



Manual de **Buenas Prácticas** en I+D+i+e:

Recomendaciones para la igualdad de oportunidades y relaciones respetuosas e inclusivas en la Universidad de Concepción



Vicerrectoría de
Investigación y Desarrollo
Universidad de Concepción

Proyecto
InES de Género



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
Abraham Plaza Luna

Asesoría Gráfica

Sandro Baeza Núñez

Fotografía

Esteban Paredes Drake

Registro de Propiedad Intelectual

N° 2024-A-8805 año 2024
ISBN 978-956-227-600-9

Editorial Universidad de Concepción

Universidad de Concepción
Víctor Lamas 1290, Concepción. Ciudad Universitaria,
Concepción, Chile.
Casilla 160C, correo 3, Concepción.
www.udec.cl

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra
©UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

Índice

Saludos	7
1. Presentación	11
2. Antecedentes	15
2.1 ¿Por qué es importante implementar estas Buenas Prácticas en I+D+i+e al interior de la Universidad de Concepción?	16
2.2 Ecosistema CTCI de la Universidad de Concepción	24
2.3 Metodología: Proceso de elaboración, validación y monitoreo del Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e	26
3. ¿Qué son las Buenas Prácticas?	29
3.1 Definición de Buenas Prácticas:	30
3.2 Características y objetivo de las Buenas Prácticas	30
3.3 Atributos de las Buenas Prácticas	31
3.4 Estructura de las Buenas Prácticas	32
3.5 Personas destinatarias	33
4. Buenas Prácticas en I+D+i+e	35
4.1 Avanzar hacia la igualdad de género en I+D+i+e	36
4.2 Soporte para la construcción de una ciencia sana	43
4.3 Ambientes colaborativos, respetuosos y equitativos	52
4.4 Ciencia al alcance de todos y todas	57
4.5 Cuadro de resumen	60
5. Glosario	61
6. Referencias Bibliográficas	62
7. Anexos	64
Anexo 1. Cuadro de análisis comparado	64
Anexo 2. Abreviaturas	66
Anexo 3. Páginas de interés	66
Anexo 4. Agradecimientos	66



Vicerrectoría de
Investigación y Desarrollo
Universidad de Concepción

Proyecto
InES de Género



Saludos

Tenemos el agrado de presentar a la comunidad universitaria UdeC el Manual Buenas Prácticas en I+D+i+e, el cual fue desarrollado a partir de un proceso participativo que incluyó a académicos y académicas, profesionales insertos en la investigación, estudiantes de postgrado y autoridades.

Este trabajo se realizó en el marco del Proyecto InES de Género para el Diagnóstico Integrado de brechas de género en I+D+i+e en la Universidad de Concepción, el cual se inserta, a su vez, en una política pública que busca desarrollar capacidades para la implementación de un plan de desarrollo que permita disminuir tales brechas en las instituciones de educación superior.

Nuestro objetivo fue integrar voces, experiencias y necesidades que puedan

ser replicadas como buenas prácticas, a modo de recomendaciones que orienten las decisiones y las trayectorias de académicos y académicas en favor del desarrollo de una investigación equitativa que erradique cualquier forma de discriminación.

De igual forma, este Manual de Buenas Prácticas aborda diversas dimensiones de las brechas de género, en un esfuerzo integral de abordaje de la problemática. Por eso incluye aspectos como infraestructura, distribución de jornadas de trabajo, tiempos dedicados a la investigación, y otras responsabilidades como la docencia, la extensión o la gestión. Estos son elementos centrales en la definición de las trayectorias que académicas y académicos desarrollan a lo largo de su experiencia como investigadoras e investigadores en la Universidad.

Las recomendaciones presentadas en este Manual de Buenas Prácticas tienen como objetivo sugerir cuándo ciertas prácticas pueden ser beneficiosas y cuándo su ausencia puede convertirse en un obstáculo para el desarrollo equitativo de las trayectorias académicas. Queda la tarea de dar seguimiento a estas recomendaciones. Por ello, este Manual debe considerarse un espacio dinámico y abierto. Esperamos que muchas de las buenas prácticas recomendadas puedan institucionalizarse en el futuro y dejar de ser simples recomendaciones para convertirse en normas de funcionamiento dentro de la Universidad, a través de los actos que correspondan en cada caso. Además, pueden surgir otros elementos que no estén contemplados en este manual y que, dependiendo de las circunstancias o procesos dentro del ecosistema de Ciencias, Tecnología, Conocimiento

e Innovación, puedan convertirse en cuestiones urgentes de ser abordadas para el logro de trayectorias académicas más equitativas.

Para el proyecto InES de Género, la presentación de este Manual de Buenas Prácticas representa un primer paso hacia la consecución efectiva de una igualdad sustantiva. Esto permitirá que las trayectorias académicas se desarrollen en un ambiente de respeto, de equidad y fortalecimiento de capacidades de todos y todas, contribuyendo así al conocimiento que beneficie a la Universidad, la región y el país.

Dra. Alejandra Brito Peña.

Directora Proyecto de Innovación en Educación Superior (InES) de Género de la Universidad de Concepción.



Vicerrectoría de
Investigación y Desarrollo
Universidad de Concepción

Proyecto
InES de Género





Agencia
Nacional de
Investigación
y Desarrollo

Ministerio de Ciencia,
Tecnología, Conocimiento
e Innovación

Gobierno de Chile

1 Presentación

El Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e de la Universidad de Concepción tiene como objetivo proporcionar lineamientos y recomendaciones para fomentar un entorno más equitativo, seguro e inclusivo en los ámbitos relacionados con la investigación, el desarrollo, la innovación y el emprendimiento de base científica tecnológica. A través de la implementación de las buenas prácticas recomendadas, se aspira a potenciar una cultura relacional y organizacional que reconozca y fortalezca las capacidades y talentos de todas las personas, independientemente de su género y así crear condiciones para reducir las brechas de género y mejorar la participación de los grupos subrepresentados, construyendo un ecosistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) más justo y con igualdad de oportunidades.

La elaboración de este Manual se enmarca en los objetivos del Proyecto de Innovación en Educación Superior (InES) de Género de la Universidad de Concepción –INGE210007– “Construyendo redes asociativas para la disminución de brechas de género en I+D+i+e en la Universidad de Concepción”, financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo y dependiente de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo. Este proyecto 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.

Este Manual se encuentra alineado con políticas y lineamientos institucionales, tales como el Plan Estratégico Institucional UdeC 2021-2030 (Universidad de Concepción, 2020), la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual (Universidad de Concepción, 2023) y la Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento (Universidad de Concepción, 2022), el Informe Ejecutivo de Autoevaluación Institucional (Universidad de Concepción, 2023) además del actual proceso de certificación del Sello de Igualdad de Género PNUD (Universidad de Concepción, 2024) iniciado en 2022.

Asimismo, se encuentra en concordancia con políticas nacionales, como la Política Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2020), la Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, 2017) y la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (Ministerio de Ciencia, Tecnología,

Conocimiento e Innovación, 2021). Estas políticas nacionales buscan fomentar la igualdad de oportunidades y consolidar el acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres en el sistema CTCI.

En lo que se refiere a este Manual, las buenas prácticas son comprendidas como recomendaciones de acciones positivas que pueden ser replicadas, y se fundamentan en experiencias previas que han tenido resultados favorables, sirviendo como ejemplos a seguir. Cuando se aborda desde una perspectiva de género, las buenas prácticas recomendadas son acciones encaminadas a erradicar las desigualdades sociales entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida. Estas buenas prácticas recomendadas tienen como objetivo promover un ambiente más equitativo y seguro para todas las personas, sin importar su género, edad, etnia, orientación sexual u otra característica.

En la búsqueda de la equidad y la excelencia en la investigación, el desarrollo, la innovación y el emprendimiento, este Manual, desde su núcleo, adopta un enfoque epistemológico interseccional que considera el aporte de diferentes perspectivas. De esta forma, se consideran algunas buenas prácticas recomendadas que incorporan dimensiones generacionales, disciplinares y territoriales, entre otras, en tanto dialogan y tributan a la disminución de brechas de género.

A través de este marco, se promueve la interconexión de conocimientos y perspectivas, enriqueciendo aún más el ecosistema CTCI, sentando las bases para un futuro más inclusivo, en el cual se expresen en su plenitud los diversos talentos, que permitan avanzar en una ciencia de excelencia, más justa y democrática.

El Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e, desarrollado a partir del Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e de la Universidad de Concepción, se dirige a tres niveles de destinatarios. El Nivel A incluye a las autoridades universitarias, como Rectoría, Vicerrektorías, así como Decanatos, Direcciones de Campus y Direcciones de reparticiones. En el Nivel B se encuentran Direcciones de Departamento y Escuelas, Direcciones de Centros de Investigación, responsables de programas y proyectos de investigación, innovación o emprendimiento, y Encargados(as) de Investigación de facultades y de campus, así como Encargados(as) de Laboratorios y profesionales de comunicaciones. Por último, el Nivel C está compuesto por investigadoras e investigadores, que comprenden académicos(as), postdoctorados, profesionales de I+D+i+e y estudiantes de postgrado.



Vicerrectoría de
Investigación y Desarrollo
Universidad de Concepción

Proyecto
InES de Género



2 Antecedentes

2.1

¿Por qué es importante implementar estas Buenas Prácticas en I+D+i+e al interior de la Universidad de Concepción?

La adopción e implementación de buenas prácticas recomendadas está alineada con los avances y esfuerzos institucionales de la Universidad de Concepción en la promoción de la equidad de género y la eliminación de las desigualdades en todos los estamentos de la comunidad universitaria. Estas buenas prácticas recomendadas contribuyen a crear un entorno inclusivo, respetuoso y equitativo en la UdeC para las actividades relacionadas con la generación de conocimiento.

Es en esta línea, el Proyecto InES de Género de la Universidad de Concepción, entre 2022 y 2023 realizó un Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e (Universidad de Concepción, 2024) con el objetivo de profundizar en el análisis de las brechas de género que persisten en estos ámbitos. Este estudio abarcó los tres campus: Concepción, Chillán y Los Ángeles. Se realizó de manera participativa y se fundamentó en datos primarios y secundarios.

Este diagnóstico reveló la existencia de brechas que requieren un abordaje efectivo. Entre las brechas identificadas destaca una menor presencia de mujeres en la planta académica regular, una concentración de mujeres en las jerarquías más bajas y una menor presencia de mujeres a medida que la jerarquía académica asciende. Además, se observa menos liderazgo de proyectos de investigación y en producción científica de académicas.

En una dimensión más cualitativa, se identificaron desigualdades y sesgos que pueden afectar tanto la participación de las mujeres en la investigación como las oportunidades y el reconocimiento que se les otorga. Esto incluye una distribución desigual de las tareas y roles en las dinámicas y equipos de investigación, puesto se identifica que, frecuentemente las mujeres se encuentran sobrecargadas con responsabilidades administrativas y de gestión, lo que a su vez puede facilitar que hombres asuman roles de liderazgo y tareas de investigación propiamente tal. También se detecta una heterogeneidad en la participación de mujeres en diferentes disciplinas y áreas del conocimiento.

Asimismo, se reconoce la existencia de desafíos adicionales asociados a la maternidad y a las labores de cuidado. Durante estos períodos las mujeres tienden a la pérdida de redes de colaboración y oportunidades de participar en proyectos de investigación.

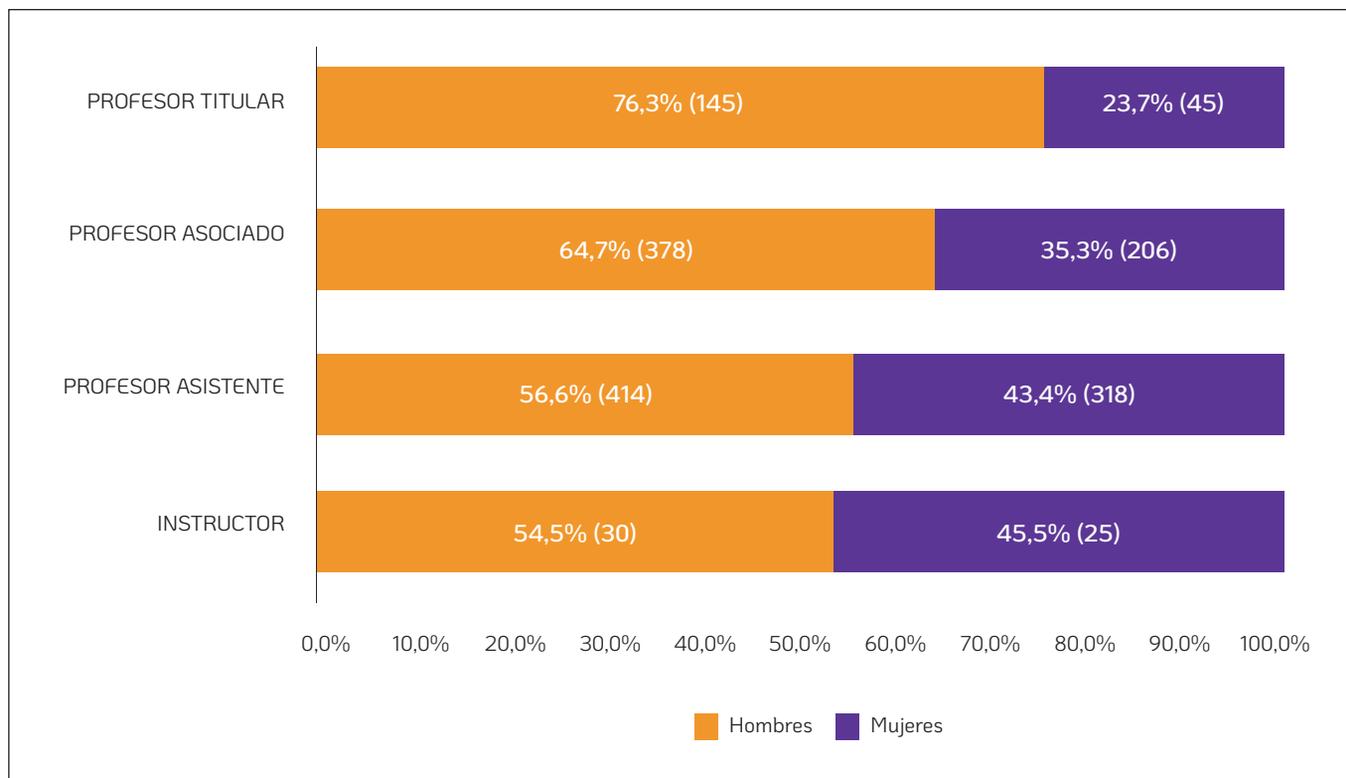
A continuación, se presentan gráficos que ilustran algunas de las brechas identificadas, como la composición de la planta académica regular en los últimos 5 años, la distribución de académicos(as) por grupo de facultad, el liderazgo en proyectos de investigación y la producción científica en el mismo período.

