



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

# Diseño y monitoreo de indicadores institucionales con perspectiva de género

Octubre 2023



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

## Contenido

Introducción	3
Revisión bibliográfica	4
Indicadores institucionales	9
Consideraciones preliminares	9
Comparación entre géneros	11
Todo el personal académico	11
Jerarquía	12
Contrato jerarquizado o asociado	13
Investigadores/as	14
Comparación intra géneros	16
Contrato jerarquizado o asociado	16
Investigadores/as	17
Investigaciones	19
Publicaciones	20
Personas	21
Frecuencia anual 2017-2022	23
Bibliografía	24



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

## Introducción

A través del presente documento se busca dar constancia de dos actividades desarrolladas en el contexto del hito 3.1 del objetivo 3 del proyecto InES Género en la PUCV. Primeramente, respecto de la “revisión de buenas prácticas en seguimiento y monitoreo de resultados en equidad de género en instituciones referentes”, y, en segundo lugar, respecto del “diseño de indicadores que permitan diagnosticar brechas específicas en unidades académicas y a nivel institucional en cuanto a la incorporación de la equidad de género en el desarrollo de CTCI”.

En relación a la primera actividad, se revisaron documentos de instituciones principalmente nacionales, dado que permite determinar cuáles son los consensos dentro de la realidad nacional. En tal sentido, se revisaron documentos publicados por universidades chilenas e instituciones públicas.

Respecto a la segunda actividad, se le da continuidad a la revisión bibliográfica, tomando las orientaciones metodológicas de uno de los documentos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Dichas orientaciones permitieron guiar el diseño de indicadores que facilitarán el análisis descriptivo con perspectiva de género de la realidad institucional dentro de la PUCV.



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

## Revisión bibliográfica

El primer documento revisado corresponde a “Tendencias de brechas en las 18 Universidades del CUECH”, publicado el año 2022 por el Consorcio de Universidades del Estado (CUECH). En este documento, a partir de múltiples diagnósticos aplicados en universidades del Estado, se detectan las siguientes brechas de género (Consorcio de Universidades del Estado (CUECH), 2022):

1. Brechas de participación en el estamento académico. Se detecta que en promedio en las universidades del CUECH el 60% del cuerpo académico son hombres, mientras que 2 de cada 5 integrantes del cuerpo académico son mujeres. Esta sobrerrepresentación de los hombres se acrecienta en los espacios de decisión estratégica y en la cúspide de la carrera académica.
2. Brechas de participación en el estamento funcionario. Se detecta en las universidades del CUECH una predominancia femenina en cargos profesionales y técnicos, sin embargo, entre el personal con cargo directivo y auxiliar hay mayor participación de hombres. La misma situación se observa al comparar géneros a partir del tipo de contrato, donde hay más hombres con contratos que otorgan mayor estabilidad laboral (planta), y más mujeres con contratos que entregan menos estabilidad laboral.
3. Brechas de participación en el acceso a la educación superior. Se destaca la eliminación de la brecha en el acceso en los últimos años en el pregrado, donde el 52% de la matrícula corresponde a mujeres, mientras que en caso de postgrados se mantiene la brecha dado que las mujeres representan el 46,5% de la matrícula en las universidades del CUECH.
4. Brechas de participación en investigación. Dentro de las universidades del CUECH se observa una predominancia de hombres en la dirección de proyectos concursables, dado que las mujeres representan el 36,2% del total de personas que dirigieron proyectos. Esto se replica en el caso de publicaciones, donde el 29,2% de estas son realizadas por académicas.
5. Conciliación trabajo – familia. A partir de datos generados con múltiples diagnósticos de brechas, hombres y mujeres indicaron que el desempeño de la mujer en la academia está condicionado por la disponibilidad de tiempo para desempeñar sus labores profesionales, representando una gran merma en la cantidad de tiempo disponible el tener que realizar labores domésticas o de cuidado.
6. Reproducción de estereotipos de género. Se establece en algunos de los diagnósticos que la exclusión de la mujer de cargos de poder se basa en ideas preconcebidas de que, dadas algunas características psicológicas y relacionales que se atribuyen como naturales en el género femenino, no tendrían las condiciones idóneas para desempeñar cargos de poder y, por tanto, serían impedidas de asumir cargos de jefatura. Por otro lado, se destaca que la división sexual del trabajo también operaría al interior de las universidades, dado que serían las mujeres quienes realizan labores más relacionadas al trabajo directo con estudiantes, mientras que los académicos tienen mayor presencia en cargos vinculados a investigación, especialmente en la dirección de proyectos de investigación.



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

7. Violencia de género. Si bien en el estamento estudiantil es donde mayor violencia de género se detecta a partir de los diagnósticos aplicados, se hace hincapié en el subreporte de esta información ya sea por vergüenza, temor a perder el empleo o a la estigmatización de sus pares. Asimismo, se constata que debido a aspectos culturales que sitúan a la mujer en desventaja frente a sus pares hombres, la violencia de la que son víctimas es relativizada, lo que lleva a la autocensura de las víctimas de violencia de género.

