de académicos(as) regulares

**Tabla 2.** Solicitudes de patentes de académicos(as) regulares entre 2018 y 2022

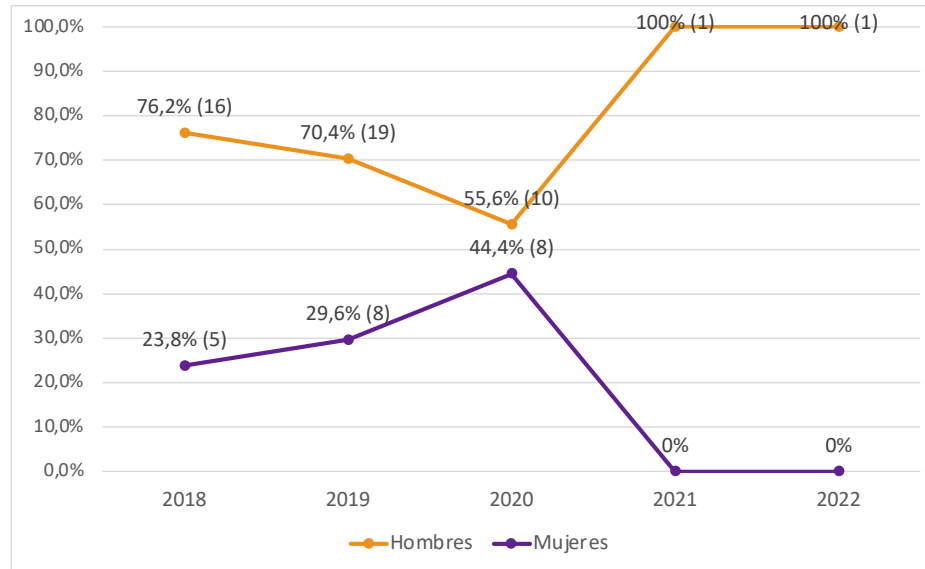
| Año  | Profesor(a) asistente |         | Profesor asociado |         | Profesor titular |         |
|------|-----------------------|---------|-------------------|---------|------------------|---------|
|      | Hombres               | Mujeres | Hombres           | Mujeres | Hombres          | Mujeres |
| 2018 | 6                     | 0       | 12                | 5       | 2                | 0       |
| 2019 | 9                     | 4       | 12                | 5       | 9                | 2       |
| 2020 | 1                     | 0       | 8                 | 6       | 4                | 2       |
| 2021 | 0                     | 0       | 0                 | 0       | 1                | 0       |
| 2022 | 0                     | 0       | 1                 | 0       | 1                | 0       |

La tabla 2 desglosa la distribución de solicitudes de patente por jerarquía académica y sexo entre los años 2018 y 2022. Dado que una solicitud puede contener más de un inventor(a), esta solicitud se puede contabilizar más de una vez al desagregar por sexo y/o jerarquía académica.

En general, la participación de los hombres en las solicitudes de patentes es mayor en comparación con la de las mujeres en todas las categorías y años analizados. Se observa una participación consistente de los hombres que pertenecen a la categoría de profesor asociado y una presencia de profesores asistente y titular, especialmente en los años 2018 y 2019.

Asimismo, la baja participación de mujeres en las solicitudes de patentes refleja una brecha de género que persiste a través de los años y las jerarquías académicas. Esta tendencia sugiere la necesidad de investigar más a fondo las barreras que enfrentan las académicas para participar en la innovación y el emprendimiento tecnológico.

**Gráfico 15.** Distribución de solicitudes de patentes de académicos(as) regulares entre 2018 y 2022



El gráfico 15 presenta la distribución de solicitudes de patentes de académicos(as) regulares entre 2018 y 2022.

En general, los hombres han realizado un mayor número de solicitudes de patentes que las mujeres cada año, las solicitudes de las mujeres alcanzó su punto más alto en 2020 con un 44,4% (8).

A lo largo de este período, hubo un total de 55 solicitudes de patentes realizadas por hombres y 21 por mujeres. Hubo una tendencia inicial de aumento en la participación femenina en las solicitudes de patentes hasta 2020, pero luego disminuyó, cayendo a una sola solicitud de patente realizada por hombres en cada uno de los años 2021 y 2022, y ninguna de mujeres.