Gráfico 1. Evolución de la planta académica regular por sexo entre 2018 y 2022

El gráfico 1 presenta la evolución de la planta académica regular entre 2018 y 2022 desglosada por sexo. Durante este período se puede observar 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 el 2022 a un 62%.

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 de estos años.

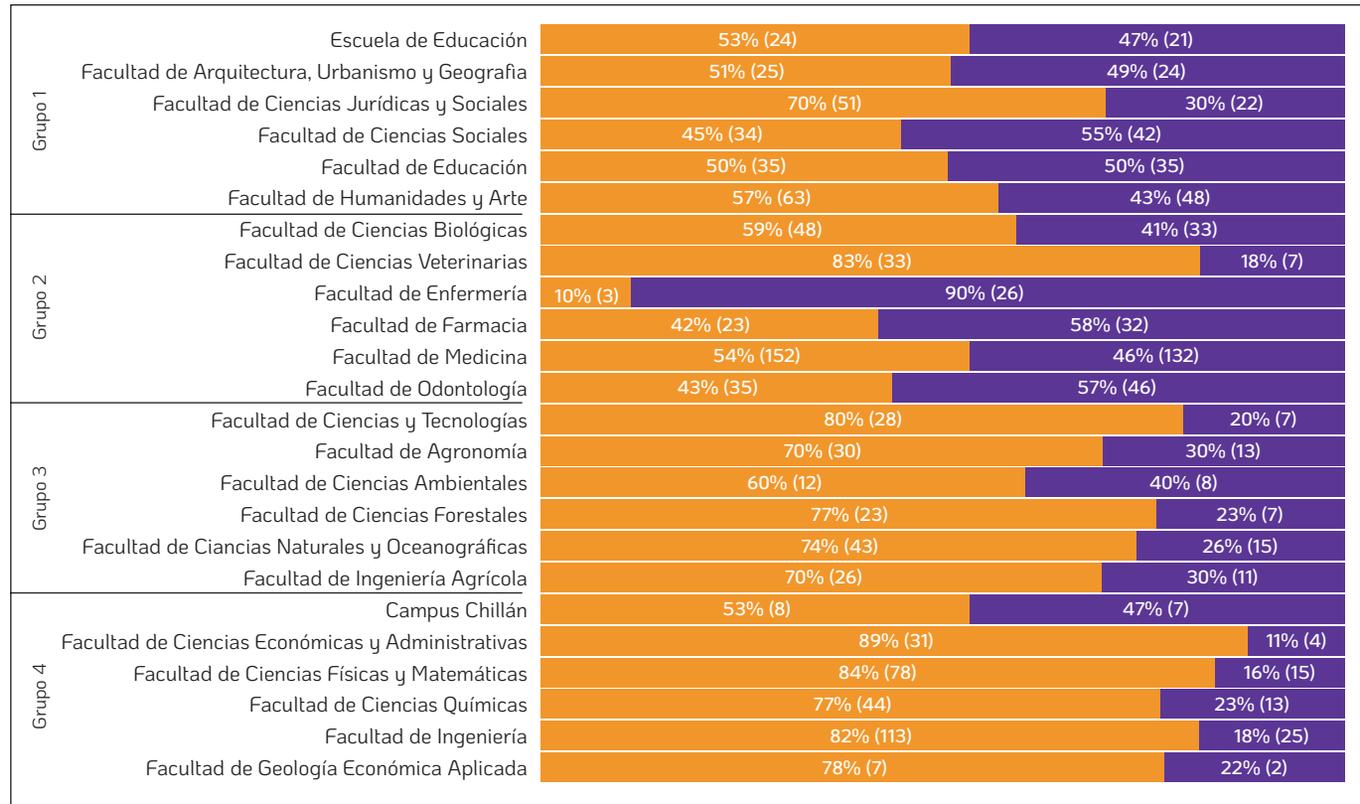
Gráfico 2. Distribución de la planta académica regular por jerarquía y sexo (junio 2023)



Al explorar los datos de la actual distribución de la planta académica regular por jerarquía, se puede identificar que las mujeres se encuentran presentes en todas las jerarquías en menor proporción en comparación con los hombres. La lectura de estos datos debe considerar las brechas de entrada, que reproduce las desigualdades al interior de las distintas jerarquías.

Es posible apreciar que la brecha entre hombres y mujeres se acrecienta a medida que avanza la jerarquía académica, pasando de un 56,6% de hombres y 43,4% de mujeres en la categoría profesor(a) asistente, a un 76,3% (145) de hombres y un 23,7% (45) de mujeres en la categoría de profesor(a) titular.

Asimismo, si observamos las jerarquías académicas por sexo, se identifica que en la planta académica regular de hombres, el 15% del total pertenece a la categoría de profesor titular; y por otro lado, en la planta académica regular de mujeres, solo el 7,6% cuenta con titularidad.

Gráfico 3. Distribución por grupo de facultad¹ y sexo académicos(as) regulares (junio 2023)

El gráfico 3² muestra distribución actual de la planta académica regular por grupo de facultad y por sexo.

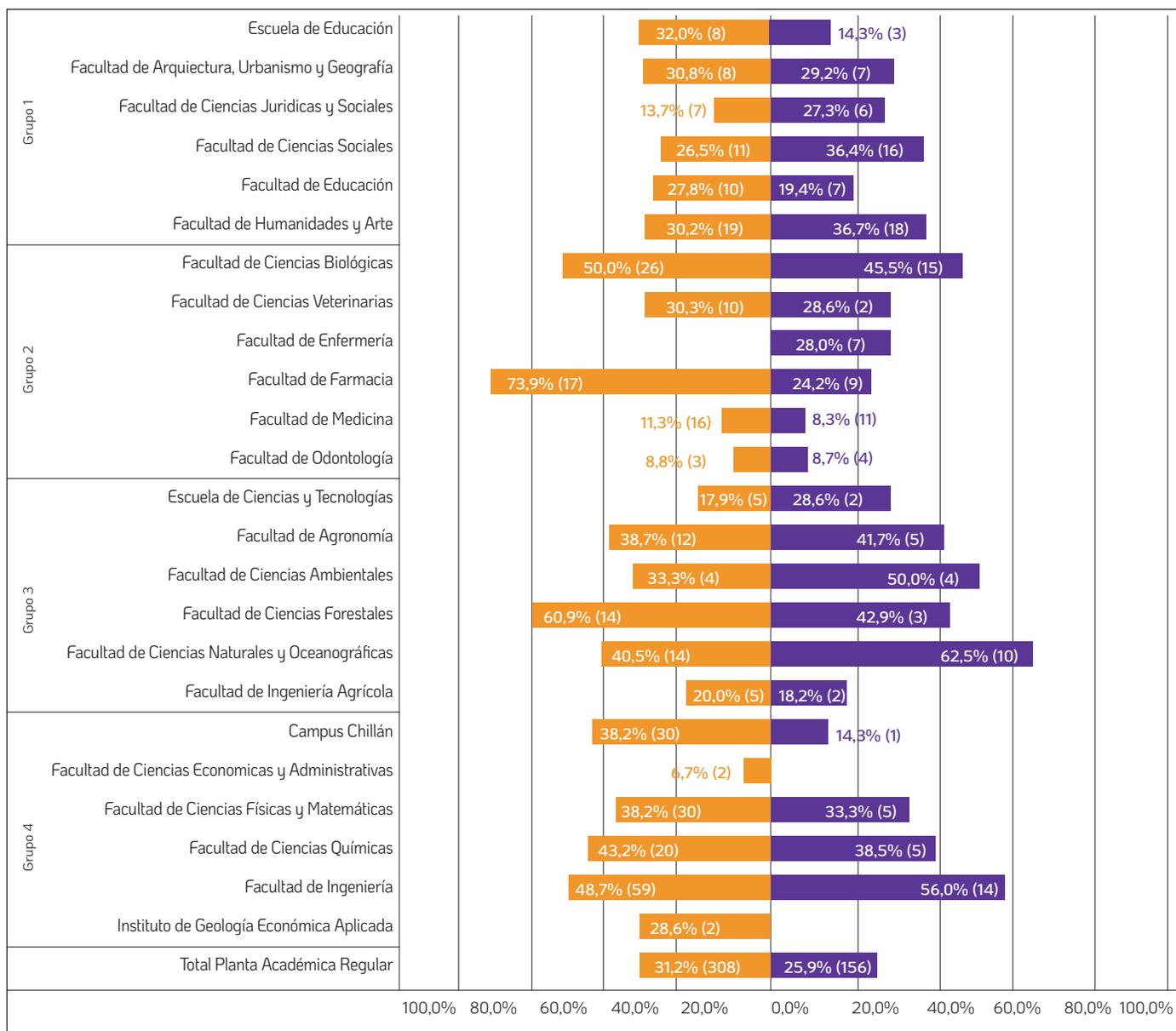
Se identifican mayores diferencias en los Grupos de Facultad 3 y Grupo de Facultad 4, donde las mujeres alcanzan a un 28% y 19%, respectivamente. En el caso del Grupo de Facultad 1 y Grupo de Facultad 2 las diferencias disminuyen, con un 45% y 49% de mujeres respectivamente.

Particularmente, la Facultad de Enfermería, un área más feminizada, posee un 90% de académicas regulares, en contraposición con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas donde las mujeres representan el 11%. En las áreas de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales, la distribución es mixta, con algunas facultades con mayor presencia de mujeres y otras de hombres.

¹ Art. 182 Reglamento del Personal Universitario y Decreto U. DE C. N° 2013-050.

² En el caso del Grupo 4 en las normativas vigentes mencionadas considera la Escuela de Administración y Negocios del Campus Chillán. Sin embargo, en las BBDD VRID se incorpora la categoría “Campus Chillán” lo que comprende las siguientes reparticiones: Dirección General Campus Chillán, Escuela de Administración y Negocios y Subdirección Académica Estudiantil.

Gráfico 4. Proporción de la Planta Académica Regular que lidera actividades I+D+i+e por Grupo de Facultad - 2023



El gráfico 4 muestra la proporción de académicos y académicas que lideran actividades de I+D+i+e, en relación al total de la planta académica regular. Por liderazgo, se entiende que los académicos(as) se encuentran liderando algún proyecto de investigación (con financiamiento interno o externo) o registren una publicación o patente en los últimos cinco años.

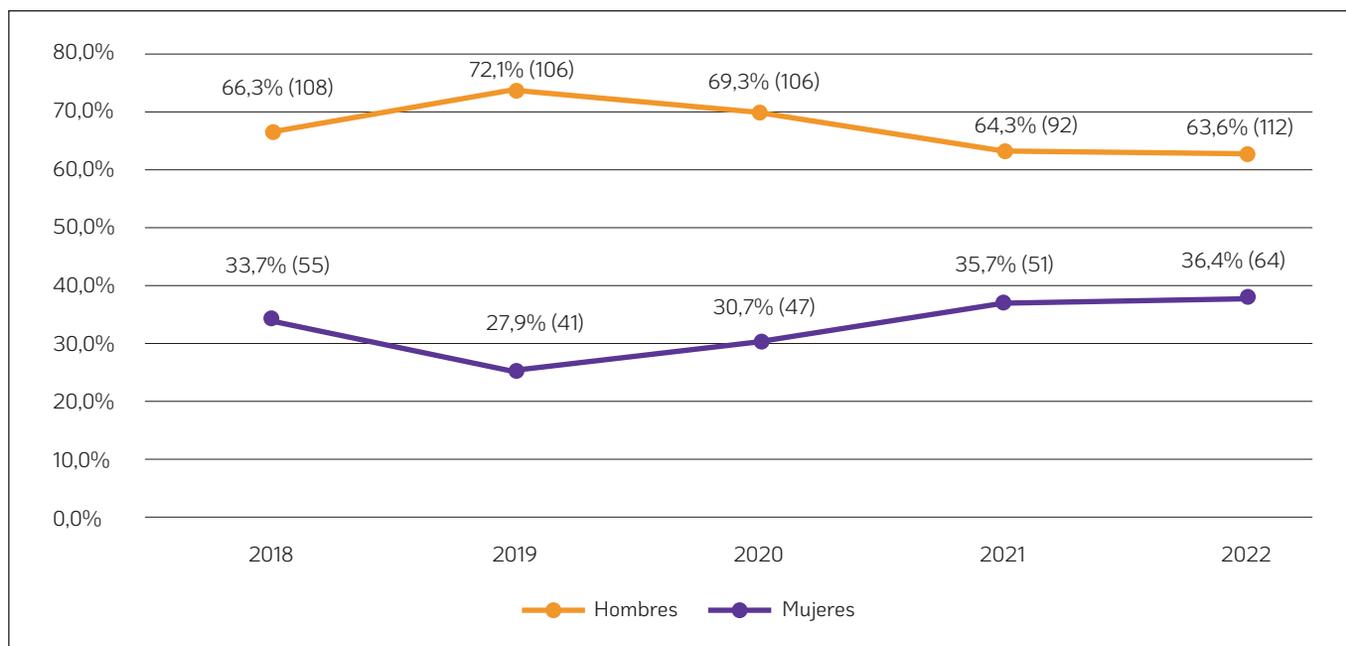
Estos datos deben interpretarse intragrupo, es decir, del total de académicos, un 31,2% realiza actividades vinculadas a I+D+i+e y en el caso de las académicas, un 25,9% de las que pertenecen a la planta regular realiza estas actividades.

La Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas (62,5%), la Facultad de Ingeniería (56%) y la Facultad de Ciencias Ambientales (50%), presentan una mayor proporción de mujeres liderando actividades relacionadas con investigación, superando la mitad de las académicas en cada una de estas unidades.

En contraste, en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y el Instituto de Geología Economía Aplicada, no se identifican mujeres liderando estas actividades en el periodo reportado. Con una leve, pero todavía una baja participación de mujeres en estas actividades se encuentra la Facultad de Medicina (8,3), la Facultad de Odontología (8,7%), la Escuela de Educación (14,3%) y el Campus Chillán (14,3%),

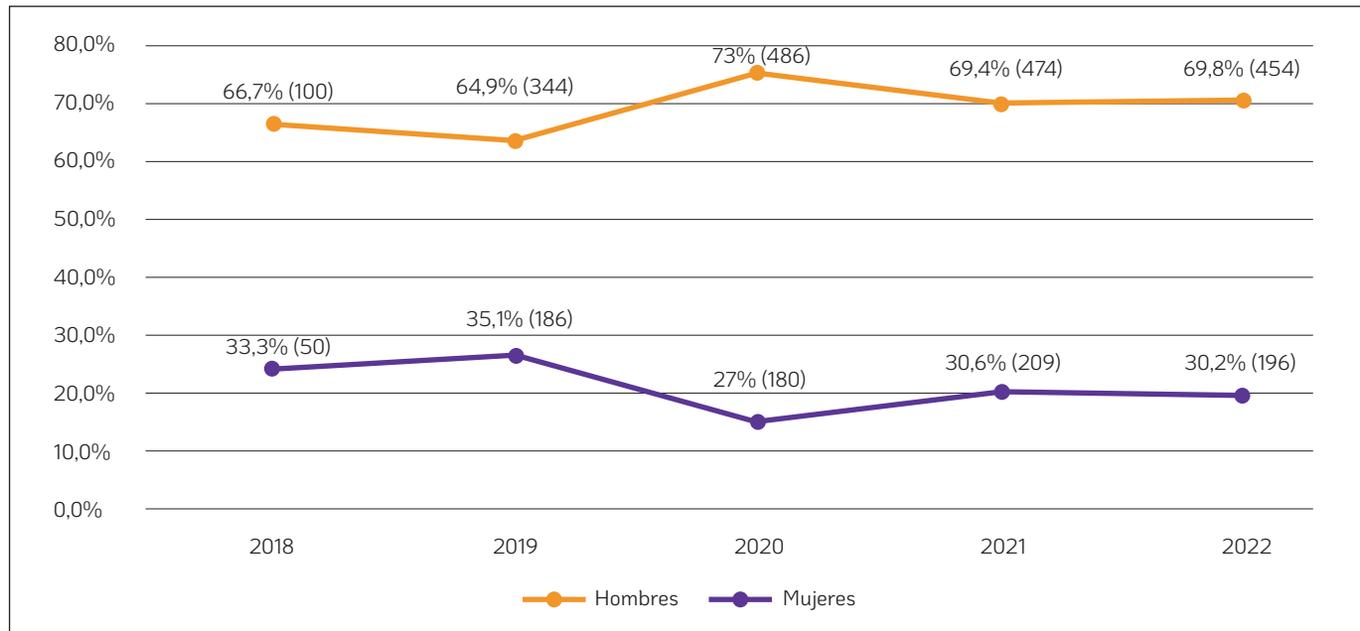
En cuanto a los hombres, se observa una mayor proporción liderando actividades de I+D+i+e en varias facultades. Por ejemplo, en la Facultad de Farmacia, el 73,9% de los académicos participan en actividades de investigación, seguida por la Facultad de Ciencias Forestales (60,9%) y la Facultad de Ciencias Biológicas (50%). En la Facultad de Enfermería no se registran académicos liderando actividades de I+D+i+e.

Gráfico 5. Evolución de proyectos de investigación iniciados entre 2018 y 2022, liderados por académicos(as) regulares



El gráfico 5 muestra los proyectos de investigación liderados por académicos(as) regulares durante el período 2018-2022. Se muestra una tendencia en la cual los hombres predominan en la dirección de estas iniciativas. En 2018, el 65,3% de los proyectos fueron liderados por hombres, cifra que alcanzó su punto máximo en 2019 con un 72,1%. A partir de este año, la proporción de proyectos liderados por hombres empezó a disminuir, registrando 69,3% en 2020 y un 63,6% en 2022.

Por otro lado, las mujeres, aunque se observa que están subrepresentadas en la dirección de proyectos durante este período, mostraron un leve aumento a partir de 2020, registrando un 30,7%, incrementándose al 35,7% en 2021. A pesar de estos avances, aún persiste una brecha de género en la dirección de proyectos de investigación en el ámbito académico regular durante los años estudiados, lo que se puede explicar por diferentes factores entre los que se encuentran una baja presencia de mujeres en la planta académica regular, la que se ubica en este período en alrededor de un tercio.

Gráfico 6. Evolución de las publicaciones lideradas³ por autores(as) que poseen jerarquía académica UdeC entre 2018 y 2022

El gráfico 6 presenta la distribución anual de publicaciones lideradas⁴ por académicos(as) regulares desde 2018 hasta 2022. 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).

Es relevante observar el efecto de la pandemia en 2020. Mientras que las mujeres mantuvieron una producción similar al año anterior (de 186 en 2019 a 180 en 2020), los hombres aumentaron considerablemente su producción (de 344 en 2019 a 486 en 2020), exacerbando las disparidades y ampliando la brecha preexistente, alcanzando un 73% para los académicos y un 27% para las académicas.

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 artículos y reviews, pueden existir dos líderes (primer autor o autor de correspondencia), y si ambos pertenecen a distintas jerarquías, la publicación se ha contabilizado dos veces, lo que podría influir levemente en las cifras presentadas.

En síntesis, estos hallazgos resaltan la importancia de establecer recomendaciones y estrategias para promover un entorno más inclusivo y equitativo para las actividades relacionadas con la generación de conocimientos en la Universidad, con el fin de eliminar las barreras que enfrentan las mujeres para liderar y participar en procesos de investigación y desarrollo científico.

³ Se comprende como publicación liderada cuando el autor(a) principal, autor(a) de correspondencia y editor(a) de libros.

⁴ Se consideraron únicamente como publicaciones los artículos, reviews, libros y capítulos de libros. En el caso de los capítulos de libros no posee la categoría de "liderada" en la base de datos disponibles. Sin embargo, se incluyen estos datos, por una decisión metodológica y por la relevancia de este tipo de producciones científicas para algunas áreas del conocimiento.

2.2

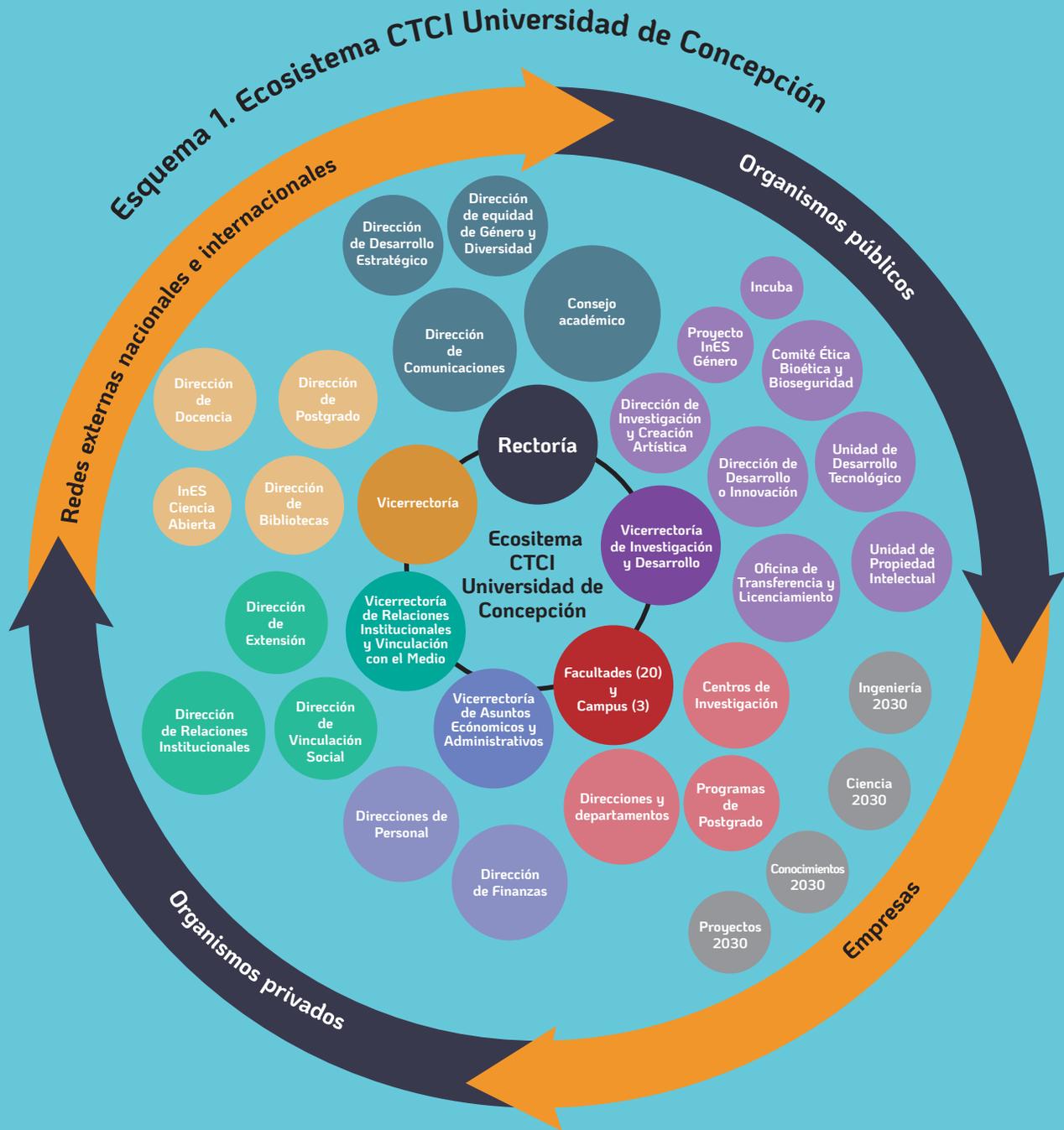
Ecosistema CTCI de la Universidad de Concepción

Las recomendaciones y estrategias presentadas en este Manual, y que se consideran buenas prácticas, involucran a todas las personas que interactúan en el ecosistema CTCI de la Universidad de Concepción. Este amplio y diverso conjunto de personas, unidades y redes incluye Rectoría y Consejo Académico, así como académicos(as) regulares, colaboradores(as) académicos(as), profesionales y asistentes de investigación, innovación y emprendimiento, postdoctorandos y estudiantes de postgrado.

También juegan un papel fundamental la Vicerrectoría, encargada de la docencia y el postgrado, y la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, que promueve la investigación y la innovación y resguarda los aspectos éticos de estos procesos a través del Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad. Además, se cuentan con unidades dedicadas a la proteger la propiedad intelectual, la incubación de proyectos, y procesos de transferencia y licenciamiento.

El ecosistema también engloba unidades clave como la Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio y la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, direcciones, facultades, campus, departamentos, escuelas y diferentes centros de investigación.

Por último, el ecosistema CTCI interactúa y se beneficia de redes externas nacionales e internacionales, organismos públicos, privados y empresas, que contribuyen a las dinámicas de investigación, innovación y emprendimiento en la Universidad de Concepción. El siguiente esquema detalla de manera integral los agentes que componen este ecosistema.



2.3

Metodología: Proceso de elaboración, validación y monitoreo del Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e

El proceso de elaboración, validación y monitoreo del Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e, comienza con el Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e. Este diagnóstico contempló el análisis de datos primarios y secundarios⁵. Se realizó de forma participativa involucrando distintos perfiles: actores institucionales claves, académicos(as), colaboradores(as) académicos(as), investigadores(as), profesionales de I+D+i+e y estudiantes de postgrado.