El segundo documento revisado corresponde al documento de trabajo “Protocolo para la publicación de Indicadores de Género”, publicado el año 2019 por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. En este documento, se entregan conceptos básicos para comprender qué son los indicadores de género, criterios metodológicos para la producción y aseguramiento de la calidad de indicadores de género, y orientaciones para su interpretación y difusión (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019). Recomienda el INE (2019) incorporar el enfoque de género en la producción de estadísticas, dado el valor que tiene el contar con información sobre la situación actual y las tendencias en las relaciones de género y con ello visibilizar las múltiples diferencias que existen entre hombres y mujeres. Para esto, se pueden desarrollar indicadores de naturaleza cualitativa o cuantitativa que puedan “expresar algún aspecto de las desigualdades entre los sexos, entendidas como consecuencias del orden de género y sus roles, creencias y valores” (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019, pág. 11).

Entre los principales indicadores cuantitativos, se destaca primeramente la Distribución por Sexo, mediante la que se expresa la relación porcentual que representa la cantidad de mujeres y hombres en relación al total del grupo de personas al que pertenecen. En segundo lugar, se menciona la Concentración por Sexo, mediante la que dentro de cada género se comparan las categorías analizadas. En tercer lugar, se incluye la Brecha de Género, que permite visibilizar la diferencia entre hombres y mujeres en algún indicador en específico. Concretamente suelen calcularse restando el valor del grupo de hombres al grupo de mujeres, y se interpreta como una distancia que existe entre ambos géneros. En cuarto lugar, se incluye el índice de feminidad o masculinidad, que expresa la cantidad de hombres o mujeres (dependiendo del grupo que se sitúa en el denominador de la fórmula) cada 100 personas del sexo opuesto.

Por último, en la comunicación de indicadores de género se recomienda el uso de tabulados de referencia (resumen la totalidad de los datos), tablas de presentación (refieren a un subconjunto de la información) y gráficos donde la disposición de los datos debe realizarse en atención al tipo de información que se presenta. Otro aspecto recomendado por el INE (2019) en relación a la comunicación de indicadores de género, refiere al uso de un lenguaje no sexista a fin de eliminar ambigüedades y sesgos de género. En tal sentido, se sugiere no utilizar el masculino genérico, preferir sustantivos neutros o colectivos y “nombrar en femenino y masculino aquellas ocupaciones, cargos, profesiones y titulaciones que suelen ser masculinizadas y feminizadas, respectivamente” (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019, pág. 42).



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

El tercer documento revisado se titula “La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina”, publicado el año 2019 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este, se destacan los principales hitos a nivel latinoamericano en favor de la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Así, se resalta que, desde su conformación en 1919, la OIT asume como principio la defensa de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La adopción del principio de igualdad salarial articula dos principales etapas en el trabajo de la OIT en relación al reconocimiento y protección de los derechos laborales de las mujeres: desde 1919 a 1950, en que se desarrollan múltiples instrumentos para reconocer y proteger derechos, principalmente los que dicen relación con la maternidad; mientras que la segunda etapa se inicia en 1951 con la aprobación del Convenio núm. 100, 103 y 111. Resulta destacable el Convenio núm. 100 dado que “plantea que los Estados parte deben emplear diferentes medios (legislación nacional, sistemas para la fijación de la remuneración, contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios)” (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 11). Al momento de publicación del documento revisado, se indica que el Convenio núm. 100 había sido ratificado por 33 países de América Latina y el Caribe, y 173 de los 187 Estados parte de la OIT.

En términos analíticos para el estudio de la brecha salarial, se plantea la necesidad de analizar la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo. La primera refiere a las limitaciones que enfrentan las mujeres para acceder a puestos jerárquicos superiores, lo cual se acrecienta en rubros más técnicos. Por otro lado, la segregación horizontal apunta a la segregación que se da entre hombres y mujeres, en un mismo nivel de la jerarquía dentro del mercado laboral, según sectores de la economía. “Así, las mujeres están en las labores relacionadas con los cuidados y la reproducción de la vida, es decir, en labores social y económicamente desvalorizadas” (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 14).

Al momento de enfrentar la operacionalización del análisis de la brecha salarial, se sostiene que el indicador más frecuentemente utilizado es la diferencia del promedio mensual del salario entre hombres y mujeres. Sin embargo, se sostiene igualmente que esta forma de análisis enfrenta algunas dificultades dado que, por ejemplo, excluye a las personas autoempleadas y a las personas que trabajan informalmente. Producto de lo anterior, en el Informe Anual de Salarios que publica bianualmente la OIT se busca conceptualizar de manera distinta la brecha salarial, distinguiendo entre lo explicado, que se desprende de la diferenciada inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral, de lo no explicado, que se descubre después de analizar la variabilidad que explican las variables observables, y que, en el fondo, sería lo que “evidencia la discriminación salarial relacionada con el hecho de ser mujer” (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 16).