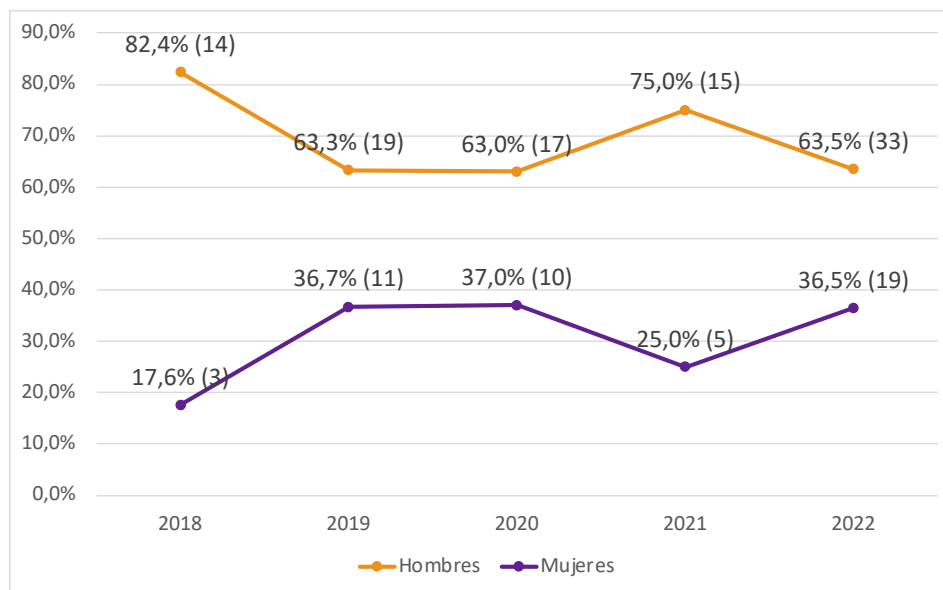


## Patentes concedidas a académicos(as) regulares

**Tabla 3.** Patentes concedidas a académicos(as) regulares por jerarquía entre 2018 y 2022

| Año  | Profesor(a) asistente |         | Profesor asociado |         | Profesor titular |         |
|------|-----------------------|---------|-------------------|---------|------------------|---------|
|      | Hombres               | Mujeres | Hombres           | Mujeres | Hombres          | Mujeres |
| 2018 | 7                     | 2       | 6                 |         | 6                | 2       |
| 2019 | 10                    | 3       | 8                 | 5       | 5                | 4       |
| 2020 | 5                     | 3       | 8                 | 8       | 11               |         |
| 2021 | 6                     | 1       | 10                | 2       | 6                | 3       |
| 2022 | 12                    | 5       | 24                | 12      | 10               | 5       |

**Gráfico 16.** Distribución porcentual de patentes concedidas a académicos(as) regulares entre 2018 y 2022



La tabla 3 y el gráfico 16 ilustra las patentes concedidas a académicos(as) regulares por jerarquía académica y género entre 2018 y 2022.

A pesar de que en todo el periodo analizado los hombres participan en más patentes, en 2022 se observa un aumento tanto en las patentes concedidas, como en la participación de mujeres en calidad de inventoras, especialmente en la categoría de profesor asociado, participando en 12 patentes concedidas.



## Hallazgos generales

Los datos analizados en este capítulo permiten identificar algunas de las variaciones y tendencias en la distribución de género los diferentes niveles de jerarquía académica, así como en actividades clave como la investigación, la producción científica y la creación artística. Una mirada que invita a repensar distintas estrategias para fomentar la igualdad. Esto incluye la promoción de mujeres en roles de liderazgo, la revisión de políticas de contratación y la creación de entornos inclusivos que fomenten la participación equitativa de mujeres en la investigación y la academia.

Una de las brechas que persiste es la composición de la planta académica regular, donde los hombres constituyen una mayoría con el 62%. Esta brecha se amplía en los rangos más altos de jerarquía académica, con los hombres ocupando el 76,3% de las posiciones de profesor titular. Asimismo, la evolución entre 2018 y 2022 muestra una estabilidad en esta tendencia.

En general, la distribución por género varía entre las facultades. Por ejemplo, en el Grupo 2 (Ciencias Veterinarias, Enfermería, Farmacia y Medicina), hay una presencia destacada de mujeres. En cambio, el Grupo 4 (Ciencias Económicas y Administrativas, Físicas y Matemáticas) tiene una presencia mayoritaria de hombres.