En el proceso de análisis a los datos cualitativos, específicamente, en la codificación, se creó un código de “Buenas Prácticas” para identificar las buenas prácticas existentes. Asimismo, se identificaron propuestas o sugerencias en relación con desafíos y necesidades que dieron origen a buenas prácticas deseadas, las que también se integran en este Manual.

Paralelamente a este proceso, se realizó una búsqueda, recopilación y análisis comparado de Manuales, Protocolos y Guías de Recomendaciones desarrollados en contextos similares y que incorporaran perspectiva de género, tanto a nivel nacional como internacional. Finalmente se adoptan como referencia 20 documentos (Anexo 1), entre los cuales se destaca el Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual (Universidad de Concepción, 2023), el Manual de Transferencia de Buenas Prácticas para la Equidad de Género (Corporación Chilena de la Madera, 2023) y el Instructivo de Buenas Prácticas y Acciones para el Fomento de la Equidad de Género en la carrera académica de la Universidad de Chile (Universidad de Chile, 2021). Estos tres documentos fueron considerados como guía para la elaboración de este Manual, en tanto estructura y forma.

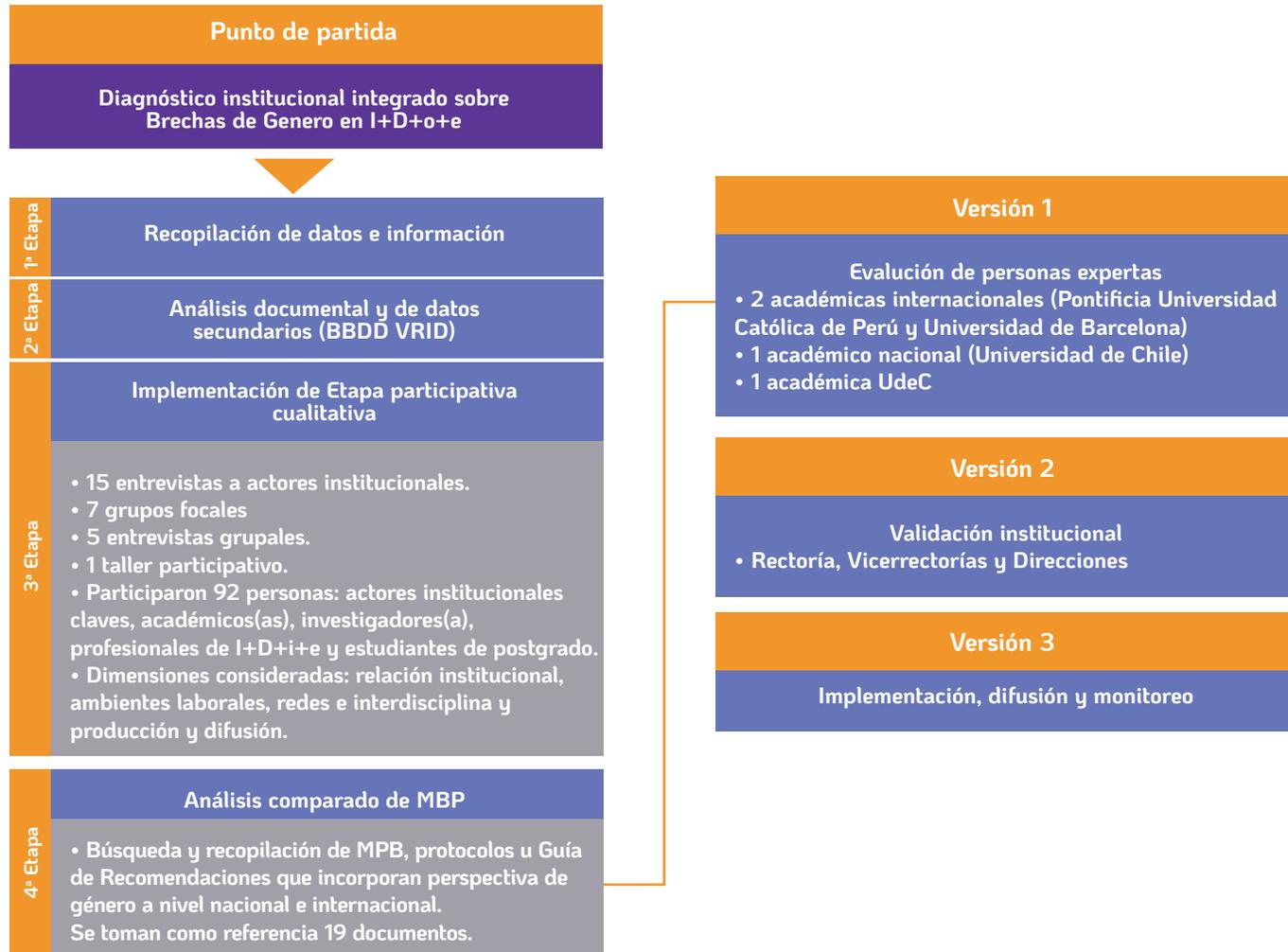
Así, se elaboró el Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e en su primera versión la que fue evaluada por cuatro personas expertas internas y externas a la Universidad. Se evaluó coherencia, contenido, formato y diseño, y proporcionaron sugerencias para su implementación, difusión y diseño de seguimiento, dando paso a la segunda versión. La segunda versión del Manual se sometió a validación institucional, recibiendo retroalimentación de distintas reparticiones: Vicerrectoría, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio, la Dirección de Género y Diversidad Sexual y la Dirección de Personal, generando la tercera versión. El diseño de socialización, implementación y monitoreo de las Buenas Prácticas establecidas en este Manual es de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo y el organismo que considere pertinente, contemplando actualizaciones y adecuaciones, en el caso que corresponda.

El esquema 2 muestra el Proceso de elaboración y validación institucional del Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e.

⁵ En una primera fase, se realizó un análisis de contenido de las normativas institucionales que regulan e inciden en las actividades de I+D+i+e, así como un análisis cuantitativo de bases de datos provenientes de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo y la Dirección de Personal. Posteriormente, se ejecutó una etapa participativa cualitativa que incluyó entrevistas individuales a actores institucionales y entrevistas grupales a distintos perfiles. En estas entrevistas se profundizaron las siguientes dimensiones: relación institucional, ambientes laborales, las redes e interdisciplina, y la producción y difusión de conocimiento.

Esquema 2

Proceso de elaboración, validación y monitoreo del Manual de Buenas Prácticas en I+D+i+e





Vicerrectoría de
Investigación y Desarrollo
Universidad de Concepción

Proyecto
InES de Género



¿Qué son las Buenas Prácticas?

3.1

Definición de Buenas Prácticas

Las Buenas Prácticas son acciones positivas que pueden ser consideradas replicables en diferentes ámbitos de la vida social, tales como el ámbito laboral, el área de salud, la docencia, entre otros. Según el Diccionario de la Real Academia Española-RAE, la palabra Práctica tiene su origen en el latín tardío *practicus*: “activo”, “que actúa”, es decir, se refiere a acciones que han desarrollado las personas independientes de su género y/o rango etario, cuyos resultados han sido positivos y pueden ser considerados un modelo a repetir (Quintana, González y Godoy, 2020). Las Buenas Prácticas entonces “proveen un conjunto impresionante de ejemplos probados y soluciones que pueden ayudar a resolver los dilemas de gestión” (Armijo, 2004, p. 5).

En el caso de las Buenas Prácticas que integran una perspectiva de género, se definen como “las acciones tendientes a eliminar las desigualdades de condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios donde se desarrolla el ser humano, desde el hogar hasta los centros laborales” (Cárdenas y González, p. 6, 2012 citado por Programa Más Mujer 2023)

3.2

Características y objetivo de las Buenas Prácticas

Las Buenas Prácticas se relacionan con procesos de *benchmarking*⁶ y sus principales objetivos son: apoyar el mejoramiento de la gestión, facilitar soluciones a problemas complejos (mostrando cómo “lo hicieron otros” y estimulando la búsqueda de soluciones innovadoras), fomentar la asociatividad en la resolución de problemáticas en campos específicos, establecer un ambiente de colaboración e incentivos a través de visibilizar los resultados, y promover el buen desempeño mediante la evaluación de la gestión (Armijo, 2004).

En este sentido, se destaca la importancia de buscar soluciones a través de iniciativas asociativas e innovadoras, así como la evaluación de los resultados y la gestión.

⁶ Proceso de análisis que consiste en comparar el desempeño y las prácticas de una organización/institución con otras mejor calificadas en su sector a fin de mejorar la eficiencia y efectividad de la propia organización/institución en cuestión, así como también para actualizar las mejores prácticas en el área y adaptarlas a las necesidades particulares. Fuente: Cárdenas, A. (2006). El benchmarking como herramienta de evaluación. ACIMED, 14 (4). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000400015&lng=es&tlng=es

3.3

Atributos de las Buenas Prácticas

Las Buenas Prácticas consideradas para la elaboración de este Manual se basan en una serie de características (ReIN e Inclusiva, 2020) que aseguran pertinencia e impacto positivo en los procesos de generación de conocimiento al interior de la Universidad de Concepción. Estos atributos son los siguientes:

- 1. Innovadoras:** poseen un enfoque innovador en su ejecución, métodos y resultados. Presentan soluciones creativas y efectivas a los desafíos existentes.
- 2. Buscan la solución a un problema o necesidad:** abordan un problema específico identificado y buscan la resolución o mejora de la situación o realidad detectada.
- 3. Asociativas:** promueven la colaboración y la asociación entre diversas personas, tanto internas o externas a la Universidad, fortaleciendo el impacto de las prácticas, el intercambio de conocimientos y la sostenibilidad en el tiempo, contribuyendo así a fortalecer relaciones respetuosas e inclusivas.
- 4. Replicables y adaptables:** son replicables en distintos contextos (unidades, departamentos y facultades) y posibles de adaptar en diferentes realidades.
- 5. Factibles:** son posibles de implementar y viables en términos prácticos, considerando los recursos disponibles.
- 6. Sostenibles en el tiempo:** son sostenibles en el mediano y largo plazo, lo que implica que sus beneficios se mantengan a lo largo del tiempo, considerando estrategias de continuidad, recursos y mecanismos de seguimiento para asegurar su permanencia y retroalimentación.
- 7. Contemplan monitoreo y evaluación:** consideran mecanismos permanentes para relevar los aprendizajes que permitan diseñar mejoras constantes, estableciendo indicadores de seguimiento, datos relevantes y analizando los resultados obtenidos, con el fin de retroalimentar y mejorar continuamente las prácticas implementadas.

3.4

Estructura de las Buenas Prácticas

Las Buenas Prácticas en el ámbito de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento de base científica-tecnológica, son fundamentales para promover un entorno académico inclusivo, equitativo y propicio para el crecimiento y desarrollo de todas las personas involucradas. A continuación, se presentan una serie de buenas prácticas recomendadas, dirigidas a diferentes personas destinatarias al interior de la institución, las que se dividen en cuatro dimensiones: avanzar hacia la igualdad de género, soporte para la construcción de una ciencia sana, ambientes colaborativos, respetuosos y equitativos y ciencia al alcance de todos y todas.

Estas prácticas se estructuran en diversas acciones, recomendaciones y directrices. Proporcionan una justificación y establecen las responsabilidades y acciones por niveles institucionales.

3.5

Personas destinatarias

Nivel **A**

- Rectoría
- Vicerrectoría
- Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo
- Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio
- Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos
- Decanaturas
- Direcciones de Campus
- Direcciones y Unidades relacionadas: Dirección de Desarrollo Estratégico, Dirección de Comunicaciones, Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, Dirección de Docencia, Dirección de Postgrado, Dirección de Bibliotecas, Dirección de Investigación y Creación Artística, Dirección de Desarrollo e Innovación, Dirección de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Extensión, Dirección Relaciones Internacionales.

Son las unidades responsables del avance y cumplimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI), la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, y la Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento, y el Plan de Mejora incorporado en el Informe de Autoevaluación Institucional, lo que respalda la implementación de las Buenas Prácticas en todos los niveles institucionales.

Nivel **B**

- Direcciones de Departamento
- Direcciones de Escuela
- Direcciones Centro de Investigación
- Direcciones de Programas
- Direcciones de Proyectos de Investigación, Innovación o Emprendimiento
- Encargados(as) de Investigación
- Encargados(as) de Laboratorios
- Profesionales de Comunicaciones

Se trata de los actores responsables de la gestión e implementación de las Buenas Prácticas en sus respectivas unidades, reparticiones y áreas de responsabilidad.

Nivel **C**

- Investigadores(as)
- Postdoctorandos
- Profesionales de apoyo en investigación, innovación o emprendimiento
- Estudiantes de Postgrado

Son las personas que desempeñan un rol activo en la ejecución de proyectos y actividades vinculadas a investigación, innovación o emprendimiento de base científica-tecnológica.