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

El cuarto documento examinado es el “Manual para la Integración de Indicadores de Género en la gestión de empresas y organizaciones” publicado por la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres el año 2020 con financiamiento de la Unión Europea. En este documento, se propone la articulación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), los que “comprenden el conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional, cuyo fin es transformar el manejo de recursos humanos y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras” (Universidad Alberto Hurtado; Fundación ChileMujeres, 2020, pág. 18). Dentro de las dimensiones para la articulación de SGIG se mencionan el Reclutamiento y Selección, Desarrollo Profesional, Capacitación, Desempeño, Remuneración, Conciliación, Salud Ocupacional, Acoso en el Trabajo, Lenguaje no Discriminatorio y Violencia de Género.

Respecto a los avances en materia de SGIG en Chile, el año 2012 se aprobó la norma NCh 3262 y el Sello Igual, como también aportes en la materia como el Índice de Género de Fundación PROhumana. Se destaca también la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género el año 2015, mientras que la Norma de Carácter General N°386 “exige a los emisores de oferta pública fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero, registrar en el Reporte de Sostenibilidad Anual, indicadores de diversidad de hombres y mujeres en los directorios, en las gerencias de primera línea y en toda la organización, así como la brecha en los salarios de hombres y mujeres, en las empresas que reportan al organismo” (Universidad Alberto Hurtado; Fundación ChileMujeres, 2020, pág. 28). Gracias a esta normativa, es posible contar con información periódica sobre indicadores de género de las empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero.

Por último, se realiza una propuesta de indicadores cuantitativos y cualitativos para el diagnóstico organizacional y la gestión del cambio con perspectiva de género, la cual se basa en la “Guía Metodológica Sistema de Indicadores de Género de Empresas y Organizaciones” del PNUD (2018) y en la “Guía Igualdad de Género en las Empresas” también del PNUD (2010). La propuesta contempla las siguientes dimensiones con un número variable de indicadores por dimensión: Información sobre la estructura y el ambiente de la organización; Reclutamiento y selección de personas; Desarrollo profesional o de carrera; La capacitación o el acceso a la formación; El desempeño; Participación en cargos de jefatura; Prácticas de remuneración y compensación; Conciliación de vida laboral, familiar y personal; Acoso sexual en el trabajo y/o acoso laboral; Prevención, detección y derivación de la VIF; Salud ocupacional y riesgos en el trabajo; Infraestructura y vestimenta de seguridad; Comunicación interna y externa no sexista y diversa.

El último texto revisado corresponde al “Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile” (2021). A partir de una revisión del estado del arte de buenas prácticas internacionales, se detecta la constante de que las universidades a nivel global reconocen la necesidad de hacer frente a las múltiples manifestaciones



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

de las desigualdades en materias de género. Al respecto, uno de los hitos que se destaca es el documento “Lineamientos generales para la Igualdad de Género en la UNAM” de 2013, que si bien fue un texto fundante a nivel de principios no aborda muchas de las problemáticas a las que debían enfrentarse las académicas de la institución mexicana.

Otro hito que se menciona corresponde al documento titulado “Gender Equality Policies in Public Research” de la Comisión Europea (2013), el que identifica tres grandes tendencias en políticas públicas en Europa tendientes a la disminución de las brechas de género: la creación de un mercado que consagre la igualdad de género, impulso a cuotas de participación según género y aumento de la transparencia respecto a la toma de decisiones, y sortear los prejuicios de género llevando a cabo investigaciones más flexibles que puedan aportar a la diversificación de las carreras académicas.

Un tercer hito corresponde al documento titulado “Policy and Action Plan for Gender Equality and Equal Treatment at the University of Gothenburg” (Universidad de Gotemburgo, 2015). En este, “se identifican objetivos y medidas para las áreas de investigación, educación y de trabajo de las cuales cada departamento, o su equivalente, deberá inicialmente priorizar y aplicar al menos tres medidas para responder a las necesidades basadas en los objetivos y las metas contenidos en el Plan de Acción de la universidad” (Universidad de Chile, 2021, pág. 8).

Si bien se destacan los hitos mencionados en el documento de la Universidad de Chile, se menciona igualmente que no existe un único modelo para enfrentar las múltiples manifestaciones de la brecha de género, por lo que no es posible replicar un modelo proveniente de una realidad distinta a la latinoamericana sin considerar las particularidades de cada Institución de Educación Superior.

Por otro lado, el diagnóstico implementado utiliza la comparación entre el porcentaje de hombres y mujeres en posición de académico/a tanto a nivel institucional como de facultad. Asimismo, se compara el porcentaje de hombres y mujeres en cada facultad segmentando primero con jerarquía de titular y luego con jerarquía de asociado/a.

Por último, a nivel de estrategias para la disminución de las brechas de género en la Universidad de Chile se consideran cuatro ejes de trabajo cuya priorización e implementación se deja a criterio de las unidades académicas: contratación, desarrollo de carrera, conciliación y participación.