En términos de investigación y liderazgo de proyectos, aunque existe una participación en aumento de mujeres, los hombres lideran casi dos tercios de estos y tienden a tener tasas de aprobación más altas que las mujeres, aunque hay algunos casos excepcionales.

Así también, la producción científica y el liderazgo de publicaciones varía entre grupos de facultades. Estos resultados son fundamentales para implementar medidas que fomenten la igualdad de género en la producción científica y promuevan la diversidad en todas las áreas.

A pesar de las variaciones a lo largo de los años, se observa una tendencia hacia una mayor participación de mujeres en las solicitudes y concesiones de patentes, especialmente en jerarquías académicas más altas. La disminución en las solicitudes en 2021 y 2022 podría ser objeto de análisis para identificar posibles factores y áreas de mejora en un futuro informe.



## Capítulo 2: Etapa participativa

El presente capítulo presenta los principales resultados y hallazgos de la etapa cualitativa participativa del diagnóstico, desarrollada entre octubre de 2022 y mayo de 2023.

La metodología cualitativa utilizada se basó en diversas técnicas de recolección de datos e información, incluyendo entrevistas semi-estructuradas, entrevistas grupales y grupos focales realizados en los tres Campus: Concepción, Chillán y Los Ángeles y a distintos perfiles claves vinculados al ecosistema CTCl. Estas técnicas posibilitaron obtener una mirada mucho más exhaustiva y contextualizada del quehacer investigativo y las brechas de género, en tanto que las personas participantes pudieron expresar sus opiniones, percepciones y relatar sus experiencias en el ámbito académico y científico en que se desenvuelven.

Para el levantamiento de datos, se consideraron cuatro dimensiones claves. La primera dimensión es la Relación Institucional, que incluye aspectos como el funcionamiento institucional y administrativo, los incentivos y la infraestructura disponible. La segunda dimensión se relaciona con los Ambientes Laborales. La tercera dimensión, Redes e Interdisciplina, se centra en las redes interdisciplinarias de los investigadores. Por último, la dimensión Producción y Difusión examina los espacios de producción y difusión científica.

La estructura del capítulo en el informe original se divide en ocho subcapítulos. En el primero, se presentan los resultados a la interrogante cómo es investigar, innovar y emprender en la Universidad de Concepción. El segundo, expone las percepciones sobre las dinámicas y ambientes laborales. En el tercer capítulo se desarrollan los desafíos y dificultades en el sistema CTCl. En el caso del cuarto capítulo, se presenta el rol de las Facultades en los procesos I+D+i+e, desde la perspectiva de sus directivos y académicos(as). En el quinto capítulo se ofrece, desde las actorías clave, el soporte institucional y los avances en distintas materias vinculadas a I+D+i+e. Vinculado a esto, en el sexto capítulo se presentan los desafíos institucionales reconocidos en estos ámbitos. En el penúltimo capítulo, se exponen las brechas de género reconocidas a lo largo de estos ámbitos. Y, finalmente, se presenta una breve síntesis del capítulo.



## Investigar, innovar y emprender en la Universidad de Concepción

A continuación se presentan los principales hallazgos, relacionados con percepciones y experiencias de quienes se dedican a la investigación, innovación y emprendimiento en la Universidad de Concepción. Este análisis aborda diversas perspectivas y desafíos asociados a estas actividades, desde la valoración de las capacidades institucionales, los recursos limitados hasta las dinámicas laborales, ofreciendo una mirada comprensiva sobre los esfuerzos y obstáculos presentes en la consolidación de la Universidad de Concepción como un polo de investigación a nivel regional y nacional.

- En la Universidad de Concepción, desde las distintas voces de quienes realizan investigación, se valora la diversidad de perspectivas en la investigación científica, destacando la **libertad de pensamiento e investigación**. Sin embargo, pesar de su reconocimiento a nivel regional y nacional, la UdeC enfrenta desafíos en investigación debido a la existencia de altas expectativas, pero con recursos limitados. Por otro lado, se identifica una estructura de gobernanza fragmentada por las facultades de la Universidad, lo que dificulta una mirada cohesiva.
- Se valora el **apoyo institucional para impulsar I+D+i+e**, especialmente de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, por la posibilidad la adquisición de equipos y el respaldo general a proyectos, aunque se requiere una adecuación y pertinencia a las condiciones de cada campus.
- La **heterogeneidad disciplinaria** plantea desafíos adicionales, ya que las diferencias en los tiempos de investigación y sus contextos no son siempre considerados, resultando en una estandarización que no se ajusta a las necesidades específicas de cada disciplina.
- Uno de los conceptos que emergen con frecuencia es **competitividad y productividad** en la investigación, pero visiones ambivalentes. Algunos(as) investigadores(as) las conciben como motivadoras y otros(as) critican las dinámicas negativas que provocan, porque dificultan la construcción de una cultura de mayor colaboración y apoyo mutuo.