Vicerrectoría de
Investigación y Desarrollo
Universidad de Concepción

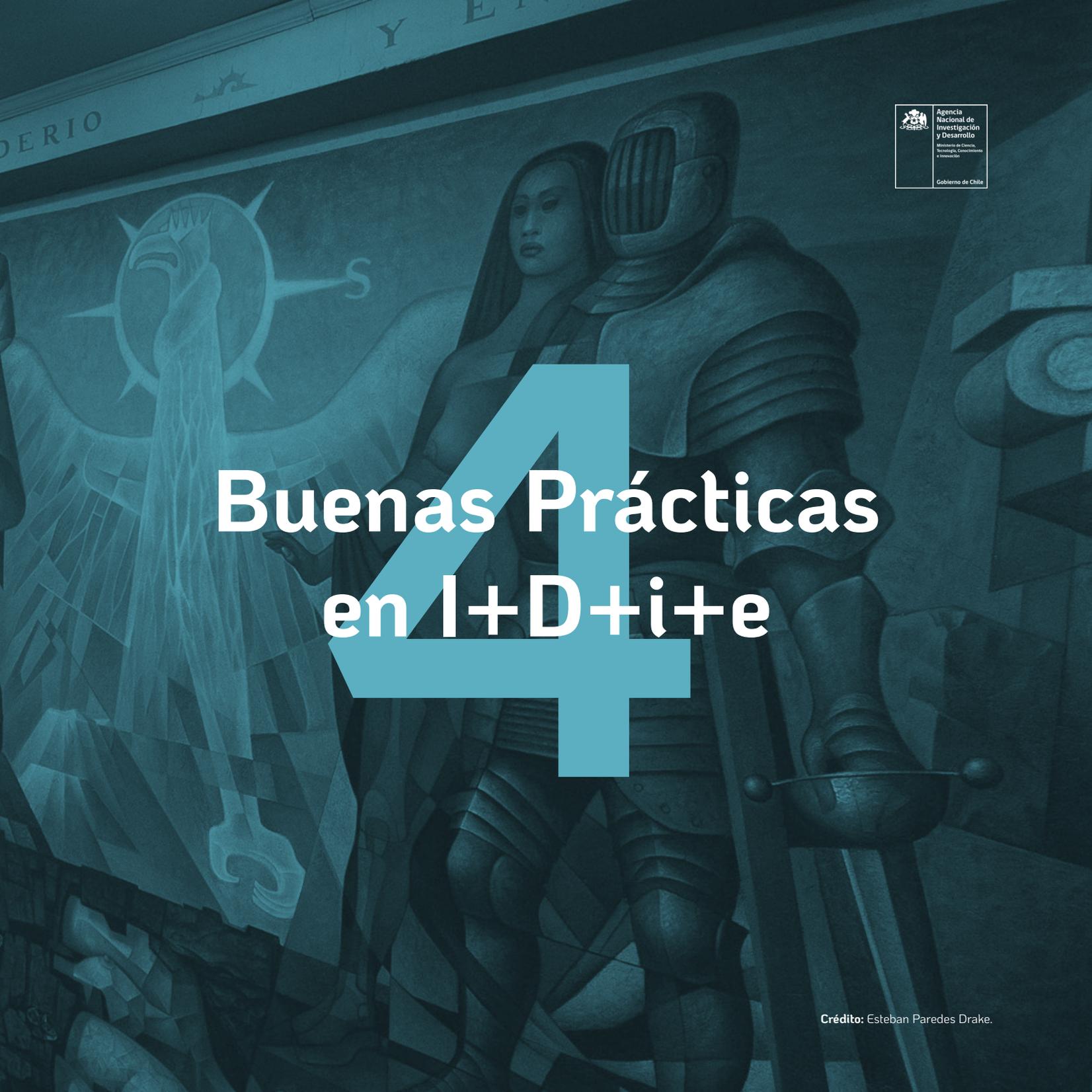
Proyecto
InES de Género



Y NO HAY B... ZA COMO ESTA...

EL PREZIL ENTERRADA EN SUS INFIERNOS

EN SUS CERROS DE PIEDRA Y PODER



Buenas Prácticas en I+D+i+e

4.1

Avanzar hacia la igualdad de género en I+D+i+e

1

Reconocer, destacar y visibilizar la contribución de las mujeres en la generación de conocimientos

Descripción y fundamentación

Otorgar reconocimiento, destacar y visibilizar la contribución de investigadoras por sus avances y logros, no solo permite romper estereotipos de género, sino que inspira a futuras generaciones. De igual forma, promueve la diversidad al incorporar una variedad de perspectivas y experiencias, y fomenta una mayor confianza y participación en la ciencia.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Impulsar el diseño y la implementación de acciones, mecanismos y espacios que reconozcan y destaquen la contribución de las mujeres en la generación de conocimientos y la divulgación científica.

- Reconocimiento a la Investigación y Creación Artística de Excelencia VRID.
- Premios Ciencia con Impacto OTL, VRID.

Nivel

B

Gestionar y coordinar en sus unidades y reparticiones la implementación de acciones, mecanismos y espacio que reconozcan y destaquen la contribución de las mujeres en la generación de conocimientos y la divulgación científica.

- Ciclos de reconocimiento anual sobre la contribución de mujeres en I+D+i+e.
- Exposición de mujeres destacadas en I+D+i+e.

Nivel

C

Proponer y participar activamente en acciones que promuevan el reconocimiento de las mujeres en la generación de conocimientos y la divulgación científica.

- Jornada de reconocimiento de mujeres en I+D+i+e entre pares.
- Promover el nombramiento de académicas para ser consideradas en reconocimientos.

2

Promover la formación para la incorporación del enfoque de género en I+D+i+e

Descripción y fundamentación

Promover y generar instancias de formación para investigadores(as) relacionadas con la incorporación del enfoque de género en los procesos de investigación, desarrollo e innovación y emprendimiento de base científica tecnológica, con el propósito a transversalizar el enfoque de género. La incorporación del enfoque de género en I+D+i+e aborda las desigualdades de género, promueve la diversidad de perspectivas y enriquece la calidad de los proyectos y los resultados.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Desarrollar e impulsar, paulatinamente, políticas y planes estratégicos institucionales que promuevan la formación en la incorporación del enfoque de género en I+D+i+e.

- Revisión de la incorporación del enfoque de género en políticas y planes institucionales existentes, vinculadas a I+D+i+e.
- Considerar el enfoque de género en el diseño de nuevos planes y políticas institucionales, vinculadas a I+D+i+e.

Nivel

B

Proporcionar apoyo para la incorporación del enfoque de género en I+D+i+e en las unidades, reparticiones y centros de investigación a su cargo.

- Realizar encuentros y diálogos formativos orientados a reconocer el aporte del género como categoría de análisis necesaria para el desarrollo científico.
- Difundir los planes y políticas institucionales que incorporan el enfoque de género en I+D+i+e.

Nivel

C

Participar en las instancias formativas relacionadas con la incorporación del enfoque de género en los procesos de I+D+i+e.

- Identificar necesidades de formación en la incorporación del enfoque de género en I+D+i+e.
- Aplicar el enfoque de género en sus proyectos y actividades relacionadas.

3

Incorporar el enfoque de género en los Procesos de Evaluación Académica

Descripción y fundamentación

Incorporar el enfoque de género en los Procesos de Evaluación Académica, incluyendo estas consideraciones en las Pautas de Evaluación cuando apliquen a mujeres. Esto es necesario para reconocer las tareas y responsabilidades adicionales que generalmente recaen en las académicas, como las tareas de gestión y las labores de cuidado, incluyendo la maternidad.

Al integrar este enfoque, se garantiza una evaluación justa y equitativa que valora las contribuciones de las mujeres en el ámbito académico y de investigación.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Gestionar, promover y respaldar la incorporación paulatina del enfoque de género en los Procesos de Evaluación Académica, explicando su alcance e impacto en las trayectorias académicas de las mujeres.

- Incorporar un criterio de bonificación por gestión académica, labores de cuidado y maternidad al ponderar la producción científica y las actividades de divulgación, extensión y vinculación.

Nivel

B

Difundir, socializar y clarificar qué implica la incorporación del enfoque de género en las Pautas de Evaluación, explicando los alcances de las nuevas dimensiones y bonificaciones.

- Organizar jornadas de socialización para explicar la incorporación del enfoque de género en las Pautas de Evaluación Académica y la bonificación.
- Canalizar dudas y generar espacios de consulta y respuesta para apoyar a quienes se encuentren en Proceso de Evaluación Académica.

Nivel

C

Declarar en la Pauta de Evaluación Académica las actividades de gestión académica y las labores de cuidado y maternidad cuando corresponda.

- Participar en las jornadas de socialización de la incorporación del enfoque de género en los Procesos de Evaluación Académica.

4 Incorporar el equilibrio de género en los procesos de contratación académica

Descripción y fundamentación

Incorporar paulatinamente el equilibrio de género como un criterio a considerar en la apertura de concursos y nuevas contrataciones académicas, para favorecer la representación equitativa de hombres y mujeres en los espacios laborales. Esta buena práctica debe considerar la planta existente y las competencias profesionales, académicas y técnicas requeridas, favoreciendo la contratación del género subrepresentado.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Establecer, promover y supervisar políticas institucionales que fomenten la incorporación del equilibrio de género en los procesos de contratación académica.

- Crear una política que fomente la incorporación del equilibrio de género en los procesos de contratación académica, procurando la contratación del género subrepresentado.
- Monitorear el cumplimiento de la política y la factibilidad de aplicación en todas las áreas del conocimiento.

Nivel

B

Incorporar el equilibrio de género en los procesos de contratación académica, considerando la planta existente y las competencias laborales y técnicas, para favorecer la contratación del género subrepresentado.

- Identificar la distribución por género de la unidad o repartición.
- Incentivar en los procesos de selección académica, la contratación del género subrepresentado, en tanto las competencias profesionales y técnicas lo permitan.

Nivel

C

Apoyar y fomentar una cultura basada en la igualdad de oportunidades y respaldar el equilibrio de género como un criterio para las nuevas contrataciones académicas.

- Considerar el equilibrio de género en la conformación de los equipos de investigación que puedan liderar.

5

Implementar políticas de acción afirmativa que reconozcan e impulsen las carreras de mujeres en I+D+i+e

Descripción y fundamentación

Las políticas de acción afirmativa se fundamentan en un enfoque de justicia, debido a que, generalmente las mujeres, enfrentan los mayores obstáculos en la conciliación trabajo-familia y las responsabilidades domésticas, limitando su tiempo y dedicación a la investigación, lo que reduce su productividad y, en consecuencia, su reconocimiento. Esto impone barreras adicionales para obtener financiamiento, redes profesionales y oportunidades de liderazgo científico.

Estas acciones, focalizadas y transitorias, abordan y corrigen desigualdades sistémicas y promueven la igualdad de oportunidades en I+D+i+e, aprovechando todo el potencial de talento y conocimiento que las mujeres aportan a la generación de conocimiento.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Impulsar y respaldar políticas de acción afirmativa que promuevan la equidad de género y el desarrollo de las trayectorias académicas e investigativas de las mujeres.

- Crear un fondo permanente para potenciar el desarrollo y liderazgo de académicas de la Universidad de Concepción, promoviendo también la asociatividad y cooperación.
- Disponer de fondos de financiamiento institucional para el apoyo en labores de cuidado para académicas que lo soliciten, en el marco de su participación como expositoras en congresos u otras instancias de divulgación científica.

Nivel

B

Liderar la implementación de las políticas de acción afirmativa, promoviendo la visibilidad y el apoyo a las trayectorias académicas e investigativas de mujeres.

- Levantar propuestas de financiamiento interno en sus facultades y/o unidades académicas que complementen los financiamientos externos, institucionales o internos asociados a la producción y divulgación científica, reconociendo el valor de las labores de cuidado y la importancia de la conciliación entre la labor académica y las labores de cuidado.

Nivel

C

Apoyar y participar en la implementación de las políticas de acción afirmativa y promover la igualdad de oportunidades.

- Identificar en espacios de trabajo las necesidades de políticas de acción afirmativa en el ámbito de I+D+i+e.

6

Avanzar en políticas de cuidados y corresponsabilidad

Descripción y fundamentación

Avanzar hacia la implementación de políticas de cuidados y corresponsabilidad, para promover un entorno que favorezca la participación equitativa de todas las personas en actividades de investigación, innovación y emprendimiento, reconociendo la importancia de la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, así como la promoción de la corresponsabilidad en estas áreas.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Desarrollar políticas institucionales que promuevan la atención a los cuidados y las personas cuidadoras, que permitan fomentar la corresponsabilidad, y garantizar la asignación de recursos adecuados para implementar acciones relacionadas.

- Construir políticas de cuidado que permitan balancear responsabilidades laborales, familiares, y personales.
- Promover una cultura de corresponsabilidad en la que se compartan equitativamente las tareas y responsabilidades asociadas a hijos(as) y personas dependientes.

Nivel

B

Liderar la implementación de las políticas de cuidado y corresponsabilidad en sus respectivas unidades y áreas, y fomentar un entorno de trabajo que promueva la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, identificando obstáculos y desafíos relacionados.

- Generar una campaña de difusión sobre políticas de cuidado que permitan a investigadores(as) la conciliación laboral, familiar y personal.
- Impulsar en las unidades y reparticiones que corresponda un fondo de cuidados y apoyo integral, destinado a investigadoras que se encuentren en situaciones donde sus responsabilidades de cuidado interfieran con sus labores académicas durante pasantías, asistencia a congresos o seminarios de investigación.

Nivel

C

Participar, respetar y promover activamente una cultura de corresponsabilidad y promoción de los cuidados.

- Colaborar en la identificación de necesidades de cuidado y proponer soluciones para garantizar la participación igualitaria de todas las personas.

4.2

Soporte para la construcción de una ciencia sana

7 Apoyar la postulación a programas y proyectos de financiamiento externo que potencien el desarrollo de mujeres en I+D+i+e

Descripción y fundamentación

Impulsar estrategias e iniciativas que favorezcan la postulación y adjudicación de programas y proyectos de financiamiento externo de las académicas e investigadoras en todos los niveles, para favorecer el desarrollo de trayectorias académicas y de investigación. Esto permite instalar capacidades al interior de la institución que sean sostenibles en el tiempo.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Establecer y promover políticas que favorezcan la postulación a líneas de financiamiento externo que beneficien a las mujeres investigadoras en las áreas de I+D+i+e.