## Indicadores institucionales

Se logró identificar en la revisión del documento titulado “Protocolo para la publicación de indicadores de género” del INE (2019) recomendaciones específicas respecto de qué tipo de indicadores construir. En tal sentido, se destacan los siguientes tipos de indicadores:

1. Distribución por Sexo. Expresa la relación porcentual que representa la cantidad de mujeres y hombres en relación al total del grupo de personas al que pertenecen.
2. Concentración por Sexo. Dentro de cada género se comparan las categorías analizadas.
3. Brecha de Género. Permite visibilizar la diferencia entre hombres y mujeres en algún indicador en específico. Suelen calcularse restando el valor del grupo de hombres al grupo de mujeres, y se interpreta como una distancia que existe entre ambos géneros.
4. Índice de feminidad o masculinidad. Expresa la cantidad de hombres o mujeres (dependiendo del grupo que se sitúa en el denominador de la fórmula) cada 100 personas del sexo opuesto.

Así, la propuesta de indicadores institucionales se diseña a partir de la articulación de las recomendaciones técnicas del INE (2019) y la disponibilidad de información institucional de la PUCV.

## Consideraciones preliminares

Se plantean las siguientes consideraciones que se recomienda considerar para una correcta interpretación de la información que se presenta en este documento.

1. La información que se presenta refiere a publicaciones logradas, proyectos adjudicados con financiamiento externo o interno.
2. Se considera que una persona es investigadora en la medida que haya logrado al menos una publicación en los últimos 6 años (2017 a 2022), o que se haya adjudicado al menos un proyecto de investigación con financiamiento externo o interno en el mismo período.
3. En algunos casos, se presenta la información referida tanto a la totalidad del Personal Académico, como segmentada para quienes según el Reglamento del Personal Académico tienen o no dentro de sus funciones realizar investigación. Esto refiere a personas con tipo de contrato "Jerarquizado" o "Asociado".



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

4. El insumo utilizado para los análisis que se presentan fue generado por la Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico (DAIDE), siendo la fecha de corte diciembre de 2022.
5. La razón de sexo, también conocida como "Índice de Masculinidad", refiere a la cantidad de hombres por cada 100 mujeres. Se calcula con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad de hombres}}{\text{Cantidad de mujeres}} * 100$$



## Comparación entre géneros

### Todo el personal académico

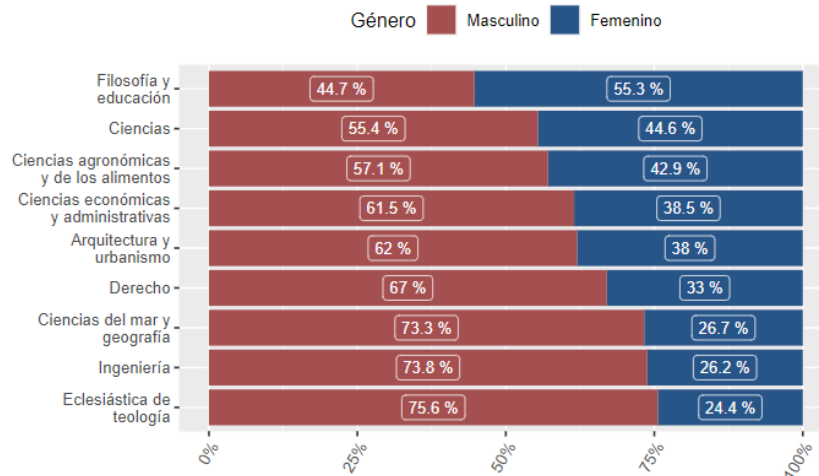
**Indicador:** Porcentaje de integrantes del personal académico según sexo por facultad.

#### Resultados:

- A diciembre de 2022 el personal académico se componía de 1508 personas, entre las que se cuentan 611 mujeres y 897 hombres. En términos de razón de sexo se observa que cada 100 mujeres existen 147 hombres en el personal académico a diciembre de 2022.
- Destacan las facultades de "Ciencias del mar y geografía", "Ingeniería" y "Eclesiástica de teología", donde los hombres representan más del 70% del personal académico. En el otro extremo destaca la facultad de "Filosofía y Educación" donde las mujeres representan el 44,7% del personal académico.

Facultad	Razon de sexo	F	M	Total	P f	P m
Eclesiástica de teología	310	10	31	41	24.4	75.6
Ciencias del mar y geografía	275	12	33	45	26.7	73.3
Ciencias agronómicas y de los alimentos	133	21	28	49	42.9	57.1
Arquitectura y urbanismo	163	35	57	92	38.0	62.0
Derecho	203	31	63	94	33.0	67.0
Ciencias económicas y administrativas	160	52	83	135	38.5	61.5
Ingeniería	281	85	239	324	26.2	73.8
Ciencias	124	158	196	354	44.6	55.4
Filosofía y educación	81	207	167	374	55.3	44.7
Total	147	611	897	1508	40.5	59.5

Porcentaje por Género según facultad



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.