- La **conformación de equipos de investigación** es esencial para el avance científico y tecnológico, pero a nivel institucional enfrenta desafíos en la gestión de recursos y las dinámicas grupales.
- Se reconoce que la **creación de redes de colaboración y asociatividad** son fundamentales para enfrentar un ambiente laboral competitivo, pero requieren una búsqueda activa de conexiones con investigadores(as) afines. También se requiere de mayor reconocimiento y apoyo, traducidos en espacio y tiempo para consolidarlas.
- La **interdisciplina como herramienta** para impulsar la participación y colaboración es esencial para abordar los desafíos y problemáticas actuales. Desde el soporte institucional se hace necesario incorporar mejoras en la comunicación interna y la promoción del trabajo.
- Se identifica que la **divulgación científica** en ocasiones se ve limitada a disciplinas específicas, lo que dificulta la visibilidad de otros aportes más allá del ámbito académico, señalando la importancia de fortalecer estrategias coordinadas entre las distintas reparticiones de la Universidad, sobre todo para contribuir al fortalecimiento del vínculo con la sociedad y la confianza en la ciencia.
- La ética en la investigación y el rol de los **Comité de Bioética**, es reconocido como crucial para la protección de los derechos y el bienestar de quienes se involucran en los procesos de investigación. Sin embargo, presentan amplios desafíos como la demora en sus respuestas, lo que puede impactar negativamente la ejecución de proyectos.
- Los **estudiantes de postgrado** identifican y valoran el soporte institucional recibido para la creación de conocimientos, sin embargo, enfrentan desafíos en términos de comunicación y coordinación al interior de sus programas y dificultades en la conciliación laboral y personal.
- Los **Campus Chillán y Los Ángeles** están buscando fortalecer su enfoque en investigación desde las direcciones de los Campus y a nivel central. A pesar de ello, aún se perciben profundas diferencias con el Campus Concepción en términos de carga docente y apoyo a la investigación.



## Dinámicas y ambientes laborales

- En las **Facultades de la UdeC**, el ambiente laboral varía, con algunos departamentos que se reconocen como colaborativos y otros donde se identifica una especial cohesión de mujeres, mientras que otros presentan tensiones por relaciones hostiles, situaciones de violencia verbal y desigualdades de género. Aunque se han abordado e intervenido estas problemáticas, manifiestan que se debe seguir trabajando para mejorar el bienestar de la comunidad universitaria.
- En los **Campus Chillán y Los Ángeles**, el ambiente laboral se percibe como positivo, con relaciones horizontales y momentos de socialización que contribuyen a un clima positivo. A pesar de ello, se identifican desafíos en el ámbito investigativo que apuntan principalmente al individualismo y la competencia por recursos y espacios.
- En el **Ecosistema de investigación e innovación (i+e)**, el ambiente laboral es mayormente positivo, destacándose dinámicas de colaboración, autocuidado y encuentros informales que fomentan la interacción y el intercambio de ideas de manera favorable.

## Dificultades y desafíos para la investigación, innovación y emprendimiento

Realizar investigación en la Universidad es una actividad central del quehacer académico. Sin embargo, quienes investigan reconocen que se enfrentan a diversas dificultades, como la competencia por recursos, falta de tiempo, sobrecarga docente y barreras institucionales, entre otras que se detallan a continuación.

- En el contexto CTCl en Chile, el **acceso a recursos** se percibe como dificultad. Los(as) investigadores(as) de la UdeC enfrentan una alta competencia por el acceso a fondos de investigación, resultando en una sobrecarga de tiempo y trabajo para acceder a ellos.
- Existe un **falencia en la formación en estrategias de investigación**, especialmente para investigadores(as) que recién ingresan, pues se enfrentan



a múltiples exigencias de trayectoria y productividad. Frente a esto, se sugiere la implementación de un sistemas de mentorías a nivel institucional.