- Diseñar un plan de acompañamiento que comprenda actividades de formación, soporte financiero y herramientas que permitan fortalecer las postulaciones.
- Diseñar una estrategia de mentorías en la postulación a proyectos de financiamiento externo.

Nivel

B

Implementar iniciativas y acciones concretas para apoyar la postulación de mujeres investigadoras a líneas de financiamiento externo en I+D+i+e.

- Facilitar espacios para realizar diálogos, mentorías y formación.
- Generar acciones de formación para quienes desarrollen mentorías.

Nivel

C

Participar activamente en las iniciativas y acciones establecidas para apoyar la postulación a las líneas de financiamiento externo.

- Identificar oportunidades de financiamiento externo en I+D+i+e.
- Identificar áreas con necesidades de mentorías y colaborar en la búsqueda de académicos(as) internos y externos que podrían realizar mentorías.

8

Incorporar criterios de evaluación diferenciados por áreas disciplinarias para postulación de proyectos internos

Descripción y fundamentación

La incorporación de criterios de evaluación diferenciados por áreas de conocimiento en líneas de financiamiento interno, considera las características y las particularidades de cada área disciplinaria, el tipo de producción científica y los tiempos asociados. Esta buena práctica fomenta una evaluación más justa y acorde a las particularidades de cada disciplina, lo que a su vez puede promover la diversidad en la investigación y la producción académica.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Establecer los lineamientos y hacer efectiva la incorporación de los criterios de evaluación diferenciados por áreas disciplinarias en las líneas de financiamiento interno.

- Generar pautas de evaluación diferenciadas por área del conocimiento, en concordancia con la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), replicando el sistema de evaluaciones a través de los Grupos de Estudio para las líneas Fondecyt, lo que permite replicar un modelo de evaluación que reconozca las particularidades de cada disciplina.

Nivel

B

No aplica.

Nivel

C

No aplica.

9

Promover el diálogo interdisciplinario para la generación de conocimientos

Descripción y fundamentación

El ejercicio y diálogo interdisciplinario en la generación de conocimientos, es una acción que permite atender las problemáticas complejas de la sociedad actual de manera integral. El diálogo interdisciplinario sirve como una herramienta efectiva para la creación de redes de colaboración, el trabajo asociativo para la producción científica y la incorporación del enfoque de género en I+D+i+e.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Promover el diálogo interdisciplinario en la generación de conocimiento y fomentar iniciativas interdisciplinarias en I+D+i+e.

- Difundir concursos de financiamiento interno que promuevan el desarrollo de investigación interdisciplinaria.
- Incorporar el criterio interdisciplinario en líneas de financiamiento interno.

Nivel

B

Implementar estrategias para facilitar la colaboración entre diferentes facultades y campus y apoyar la creación de espacios y redes internas y externas para la postulación a proyectos y la divulgación de líneas de investigación disciplinarias.

- Generar encuentros académicos entre las diferentes unidades, reparticiones o campus para la difusión de líneas de investigación, creación de redes interdisciplinarias y proyecciones de trabajo investigativo en conjunto.

Nivel

C

Participar activamente en proyectos y actividades con investigadores(as) de diferentes áreas del conocimiento, para contribuir a la construcción de enfoques integrales e interdisciplinarios de abordaje de problemas y objetos de investigación.

- Identificar las líneas de investigación que desarrollen académicos(as) o investigadores(as) de su repartición o unidad.
- Generar instancias de trabajos y conformación de equipos que consideren la interdisciplina en el desarrollo de proyectos de investigación.

10 Potenciar el rol de encargados y encargadas de investigación de las unidades académicas

Descripción y fundamentación

Reconocer, potenciar y difundir el rol de encargados(as) de investigación de las distintas unidades académicas, mediante la comunicación oportuna de sus tareas y responsabilidades, asegurando así que su contribución sea efectiva. Junto a esto, los encargados(as) deben tener una participación activa en los procesos de I+D+i+e, promoviendo la colaboración interdisciplinaria y el intercambio de conocimientos para fortalecer el impacto y la visibilidad de las contribuciones científicas de investigadores(as) UdeC.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Potenciar el rol de los encargados(as) de investigación en las unidades académicas, respaldando sus iniciativas y asegurando una comunicación clara y oportuna de sus funciones al interior de las facultades, campus y reparticiones.

- Generar encuentros periódicos entre encargados(as) de investigación de las distintas unidades, reparticiones y campus, donde se pueda construir un modelo de trabajo con lineamientos y directrices para la divulgación y apoyo de las investigaciones y productividad científica de investigadores(as).

Nivel

B

Respaldar y comunicar las funciones de los encargados(as) de investigación en las respectivas unidades académicas.

- Facilitar espacios e infraestructuras para los encuentros periódicos que se generen entre el encargado(a) de investigación e investigadores(as).
- Generar un canal de información donde el encargado(a) pueda difundir informaciones y actividades sobre I+D+i+e.

Nivel

C

Mantener comunicación y recurrir a los servicios que comprende el rol del encargado(a) de investigación para el apoyo en el desarrollo de actividades vinculadas a I+D+i+e.

- Colaborar activamente con los encargados(as) de investigación en el desarrollo de actividades, formación y proyectos de investigación.
- Facilitar información a los encargados(as) de investigación, sobre necesidades y desafíos en sus respectivas áreas cuando corresponda.

11

Distribuir equitativa y equilibradamente la carga docente para realizar actividades vinculadas a I+D+i+e

Descripción y fundamentación

La sobrecarga de trabajo, específicamente por actividades de docencia y gestión académica, afecta negativamente la posibilidad de destinar tiempo de calidad para realizar actividades de investigación. Para prevenir esa situación, se pueden adoptar estrategias orientadas a distribuir equitativamente las responsabilidades docentes, teniendo en cuenta la carga pactada de trabajo de cada académico(a) y las áreas de desarrollo y especialización. Estas estrategias deben ser resultado de un diálogo y consenso entre directores(as), académicos(as) o colaboradores(as), y deben ser informadas con claridad y de forma oportuna en los espacios institucionales correspondientes.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Establecer directrices que promuevan una distribución equitativa y equilibrada de la carga docente de los académicos y académicas para destinar tiempo y espacio a realizar actividades de investigación, desarrollo e innovación.

- Generar lineamiento que proponga la distribución equilibrada de carga docente y actividades de gestión académica.

Nivel

B

Implementar y supervisar el cumplimiento de la distribución equitativa y equilibrada de la carga docente, considerando las horas destinadas a proyectos de I+D+i+e de los académicos(as) al momento de la distribución de carga horaria de cada semestre.

- Asegurar y respetar las horas declaradas para actividades de investigación, desarrollo e innovación, garantizando que se utilicen íntegramente para estos fines.
- Permitir que las actividades de investigación puedan ser realizadas en un espacio adecuado (presencial/online) que permita el cumplimiento de objetivos.
- Generar instancias de rotación temporal, en la medida de lo posible, entre los cargos de gestión académica.

Nivel

C

Cumplir y hacer uso eficiente de los horarios, tiempos y espacios destinados a las actividades de investigación, desarrollo e innovación en la jornada laboral.

- Respetar la designación horaria destinada para labores de investigación.

12 Fortalecer la incorporación de criterios éticos, bioéticos y de bioseguridad en los procesos de investigación

Descripción y fundamentación

Todos los proyectos de investigación realizados bajo patrocinio de la Universidad deben cumplir con estándares éticos, bioéticos y de bioseguridad, así como el procedimiento de Evaluación de Proyectos por parte del Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, según el Decreto UdeC N° 2017-083.

Esto protege los derechos y bienestar de las personas participantes, el medio ambiente y el cumplimiento de las normativas, guías y tratados como la Declaración de Singapur, Helsinki, Universal de Bioética y Derechos Humanos, así como tratados y convenciones como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, la Convención Internacional de los Derechos del Niño (Unicef) y el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (OIT). Además, se deben considerar las leyes nacionales como la Ley 20.120 sobre investigación en humanos, Ley 20.380 sobre protección animal y Ley 21.120 sobre identidad de género.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Impulsar, promover y monitorear el cumplimiento transversal de normativas y lineamientos éticos, bioéticos y de bioseguridad en el desarrollo de actividades en I+D+i+e establecidas en la normativa nacional e institucional vigente.

- Generar instancias formativas de actualización en torno a implicancias éticas y bioética en los procesos de I+D+i+e, considerando diversas perspectivas y procurando la participación de todas las personas que integran el ecosistema CTCI UdeC.

Nivel

B

Promover y monitorear el cumplimiento de lineamientos éticos, bioéticos y de bioseguridad al interior de sus respectivas unidades, siguiendo la línea normativa nacional e institucional vigente.

- Impulsar instancias de formación y actualización de estándares éticos, contextualizados a sus unidades y disciplinas.

Nivel

C

Formular y ejecutar proyectos de investigación y actividades en I+D+i+e resguardando el cumplimiento de estándares éticos, bioéticos y de bioseguridad correspondientes.

- Participar activamente de instancias de formación y actualización de estándares éticos dispuestas por sus respectivas unidades.
- Realizar actividades de investigación cumpliendo los estándares éticos, bioéticos y de bioseguridad estipulados en la normativa nacional e institucional vigente.

13

Facilitar el acceso a bases de datos e información centralizada y actualizada sobre proyectos de investigación en ejecución

Descripción y fundamentación

Otorgar el acceso a bases de datos centralizadas y mantenerlas actualizadas con información relevante sobre los proyectos en ejecución y contactos de los(as) directores(as) e investigadores(as) responsables y también a la producción científica asociada, permite avanzar hacia una ciencia más colaborativa, en la medida que favorece el intercambio de conocimientos, la conformación de redes de investigación y el trabajo interdisciplinario.

Estas bases de datos deben ser de fácil acceso y navegación para todas las partes interesadas, procurando resguardar información sensible y criterios éticos de difusión de datos.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Impulsar la creación de estas bases de datos y asignar recursos necesarios, en medida de lo posible, para su desarrollo y mantenimiento, además de supervisar su funcionamiento general.

- Crear una plataforma en línea con todos los proyectos de investigación en ejecución con actualización regular de su estado, buscador por área del conocimiento, línea de investigación, estado del proyecto, directores(as) e investigadores(as), tipo de financiamiento, entre otras categorías importantes. Adicionalmente considerar un repositorio que dé cuenta de la producción científica asociada al desarrollo de la investigación.

Nivel

B

Proporcionar la información necesaria para mantener la base de datos actualizada y promover la utilización de la base de datos en sus respectivos campus, unidades académicas y reparticiones.

- Generar mejoras estratégicas en los sistemas de reportabilidad de datos internos, permitiendo información de utilidad para bases de datos institucionales.
- Promover el registro de actividades y reportes en bases de datos institucionales.

Nivel

C

Proveer información pertinente para la actualización de la base de datos y hacer uso de la plataforma para impulsar el intercambio de conocimientos, la creación de redes y colaboración.

- Reportar información y actividades relacionadas a I+D+i+e, divulgación científica, extensión y vinculación con el medio en soportes de registro institucionales.

14

Desarrollar indicadores de género en I+D+i+e

Descripción y fundamentación

Implementar indicadores sensibles al género para monitorear y evaluar de forma efectiva la participación, progresión y resultados desagregados por sexo en las actividades de I+D+i+e al interior de la Universidad.

Incorporar la segregación de los datos por género, permite identificar brechas, desafíos y logros relacionados, para así, adoptar decisiones y acciones fundamentadas para avanzar hacia la el equilibrio de género en el quehacer I+D+i+e al interior de la Universidad.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Considerar la dimensión de género en las bases de datos de reportabilidad institucionales, en tanto sea adecuado, para identificar el quehacer de hombres y mujeres al interior de la Universidad.

- Formar equipos multidisciplinarios, asociados a la estadística y los estudios de género para evaluar y adecuar indicadores.
- Identificar indicadores que sea necesario desagregar, en concordancia con lineamientos institucionales, tales como el Plan Estratégico Institucional 2021-2030.
- Elaboración de reportes, adaptación y monitoreo de los indicadores asociados al Sello PNUD, elaborados por cada unidad.

Nivel

B

Reportar información y datos para monitorear los indicadores que consideren la dimensión de género.

- Gestionar la conformación del dato de acuerdo a sexo en las actividades de I+D+i+e al interior de la unidad o repartición.
- Promover el reporte de datos en plataformas de registro institucionales, considerando la dimensión de género.
- Utilizar el modelo de indicadores sensibles al género.

Nivel

C

Reportar información y datos de forma periódica y considerando la dimensión de género.

- Completar datos en plataformas de registro institucionales, identificando sexo cuando se requiera.
- Utilizar el modelo de indicadores sensibles al género.

4.3

**Ambientes
colaborativos,
respetuosos y
equitativos**

15 Impulsar el trabajo colaborativo y la formación de redes en los procesos de I+D+i+e

Descripción y fundamentación

Fomentar el trabajo colaborativo y la creación de redes en los procesos de investigación, innovación y emprendimiento de base científica es fundamental para fomentar un ambiente cooperativo y promover logros colectivos. Al impulsar el flujo de información, compartir responsabilidades y trabajar de manera conjunta, se crea un espacio para el intercambio de conocimientos y la sinergia entre investigadores(as) y profesionales de apoyo.

Estas acciones fortalecen la capacidad de resolución de problemas y generan oportunidades para la creación conjunta de proyectos y estrategias que aborden problemas complejos. Además, el establecimiento de redes de colaboración puede facilitar el acceso a recursos, financiamiento y conocimientos.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Impulsar una cultura organizacional basada en la colaboración y la asociatividad.