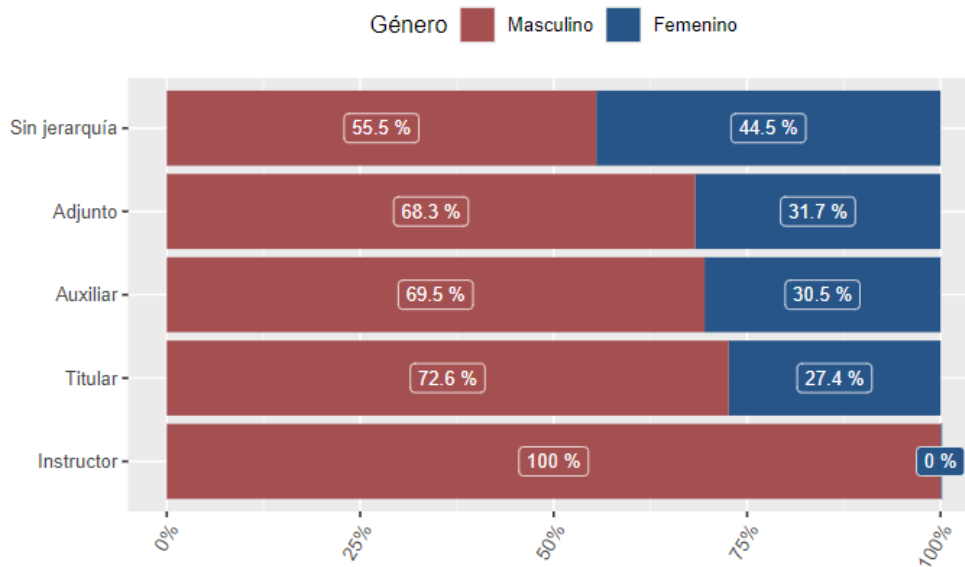
## Jerarquía

Indicador: Porcentaje de integrantes del personal académico según sexo por jerarquía.

### Resultados:

- Al analizar la estructura del personal académico, se observa en el gráfico a continuación una alta preponderancia masculina en la jerarquía "Titular", la cual disminuye levemente a medida que se desciende en la jerarquía académica hasta el 68,3% en la categoría "Adjunto".
- Entre quienes no tienen jerarquía, ya sea porque no pertenecen a la planta jerarquizada o porque corresponden a personal contratado bajo convenio de honorarios, las académicas corresponden al 55,5% de aquel subconjunto de personas.

Porcentaje por Género según jerarquía



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.



## Contrato jerarquizado o asociado

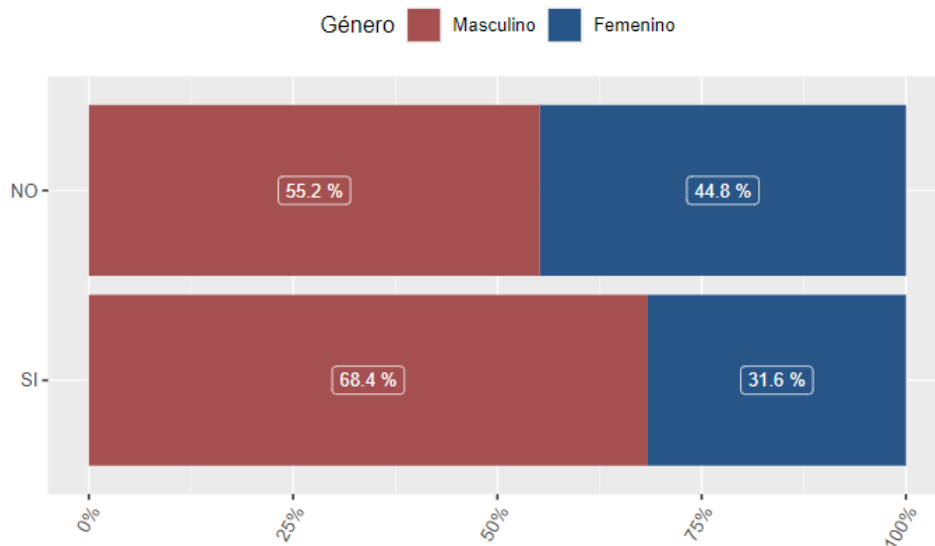
**Indicador:** Porcentaje de integrantes del personal académico por sexo según si tienen contrato jerarquizado o asociado.

### Resultados:

- A fin de explicitar cómo se compone el conjunto del personal académico según si tienen contrato jerarquizado o no, es decir, quienes tienen dentro de sus obligaciones contractuales realizar investigación, se identifica que en términos de razón de sexo existen 147 hombres cada 100 mujeres, donde las mujeres suman 611 académicas y los hombres 897 académicos.
- Dentro de las personas que sí tienen contrato jerarquizado o asociado, se cuentan 154 mujeres y 334 hombres, quienes representan el 31,6% y 68,4% respectivamente. En otras palabras, a diciembre de 2022 aproximadamente 2 de cada 3 integrantes del personal académico de la PUCV con la obligación contractual de realizar investigación eran hombres.

Contrato jerarquizado o asociado	Razon de sexo	F	M	Total	P f	P m	
SI		217	154	334	488	31.6	68.4
NO		123	457	563	1020	44.8	55.2
Total		147	611	897	1508	40.5	59.5

### Porcentaje por Género según contrato jerarquizado o asociado



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.