- Se identifica que la **burocracia administrativa** ha ido en aumento, lo que implica responsabilidades adicionales, y en consecuencia, un obstáculo para la dedicación exclusiva a la investigación, en los tiempos destinados para ello.
- Se reconoce una **disminución en el apoyo técnico** institucional, obligando a los investigadores a asumir labores técnicas y domésticas, lo que interfiere directamente en los procesos de investigación, vinculación y/o docencia.
- La UdeC carece de un sistema centralizado que proporcione **información actualizada y centralizada** sobre proyectos en curso, dificultando el intercambio de conocimientos y las posibilidades de colaboración entre investigadores(as).
- El **área de innovación y emprendimiento** enfrenta desafíos para obtener reconocimiento y financiamiento, lo que se traduce en una constante presión por demostrar el valor de sus contribuciones, y al mismo tiempo, afecta directamente la estabilidad laboral de sus profesionales.
- La **sobrecarga docente** es una barrera significativa para el pleno desarrollo de actividades de investigación. Se sugiere alinear la asignación horaria con las líneas de investigación de modo que se integren ambas actividades de manera efectiva, lo que permite además, conciliar de mejor forma entre la vida personal y familiar.
- Las **cargas administrativas y responsabilidades de gestión**, incide y afecta el equilibrio entre la investigación y las tareas administrativas. Además, se señala que considerando la relación por sexo en la planta académica, la asignación de mujeres a estas labores puede afectarles desproporcionadamente.
- La UdeC enfrenta desafíos en la **gestión de espacios y equipamiento** para investigación, especialmente en los Campus Chillán y Los Ángeles, donde la infraestructura es deficiente para los estándares que se persiguen. Si bien se reconocen esfuerzos, tanto de los campus y a nivel institucional, se necesita más apoyo en áreas de infraestructura y capacitación.



## Rol de las facultades para el desarrollo de I+D+i+e

La autonomía de las facultades es crucial en la producción de conocimientos de la UdeC. Aunque esto ofrece oportunidades para las prácticas contextualizadas y adecuadas de acuerdo con cada facultad, también puede representar desafíos para la institucionalidad central al intentar implementar estándares comunes. Desde directivos y decanaturas, se reconoce el rol clave que cumplen en impulsar la investigación.

- En este contexto, las y los **Encargados(as) de investigación** actúan como intermediarios entre la VRID y las facultades, manteniendo informadas a estas últimas sobre políticas de investigación y fondos disponibles, además de coordinar acciones y brindar apoyo a docentes en proyectos.
- Respecto del **apoyo a la investigación en las facultades**, y utilizando su autonomía, se reconoce la implementación de diversas estrategias, como financiamiento para asistir a congresos y apoyo para el desarrollo de proyectos de investigación, traducido en espacios físicos como laboratorios y otros.
- En torno a la **divulgación y difusión de conocimientos**, las facultades se centran en la divulgación interna y externa de investigaciones, actualizando información sobre publicaciones recientes y organizando eventos para su divulgación.
- Los **desafíos a partir de la autonomía de las facultades**, se reconoce a sobrecarga de docencia, la dificultad de equilibrar docencia e investigación, la falta de regulación en contratos de dedicación horaria, la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo, limitación de infraestructura y equipos, y salarios inferiores que podrían provocar fuga de talentos.

## Soporte institucional en I+D+i+e desde actorías claves

Las estrategias de soporte institucional identificadas a través del relato de perfiles clave, como directivos u otros cargos con responsabilidades de gestión institucional en I+D+i+e, se centran principalmente en el respaldo e incentivo a la productividad científica, los resguardos éticos de la creación de conocimiento, la difusión y



divulgación oportuna y la promoción de alianzas interdisciplinarias a nivel UdeC como a nivel externo.