- Facilitar la interacción entre diferentes unidades y reparticiones promoviendo la participación activa de investigadores(as), estudiantes y profesionales de apoyo.
- Fomentar mediante incentivos, en tanto sea posible, el trabajo colaborativo y la formación de redes en los procesos de I+D+i+e a nivel institucional y externo.

Nivel

B

Generar instancias para fomentar el trabajo colaborativo, asociativo y de redes.

- Generar espacios de encuentro entre académicos(as), profesionales de apoyo de investigación, gestores(as) tecnológicos(as) y otros actores relacionados, provenientes de distintas unidades de la Universidad, para coordinaciones de trabajo en conjunto y conformación de redes.
- Organizar la participación de sus equipos en actividades colaborativas, promoviendo el intercambio de información y conocimientos, y facilitando la creación de redes de colaboración.

Nivel

C

Participar activamente en el trabajo colaborativo, asociativo y creación de redes.

- Compartir información y conocimiento con académicos(as), profesionales de apoyo, estudiantes de postgrado, gestores tecnológicos y otros actores relacionados.
- Diseñar proyectos de investigación innovadores que consideren múltiples actores y disciplinas.
- Buscar oportunidades de colaboración con otros actores e instituciones externas.

16

Generar protocolos e instructivos para el uso equitativo de los espacios para desarrollar actividades vinculadas a I+D+i+e

Descripción y fundamentación

Desarrollar protocolos e instructivos que regulen el uso de los espacios para labores vinculadas a I+D+i+e.

Estos protocolos e instructivos deberán garantizar relaciones de convivencia sanas y libres de violencia, así como también incorporar responsabilidades y recomendaciones para el acceso justo y el buen uso y cuidado del equipamiento.

Responsabilidades y acciones por nivel

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Impulsar una cultura organizacional que permita la gestión y utilización equitativa de espacios para el desarrollo de actividades vinculadas a I+D+i+e.

- Generar un lineamiento de uso correcto y equitativo de espacios y equipamiento para el desarrollo de I+D+i+e.
- Monitorear el uso efectivo y equitativo de espacios y equipamiento en I+D+i+e.

Nivel

B

Desarrollar protocolos e instructivos para el uso equitativo de espacios institucionales destinados a actividades vinculadas a I+D+i+e.

- Promover la difusión, conocimiento y aplicación de los protocolos e instructivos para el uso de espacios.
- Garantizar la correcta aplicación de los protocolos e instructivos.
- Generar registros para la reserva de espacios y equipos.
- Crear una reportabilidad centralizada e institucional de espacios como auditorios, salas y laboratorios con su capacidad y contactos para facilitar su uso y gestión.

Nivel

C

Cumplir con las recomendaciones, responsabilidades y buen uso de los espacios destinados a actividades vinculadas a I+D+i+e.

- Respetar el correcto uso de espacios y equipamiento.
- Informar sobre uso incorrecto de espacios y equipamiento.
- Procurar mantener los espacios y equipamiento de forma óptima para su uso posterior.

17

Distribuir equilibradamente las tareas en equipos de investigación

Descripción y fundamentación

Asegurar una distribución equilibrada de las tareas y responsabilidades dentro de los equipos de investigación, para evitar la concentración de trabajo en algunos integrantes del equipo y promover la colaboración y participación activa de todas las personas. Esto se logra mediante la asignación clara y transparente de roles y responsabilidades, considerando los intereses y fortalezas de cada integrante.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Establecer lineamientos que promuevan la distribución equilibrada de las tareas en los equipos de investigación.

- Levantar políticas y directrices institucionales que propongan la distribución equilibrada de tareas.

Nivel

B

Promover la distribución equitativa de tareas en los equipos de investigación, asegurando que se respeten los principios de igualdad y diversidad en la asignación de roles y responsabilidades.

- Impulsar al interior de los equipos de investigación, que las labores y actividades sean equitativas en distribución, carga y jornadas.
- Fomentar designaciones que no reproduzcan roles y estereotipos de género.

Nivel

C

Distribuir justa y equitativamente las tareas y responsabilidad al interior de los equipos de investigación en los que participan, respetando los principios de igualdad y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y participativo.

- Asegurar la igualdad de oportunidades en las tareas de investigación para cada integrante de los equipos.
- Evitar la concentración desproporcionada de trabajo en integrantes de los equipos.
- Evitar que las tareas de gestión y domésticas recaigan principalmente entre mujeres, asegurando una distribución justa y equilibrada de dichas tareas.

18 Incorporar la participación de estudiantes como autores(as) y coautores(as) cuando contribuyan significativamente en investigaciones que resulten en publicaciones científicas

Descripción y fundamentación

Reconocer la contribución y aporte de estudiantes en proyectos de investigación, permitiendo su inclusión como autores y coautores(as) en publicaciones académicas. Esto implica establecer criterios claros y transparentes para determinar cuándo la participación de un(a) estudiante justifica su inclusión como autor(a) o coautor(a), asegurando que se respeten los principios de integridad académica y ética de la investigación. La incorporación explícita de la participación y contribución de estudiantes en investigación tributa al reconocimiento del diálogo intergeneracional y democrático en la creación de conocimientos.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Establecer y promover políticas y directrices que fomenten la participación de estudiantes de pre y postgrado como autores(as) y coautores(as) en proyectos e investigaciones que resulten en publicaciones científicas.

- Impulsar el establecimiento de criterios claros para determinar la inclusión de los estudiantes, así como estrategias para garantizar la integridad académica y ética de la investigación.

Nivel

B

Implementar políticas y recomendaciones para la inclusión de estudiantes de pre y postgrado como autores(as) o coautores(as) en publicaciones científicas cuando corresponda.

- Promover que se evalúe de manera adecuada la contribución de los y las estudiantes en los proyectos de investigación e incluirlos cuando hayan realizado aportes.

Nivel

C

Reconocer la contribución de estudiantes en los proyectos de investigación en los que participan.

- Comunicar de manera clara, transparente y desde un inicio, los criterios de inclusión como autores(as) y coautores(as) en las publicaciones científicas al grupo de investigación.
- Respetar los principios de integridad académica y ética en la investigación al involucrar a los y las estudiantes en las publicaciones científicas.
- Incorporar como autores o coautores a estudiantes que contribuyen sustancialmente a las publicaciones científicas.

4.4

Ciencia al alcance de todos y todas

19

Impulsar la divulgación científica al interior de las unidades académicas de la Universidad de Concepción

Descripción y fundamentación

Promover estrategias de divulgación científica innovadoras y pertinentes implica crear instancias de difusión y comunicación institucional estratégica que, por un lado, destaquen la labor de actores clave y, por otro, den a conocer las herramientas y oportunidades disponibles para la investigación, la innovación y el emprendimiento basados en el conocimiento científico y tecnológico.

Esto implica destacar el trabajo realizado en todas las disciplinas y por todas las personas involucradas en la investigación, sin importar su grado o nivel de productividad científica y propender a la renovación y actualización de las estrategias de comunicación que alcancen a un público más amplio, que favorezcan el intercambio de conocimientos y saberes necesario para construir redes y grupos de trabajo colaborativo.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Liderar la renovación y actualización de las estrategias de difusión del conocimiento, aprovechando las plataformas, tecnologías y oportunidades disponibles.

- Habilitar recursos de diferente tipo, de acuerdo con las capacidades disponibles (monetarios, tiempo, espacios) para la organización de eventos periódicos de divulgación.
- Promover la visibilidad y el reconocimiento a quienes generan conocimiento al interior de la institución, a través de prácticas como premiaciones, charlas magistrales, entre otras.

Nivel

B

Impulsar y apoyar instancias de difusión y divulgación de proyectos de investigación, publicaciones y actividades científicas.

- Impulsar la conformación de equipos de trabajo para la actualización de las estrategias de difusión del conocimiento y las plataformas disponibles.
- Otorgar herramientas a investigadores(as) para comunicar efectivamente los resultados de sus investigaciones.
- Organizar encuentros de investigación para presentar sus líneas de investigación, proyectos en curso y publicaciones científicas.
- Potenciar los encuentros periódicos entre las unidades de la VRID y las distintas reparticiones, facultades y campus para difundir oportunidades y herramientas de investigación.

Nivel

C

Proponer y participar activamente en la implementación de estrategias innovadoras y pertinentes de divulgación científica.

- Participar en instancias de socialización de líneas de investigación, tales como seminarios, charlas o paneles tanto para el público interno como para difusión a comunidad universitaria ampliada.
- Desarrollar Congresos, seminarios o workshops que permitan generar diálogo y difusión al interior de la Universidad.
- Colaborar con los equipos de comunicación para visibilizar y difundir la producción científica en las diversas redes y plataformas disponibles, así como sus experiencias, resultados y logros.

20

Fomentar la difusión y divulgación científica accesible y comprensiva para la comunidad

Descripción y fundamentación

Desarrollar estrategias de difusión científica orientadas al medio externo que sean accesibles, participativas y comprensibles para una audiencia diversa, eliminando obstáculos y promoviendo la inclusión de personas de diversos orígenes y niveles educativos.

El objetivo es abrir la ciencia a un público más amplio y diverso, fomentando su participación, comprensión y la confianza en la ciencia como un bien común.

Responsabilidades y acciones por nivel

Nivel

A

Establecer orientaciones institucionales que respalden y promuevan la difusión científica accesible y comprensible hacia la comunidad.

- Asignar recursos y apoyo necesario para la implementación de estrategias de difusión científica inclusivas.
- Organizar de manera centralizada instancias abiertas que inviten a quienes generan conocimiento en todas las disciplinas a difundirlo entre la comunidad.
- Incentivar la realización de actividades de difusión en lugares que se ubiquen fuera de las dependencias universitarias, como establecimientos educacionales, organizaciones de la sociedad civil y otras, en marco de convenios institucionales establecidos.

Nivel

B

Liderar la planificación e implementación de estrategias de difusión científica inclusiva en sus unidades y proyectos.

- Colaborar en la identificación de audiencias clave y sus necesidades informativas.
- Realizar cursos, talleres prácticos, seminarios y/o salidas a terreno, según sea el caso, para difundir el conocimiento científico a espacios extra universitarios.
- Otorgar facilidades para que investigadores (as) participen en instancias formativas sobre difusión de la ciencia y comunicación efectiva.
- Incentivar la capacitación y formación de los y las investigadoras en técnicas efectivas de comunicación científica.

Nivel

C

Contribuir activamente en la creación y difusión de contenidos científicos accesibles y comprensibles.

- Participar en actividades de divulgación científica dirigidas a la comunidad.
- Participar de cursos, talleres prácticos, seminarios y/o salidas a terreno que difunda el conocimiento científico en espacios externos.
- Conocer convenios institucionales con el medio externo, identificando oportunidades de difusión.
- Participar de las instancias formativas sobre difusión de la ciencia y comunicación efectiva.

4.5

Cuadro de resumen

Avanzar hacia la igualdad de género en I+D+i+e

- 1 Reconocer, destacar y visibilizar la contribución de las mujeres en la generación de conocimientos
- 2 Promover la formación para la incorporación del enfoque de género en I+D+i+e
- 3 Incorporar el enfoque de género en los Procesos de Evaluación Académica
- 4 Incorporar el equilibrio de género en los procesos de contratación académica
- 5 Implementar políticas de acción afirmativa que reconozcan e impulsen las carreras de mujeres en I+D+i+e
- 6 Avanzar en políticas de cuidados y corresponsabilidad

Soporte para la construcción de una ciencia sana

- 7 Apoyar la postulación a programas y proyectos de financiamiento externo que potencien el desarrollo de mujeres en I+D+i+e
- 8 Incorporar criterios de evaluación diferenciados por áreas disciplinarias para postulación de proyectos internos
- 9 Promover el diálogo interdisciplinario para la generación de conocimientos
- 10 Potenciar el rol de encargados y encargadas de investigación de las unidades académicas
- 11 Distribuir equitativa y equilibradamente la carga docente para realizar actividades vinculadas a I+D+i+e
- 12 Fortalecer la incorporación de criterios éticos, bioéticos y de bioseguridad en los procesos de investigación
- 13 Facilitar el acceso a bases de datos e información centralizada y actualizada sobre proyectos de investigación en ejecución
- 14 Desarrollar indicadores de género en I+D+i+e

Ambientes colaborativos, respetuosos y equitativos

- 15 Impulsar el trabajo colaborativo y la formación de redes en los procesos de I+D+i+e
- 16 Generar protocolos e instructivos para el uso equitativo de los espacios para desarrollar actividades vinculadas a I+D+i+e
- 17 Distribuir equilibradamente las tareas en equipos de investigación
- 18 Incorporar la participación de estudiantes como autores(as) y coautores(as) cuando contribuyan significativamente en investigaciones que resulten en publicaciones científicas

Ciencia al alcance de todos y todas

- 19 Impulsar la divulgación científica al interior de las unidades académicas de la Universidad de Concepción
- 20 Fomentar la difusión y divulgación científica accesible y comprensiva para la comunidad

5

Glosario

Benchmarking: Proceso de análisis que consiste en comparar el desempeño y las prácticas de una organización/institución con otras mejor calificadas en su sector a fin de mejorar la eficiencia y efectividad de la propia organización/institución en cuestión, así como también para actualizar las mejores prácticas en el área y adaptarlas a las necesidades particulares. (Cárdenas, 2006)

Brechas de género: Forma de medir el nivel de las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a un indicador de tendencia media, reflejando las diferencias categóricas dentro de la sociedad con respecto al acceso de oportunidades y acciones que actúan con disparidad entre los sexos. (Cepal, 2018)

Enfoque de género: Perspectiva o categoría analítica que estudia las diferencias de género existentes en las diversas áreas de desarrollo humano, esto junto a sus respectivas características al interior de la sociedad. (Pautassi, 2011)

Equidad de género: Se refiere a la igualdad en el acceso a oportunidades y condiciones con el fin de garantizar una sociedad más justa y sin discriminación de género. Esto incluye la eliminación de barreras significativas, la promoción de la igualdad de derechos, y la fundación de circunstancias equitativas para el desarrollo y bienestar de todas las personas. (Winfield, Jiménez y Topete, 2017).