## Investigadores/as

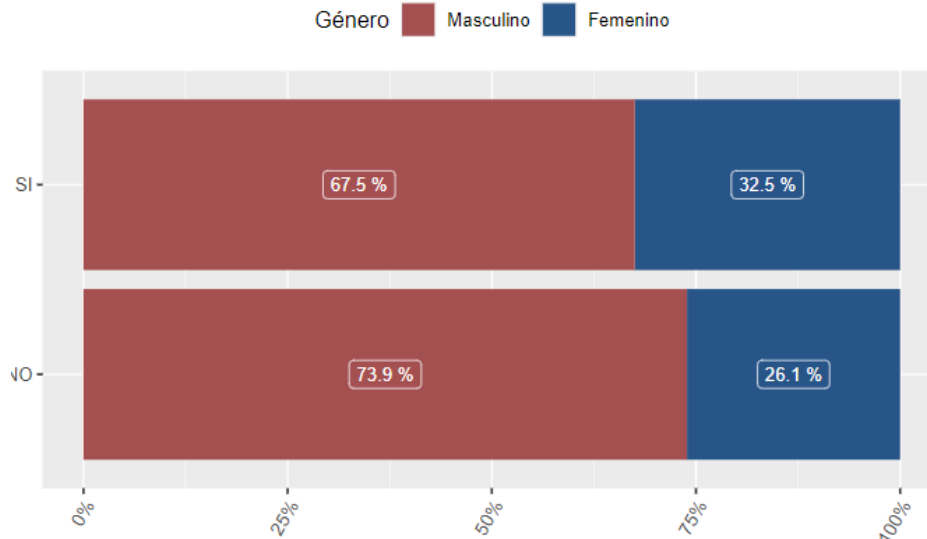
**Indicador:** Porcentaje de investigadores con contrato jerarquizado o asociado según género.

### Resultados:

- Al contrastar la cantidad integrantes del cuerpo académico con tipo de contrato "Jerarquizado" o "Asociado", lo que corresponde a quienes según sus condiciones contractuales deben realizar actividades de investigación, la cantidad de hombres corresponde al 67,5%, mientras que las mujeres equivalen al 32,5%.
- Entre quienes no realizan investigación, la cantidad de mujeres desciende llegando a representar el 26,1%, mientras que los hombres alcanzan el 73,9% del personal académico con contrato "Jerarquizado" o "Asociado".

Investigaciones 2017 a 2022	Razon de sexo	F	M	Total	P f	P m
NO		283	18	51	69	73.9
SI		208	136	283	419	67.5
Total		217	154	334	488	68.4

Porcentaje por Género según investigaciones 2017 a 2022



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.



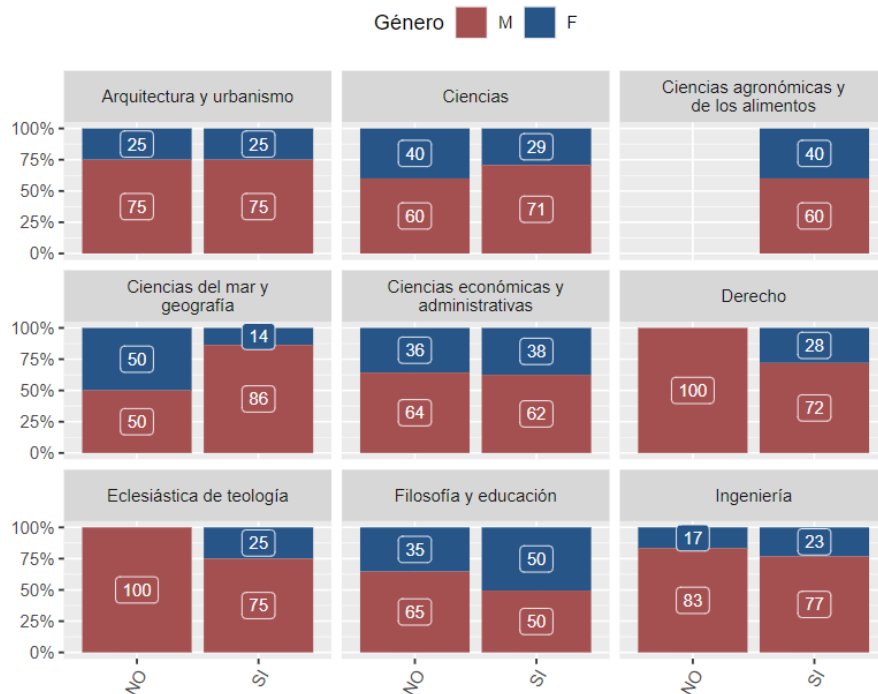
## Facultad

**Indicador:** Porcentaje de investigadores con contrato jerarquizado o asociado según género y facultad.

### Resultados:

- Al desagregar la información por facultad, se observa en la facultad de Arquitectura y urbanismo, que, entre quienes tienen la obligación contractual de realizar investigación y no han realizado investigación entre 2017 a 2022 el 75% corresponde a académicos y el 25% a académicas. Se observan los mismos porcentajes entre quienes sí han realizado investigación en el mismo período.
- En la facultad de Ciencias, entre quienes no han realizado investigación entre 2017 y 2022, los hombres representan el 60% y las mujeres el 40%. Por otro lado, entre quienes sí han realizado investigación en el mismo período los hombres representan el 71% y las mujeres el 29%.