- En primer lugar, la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID) tiene como propósito **mejorar la calidad de la producción científica** de la UdeC, apoyando no solo a los investigadores(as) con alta productividad sino también a aquellos(as) que contribuyen significativamente en sus áreas.
- Entre las **estrategias institucionales de apoyo e incentivo en productividad**, la VRID ofrece convocatorias de financiamiento interno, apoyo a la asistencia a eventos internacionales y costos de publicación y traducción.
- Respecto de las **estrategias de difusión y divulgación científica**, se realizan concursos periódicos para otorgar beneficios de apoyo a la divulgación, además de visibilizar y destacar anualmente la productividad científica de las y los investigadores.
- Las **estrategias de fomento interdisciplinario** en la UdeC son parte de la agenda institucional. Estas buscan integrar diversas áreas del conocimiento con proyectos interdisciplinarios y redes de colaboración efectivas.
- Para el **impulso de la innovación y el emprendimiento de base científico-tecnológica**, se enfatiza en el emprendimiento como herramienta para generar aportes y valor social, con áreas dedicadas a la gestión de la innovación y emprendimiento. Además, la VRID articula la dirección de Desarrollo e Innovación y la de Investigación y Creación Artística.
- Entre las **estrategias para el resguardo ético**, el Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad, especialista en bioseguridad y gestión de residuos, garantiza altos estándares éticos en la investigación.
- Desde las **estrategias para la participación y visibilización de mujeres en I+D+i+e**, se implementan medidas como indicadores de género, cambios en concursos internos que consideran periodos de lactancia y fomento del liderazgo femenino. Además, se procura incorporar paridad en actividades de divulgación, en miras de visibilizar el rol de las mujeres en las ciencias.





- El **fomento de la productividad científica** se sitúa como un propósito institucional. La UdeC busca posicionarse como líder en generación de conocimientos en todas sus áreas, ampliando criterios de productividad de modo que considere su diversidad y reconociendo publicaciones en libros, especialmente en las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales.

## Desafíos Institucionales en I+D+i+e

Los desafíos institucionales en I+D+i+e, de acuerdo a los perfiles claves, se centran en la promoción del trabajo interdisciplinario, la formación y capacitación de capital humano, la difusión de conocimiento científico, reconocer la innovación y el emprendimiento, entre otros. Todo ello, apuntando hacia un desarrollo integral y equitativo en el ámbito académico y de investigación, y buscando posicionarse como una institución de excelencia y referente a nivel nacional e internacional.

- Algunas unidades reconocen la necesidad de **evaluar paridad en la política de contratación**. Se requiere revisar y actualizar los términos, centrándose en mejorar la productividad científica, y a su vez, considerar un enfoque de género en miras a la igualdad.
- La Universidad busca **fomentar el trabajo colaborativo e interdisciplinario** en un reto por disminuir el ambiente individualista y competitivo a través de encuentros y enfoques en problemas específicos para potenciar la investigación.
- Se destaca la necesidad de **formar capital humano**. Por ejemplo a través de la formación de académicos(as) y profesionales en el extranjero, quienes pueden traer nuevas visiones y técnicas que potencien la investigación local.
- Se busca optimizar los canales de comunicación, adoptando un enfoque más digital y dirigido para alcanzar a una audiencia más amplia, en miras de desarrollar **nuevas estrategias de difusión y divulgación científica**.
- **Impulsar productividad científica en todas las áreas disciplinares** en torno a la meta por establecer estándares de calidad en todas las áreas disciplinares, fortaleciendo aquellas que se encuentran menos desarrolladas.





- Se busca **incorporar la innovación y el emprendimiento en la formación** de los estudiantes, recuperando iniciativas institucionales anteriores y tributando al diálogo entre la docencia, la investigación y el desarrollo.
- Se necesita **mejorar las tasas de conversión de patentes a licencias**, con el objetivo de vincular los conocimientos con el medio. Para ello, se han implementado cambios como ventanillas abiertas durante todo el año.
- Se busca **incubar emprendimientos de base científica-tecnológica** en etapas avanzadas de desarrollo, permitiéndoles alcanzar la internacionalización y globalización en su objetivo por contribuir al sector tecnológico.

## Brechas de género en I+D+i+e

Aunque la Universidad de Concepción ha logrado avances en equidad y transversalización de la perspectiva de género en diversas áreas, aún persisten brechas significativas en los ámbitos de I+D+i+e. Estas brechas y desigualdades se reflejan de diferentes formas y afectan las oportunidades para las mujeres y pueden existir incluso cuando las mujeres ocupan posiciones de liderazgo.