Paridad de género (paritario): Se entiende como la participación igualitaria entre hombres y mujeres. Se destaca en la participación política y el sistema de cuotas con la finalidad de lograr relaciones de poder equitativas entre los sexos sin desventajas arbitrarias (Beramendi, 2013)

Perspectiva de género: Visión interpretativa que busca analizar y comprender la forma en que el concepto de género afecta en la vida de las personas y cómo este influye en diferentes aspectos sociales, culturales, económicos y/o políticos. Esta mirada también busca promover la equidad de género y eliminar la discriminación persistente en las diferencias normativas entre hombres y mujeres. (Serrano, 2012).

6

Referencias bibliográficas

Armijo, M. (2004). Buenas prácticas de gestión pública en América Latina. Trabajo presentado en el IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España. Disponible en Buenas Prácticas de Gestión Pública en América Latina (wordpress.com)

Beramendi, Virginia. 2013. “Prólogo”. En IDEA-CIM. La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Los casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica. Lima, Perú: IDEA-CIM. Disponible en <http://www.oas.org/en/cim/docs/apuestaporlaparidad-final-web.pdf>

Cárdenas, A. (2006). El benchmarking como herramienta de evaluación. ACIMED, 14 (4). Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000400015&lng=es&tlng=es.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. Disponible en https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile. (2017). Política institucional equidad de género en ciencia y tecnología. Período 2017-2025. Disponible en <https://anid.cl/politica-institucional-de-equidad-de-genero-en-cyt/>

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2020). Política nacional de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Disponible en <https://minciencia.gob.cl/politicactci/>

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2021). Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Disponible en <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>

Pautassi, L. C. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. Disponible en https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/193737/CONICET_Digital_Nro.c609cf15-36c1-4ca6-9f1d-7e156f38e1ab_C.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Programa Más Mujer. (2023) Manual de Transferencia de Buenas Prácticas para la Equidad de Género. Corporación Chilena de la Madera. Disponible en <Manual-de-Buenas-Practicas-2022.pdf> (corma.cl)

Quintana, M., González, S. y Godoy, I. (2020). Manual de buenas prácticas, transitando hacia la economía circular. Iquique: Universidad Arturo Prat del Estado de Chile y NUCIF en colaboración con Incuba UNAP. Disponible en [manual_bs_pr__vf3.pdf](#) (unap.cl)

ReIN e Inclusiva (2020). Guía práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Chile: ReIN e inclusiva en patrocinio de SOFOFA, OIT y el Ministerio de Desarrollo Social. Disponible en MBPP (empresainclusiva.cl)

Serrano, P. (2012). La perspectiva de género como una apertura conceptual y metodológica en salud pública. Revista Cubana de Salud Pública, 38 (5), 811-822. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000500014&lng=es&tlng=es.

Universidad de Concepción. (2021). Plan Estratégico Institucional 2021-2030. Disponible en <https://pei.udec.cl/>

Universidad de Concepción. (2023). Informe Ejecutivo de Autoevaluación Institucional. Disponible en <https://acreditacion.udec.cl/wp-content/uploads/2023/06/Resumen-Ejecutivo.pdf>

Universidad de Concepción. (2023). Política de Equidad de Género y Diversidad. Disponible en <https://degyd.udec.cl/politica-y-documentos/>

Universidad de Concepción. (2023). Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento. Disponible en <https://vrid.udec.cl/wp-content/uploads/2023/09/Politica-Vrid.pdf>

Universidad de Concepción.(2024). Sello de Igualdad de Género. Disponible en <https://degyd.udec.cl/sello-igualdad/>

Univesidad de Concepción. (2024). Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e de la Universidad de Concepción. Disponible en: https://vrid.udec.cl/wp-content/uploads/2024/03/Diagnostico-Institucional-Integrado-Brechas-de-Genero-en-IDie_VF3.pdf

Winfield, A., Jiménez, Y. y Topete, C. (2017). Representaciones mentales y sociales en la equidad de género. La ventana. Revista de Estudios de Género, 5 (45), 186-210. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000100186&lng=es&tlng=es.

7

Anexo 1. Cuadro de análisis comparado

N°	Nombre	País	Año de publicación	Entidad que lo desarrolla y/o publica
1	Protocolo de Actuación para la Atención en Justicia con Enfoque de Género y Diversidad Sexual	Chile	2023	Universidad de Concepción
2	Manual de Buenas Prácticas de Investigación	España	2022	Universidad Rey Juan Carlos
3	Manual de Buenas Prácticas de Investigación	España	2019	Universidade da Coruña
4	Manual de Transferencia de Buenas Prácticas para la Equidad de Género	Chile	2023	Corporación Chilena de la Madera
5	Instructivo de Buenas Prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile	Chile	2021	Universidad de Chile
6	Buenas Prácticas de Género. Aportes a la gestión del balance en los equipos, desde la experiencia de mentoría Balance +	Chile	2022	IMAD y Balance +
7	Manual de Buenas Prácticas que promueven la igualdad de Género en la Academia	Chile	2022	Universidad Central
8	Guía de Buenas Prácticas docentes en Género e Igualdad	España	2022	Universidad de Málaga
9	Manual de Buenas Prácticas inclusivas en contexto universitario basado en conversatorios desarrollados durante el año 2021 en la Universidad de Tarapacá	Chile	2021	Universidad de Tarapacá

N°	Nombre	País	Año de publicación	Entidad que lo desarrolla y/o publica
10	Guía práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Manual de buenas prácticas para apoyar a las empresas en su camino hacia la inclusión, desde las experiencias reales de empresas inclusivas dispuestas a compartir sus aprendizajes.	Chile	2020	ReIN e Inclusiva
11	Manual de Buenas Prácticas transitando hacia la economía circular.	Chile	2020	Universidad Arturo Prat del Estado de Chile y NUCIF en colaboración con Incuba UNAP
12	Manual de Buenas Prácticas en Inclusión Educativa	Chile	2016	Nushin Popp Ward, Universidad de Viña del Mar
13	Manual en Ciclos de Mejora Continua		2019	Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús. FLACSI
14	Buenas Prácticas Docentes en Psicología. Volumen 1 Innovación, Evaluación Auténtica y Aprendizaje Experiencial	Chile	2015	Facultad de Psicología, Universidad del Desarrollo
15	Manual de Convivencia y Buenas Prácticas Interpersonales	Chile	2019	Facultad de Ciencias Veterinarias, Universidad Austral de Chile
16	Los deberes sociales y territoriales de la educación superior en América Latina y el Caribe	Columbia	2017	Instituto Internacional de Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe
17	Cuaderno Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias	Chile	2019	Secretaría técnica de igualdad de género y no discriminación del Poder Judicial.
18	Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres	España	2015	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
19	Manual de Buenas Prácticas para proveedores de Agrosuper y sus filiales	Chile	2021	Agrosuper S.A. en colaboración con Chile transparente
20	Manual de Buenas Prácticas de manufactura para cocinerías	Chile	2018	Universidad de La Frontera

Anexo 2. Abreviaturas

- CTCI: Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.
- I+D+i+e: Investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento.
- MBP: Manual de Buenas Prácticas.
- OTL: Oficina de Transferencia y Licenciamiento Universidad de Concepción.
- PEI: Plan Estratégico Institucional.
- PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- UdeC: Universidad de Concepción.
- VRID: Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo.

Anexo 3. Páginas de interés

Plan Estratégico Institucional UdeC 2021-2030.



Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual.



Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento.



Política Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.



50/50 para el 2030. Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI.



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)



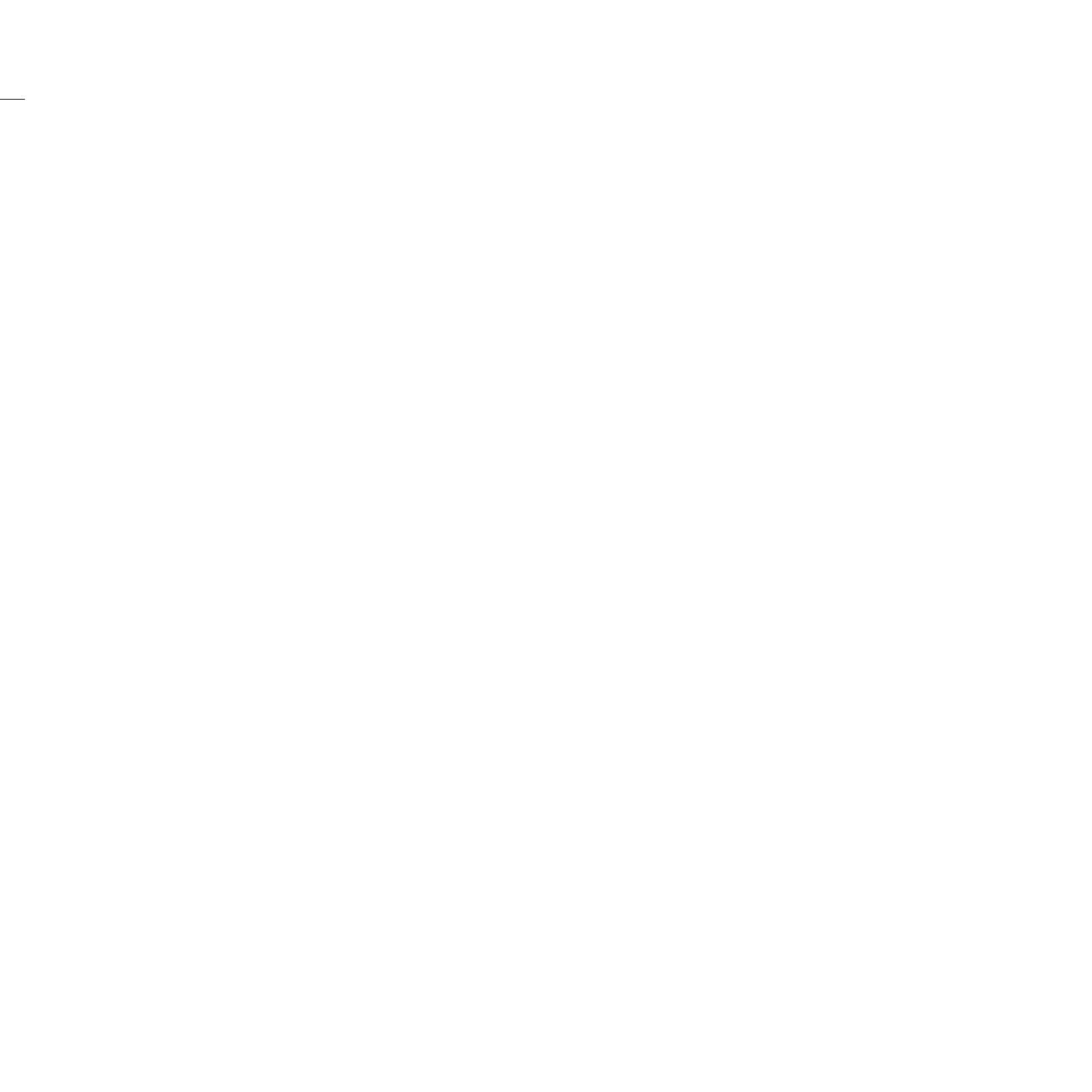
Anexo 4. Agradecimientos

Agradecemos a los y las académicos(as), colaboradores(as) docentes, estudiantes de postgrado y profesionales de I+D+i+e que participaron en el Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e. Sus propuestas y sugerencias en relación con los desafíos y las necesidades identificadas dieron origen a las buenas prácticas que se integran en este Manual.

Extendemos nuestro agradecimiento a las Vicerrectorías y Direcciones que participaron en el proceso de validación institucional de este Manual.

Asimismo, reconocemos y agradecemos también la participación de los académicos y académicas en el proceso de evaluación experta, en especial a la Dra. Norma Fuller Osore, del Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú; a la Dra. María Teresa Bartual Figueras, del Departamento de Economía de la Universidad de Barcelona; al Dr. Klaudio Duarte, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile; a la Dra. Allisson Astuya Villalón, académica de la Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas de la Universidad de Concepción; y a la Dra. Beatriz Cid-Aguayo, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción. Sus observaciones y sugerencias críticas contribuyeron significativamente al desarrollo de este Manual.

Los aportes realizados en el proceso de creación de este Manual no solo enriquecieron este proyecto, sino que también demostraron un compromiso con el avance de la igualdad de oportunidades y la promoción de relaciones respetuosas e inclusivas en el ámbito de I+D+i+e en las instituciones de Educación Superior.





Vicerrectoría de
Investigación y Desarrollo
Universidad de Concepción

Proyecto
InES de Género



Agencia
Nacional de
Investigación
y Desarrollo

Ministerio de Ciencia,
Tecnología, Conocimiento
& Innovación

Gobierno de Chile