Porcentaje de género según investigaciones 2017 a 2022 dentro de facultad



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

## Comparación intra géneros

Dado que en las páginas anteriores se detectó una presencia mayoritariamente masculina dentro del cuerpo académico, a fin de evitar la distorsión que produce en los datos el contrastar porcentajes entre géneros de distinta cantidad cada uno, se busca entregar una mirada al interior de cada género. Esto equivale a pasar de mirar, dentro del grupo de personas que sí hace investigación, al porcentaje que representan mujeres y hombres, a mirar dentro de cada género al porcentaje de personas según si realizan o no investigación.

## Contrato jerarquizado o asociado

**Indicador:** Porcentaje de personas con contrato jerarquizado o asociado por sexo.

### Resultados:

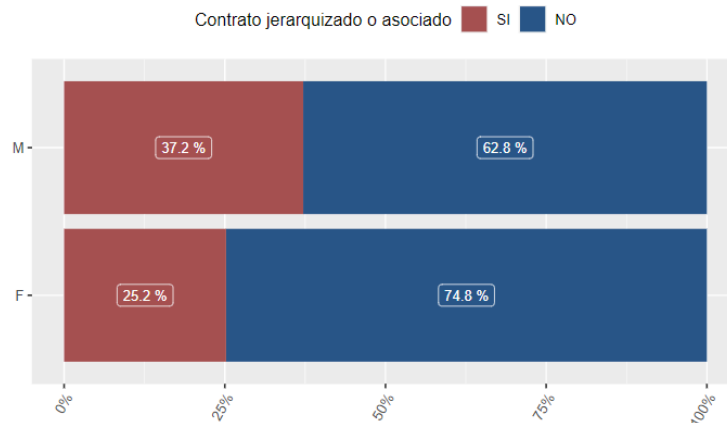
- Al indagar en cómo dentro de cada género se agrupan las personas según si tienen o no contrato jerarquizado o asociado, en el caso de los hombres el 37,2% tiene contrato jerarquizado o asociado, lo que equivale a que aproximadamente 1 de cada 3 hombres tuvo contrato jerarquizado o asociado a diciembre de 2022.
- En el caso de las mujeres, las personas que tuvieron contrato jerarquizado o asociado a diciembre de 2002 representan el 25,2%, lo que en otras palabras equivale a decir que 1 de cada 4 académicas tuvo contrato jerarquizado o asociado a diciembre de 2022.





Contrato jerarquizado o asociado	F	M	P f	P m
NO	457	563	74.8	62.8
SI	154	334	25.2	37.2
Total	611	897	100.0	100.0

Porcentaje de contrato jerarquizado o asociado según género



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.

## Investigadores/as

**Indicador:** Porcentaje de investigadores/as con contrato jerarquizado o asociado por género.

### Resultados:

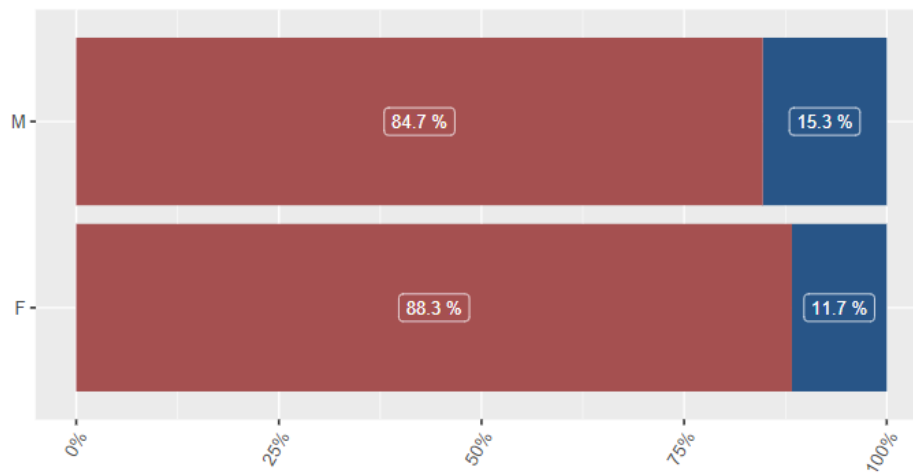
- Al mirar el subconjunto de personas que tienen dentro de sus funciones contractuales realizar investigación, las académicas que sí tuvieron productividad científica entre 2017 a 2022 corresponden 136 personas, quienes equivalen al 88,3%. En el caso de los hombres se cuentan 283 personas, quienes equivalen al 84,7% del total de hombres.



Investigaciones 2017 a 2022	F	M	P f	P m
NO	18	51	11.7	15.3
SI	136	283	88.3	84.7
Total	154	334	100.0	100.0

Porcentaje de investigaciones 2017 a 2022 según género

Investigaciones 2017 a 2022 ■ SI ■ NO



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.