- Se identifican **sesgos de género** expresados en las diferencias de reconocimiento académico, con una sobrerrepresentación de hombres como más exitosos. En algunas disciplinas se observa una asociación de hombres con enfoques cuantitativos y mujeres con enfoques cualitativos en la investigación, lo que se vincula a debates por la superioridad y validez entre dichos enfoques.
- Algunas académicas experimentan la presión por la **validación constante frente a sus pares**, donde deben demostrar sus habilidades y logros, porque no se sienten validadas o escuchadas.
- **La maternidad y los cuidados familiares** presentan algunos desafíos para las académicas, porque en algunos casos limitan su productividad y oportunidades. Además, pueden influir en las oportunidades de trabajo colaborativo y progreso profesional, por no ajustarse a sus tiempos.
- Es un desafío recurrente **conciliar la vida personal y familiar** con las demandas de la actividad científica, que implican el cumplimiento de estándares que



ignoran las necesidades personales. Esto se profundiza en las experiencias de mujeres investigadoras y madres, pues muchas veces no encuentran el apoyo necesario para cumplir con sus labores de cuidado y flexibilizar sus carreras académicas.

- La **división de tareas sigue estereotipos de género**, limitando la participación plena y activa de las mujeres en la investigación y su progreso profesional. Es común que a las mujeres se les asignen más roles administrativos y domésticos, frente a roles más visibles y valorados, ocupados en su mayoría por hombres.
- Se identifica una **denostación del liderazgo femenino**. Las mujeres en roles de liderazgo están expuestas a mayores críticas y actitudes sexistas en el entorno académico.
- Se identifican **dificultades para el liderazgo en I+D+i+e**. Aunque más mujeres se incorporan a áreas de I+D+i+e, persisten los desafíos en el liderazgo de proyectos. Esto se profundiza especialmente en innovación y emprendimiento.
- Existen **percepciones ambivalentes sobre las brechas y la perspectiva de género**, mediante la división de opiniones sobre las brechas de género y la inclusión de perspectivas de género en procesos académicos y científicos, con resistencias a políticas pro igualdad evidenciando tensiones en el debate sobre equidad de género en el ámbito académico.
- Los y las estudiantes identifican **brechas de género en postgrado** sus interacciones académicas, con percepciones de trato diferente y sesgado por género entre sus pares. A su vez, identifican tratos diferidos entre profesoras y profesores, identificando una clara persistencia de actitudes misóginas en el ámbito académico.
- La **mirada institucional de las Brechas de Género en I+D+i+e** sostiene que no existen sesgos significativos en cuanto a la desigualdad de género en I+D+i+e, pues en perspectiva, las cifras de productividad se expresan en proporción con el número de académicas y académicos. A pesar de aquello, la VRID trabaja en torno a medidas para equilibrar la representación de género, aunque reconoce las resistencias asociadas.



## Conclusiones

A lo largo de este diagnóstico es posible observar que el análisis de las relaciones y brechas de género se hizo desde una mirada amplia, integral y relacional del concepto, que refiere no solo a las relaciones entre los sexos, sino que también a los espacios, dinámicas, actividades e infraestructura en torno a las cuales estos se desenvuelven en el marco de la investigación, el desarrollo, la innovación y el emprendimiento.

Los hallazgos subrayan la necesidad de abordar persistentes desafíos estructurales, culturales y organizativos. Una menor presencia de mujeres en la planta académica, además de la sobrecarga docente, la permanente competencia por recursos, la validación constante y la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, son aspectos que requieren de especial atención.

Este abordaje no solo debe buscar la inclusión numérica de mujeres, sino también replantear las estructuras y prácticas que perpetúan las desigualdades de género. La promoción de la corresponsabilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, y el reconocimiento de diversas formas de trabajo y conocimiento son tareas cruciales hacia una academia más inclusiva, respetuosa y diversa. Además, es relevante fomentar un ambiente que valore y respete las diferencias, y que se enfoque en el bienestar y la colaboración, para así construir una ciencia más sana, humana y socialmente comprometida.

Este diagnóstico no solo destaca los desafíos a los que se enfrenta la Universidad de Concepción, sino que también presenta una oportunidad para liderar cambios significativos en las instituciones de educación superior, promoviendo la equidad de género y el respeto por la diversidad.

La transversalización de la perspectiva de género además de ser un imperativo justo y ético, también enriquece el proceso investigativo y creativo, contribuyendo al avance del conocimiento y al desarrollo sostenible. La tarea es larga y compleja y requiere del compromiso de toda la comunidad universitaria, porque es esencial para asegurar un futuro más equitativo, donde todas las personas desarrollen su máximo potencial, sin importar su género.



Vicerrectoría de  
Investigación y Desarrollo  
**Universidad de Concepción**

Proyecto  
InES de Género