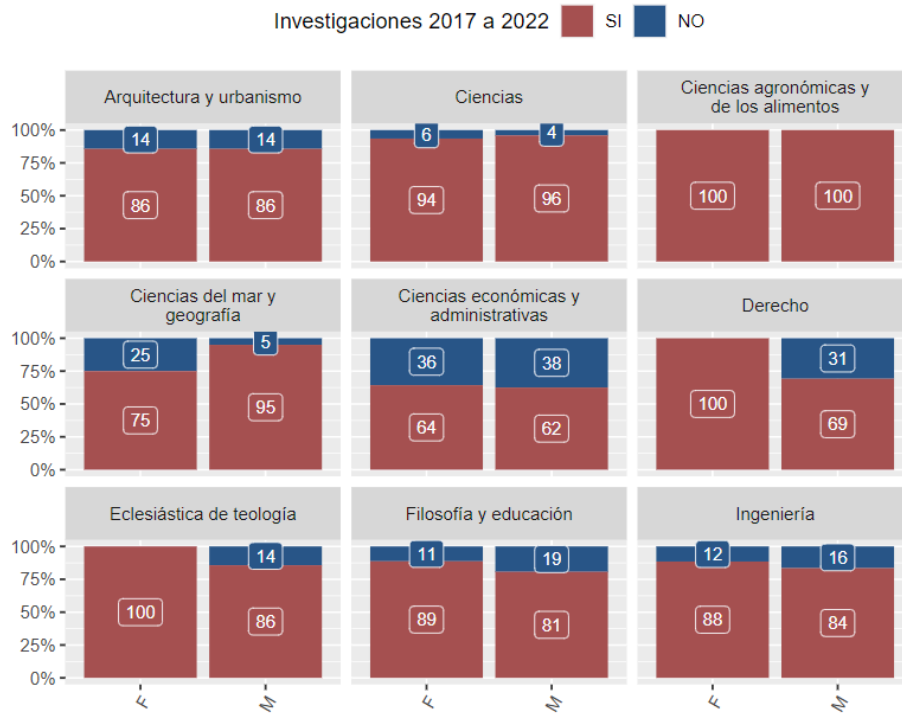
## Facultad

**Indicador:** Porcentaje de investigadores/as con contrato jerarquizado o asociado por género según facultad.

### Resultados:

- Al indagar en cómo, en la facultad de Arquitectura y urbanismo, entre las mujeres con contrato jerarquizado o asociado, quienes realizaron al menos una investigación entre 2017 y 2022 equivalen al 86%, mientras que las académicas que no realizaron investigación representan el 14%. En el caso de los académicos se observa la misma distribución.
- En la facultad de Ciencias, entre las mujeres con contrato jerarquizado o asociado, quienes sí realizaron investigación entre 2017 y 2022 representan el 94% del total de académicas. En el caso de los hombres, quienes sí realizaron investigación equivalen al 96% del total de académicos.

Porcentaje de investigaciones 2017 a 2022 según género dentro de facultad



Fuente: Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, PUCV.  
Fecha de corte: Diciembre 2022.



**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

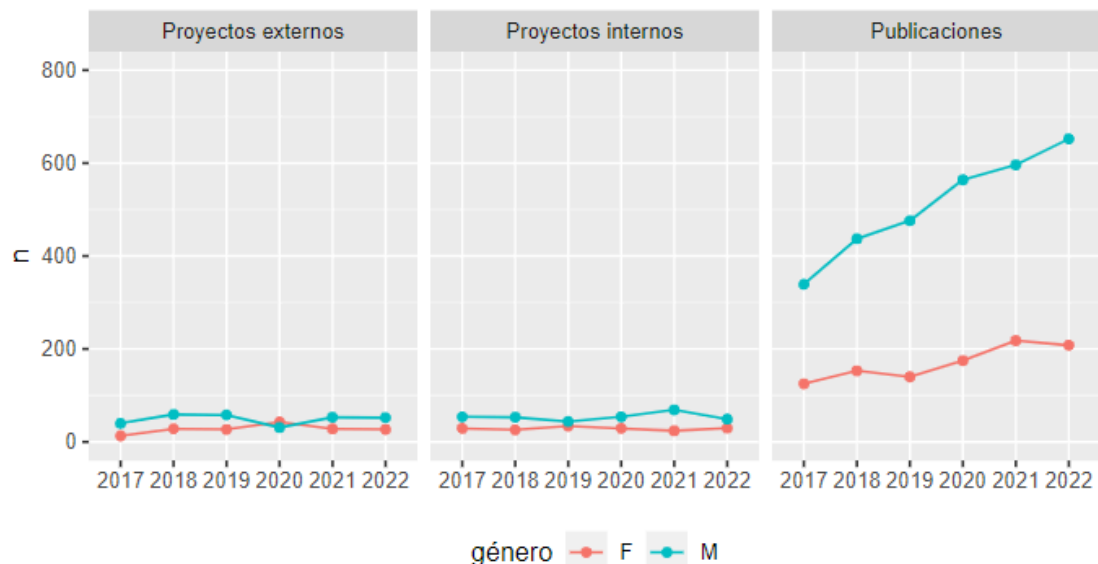
## Investigaciones

**Indicador:** Cantidad de actividades de investigación realizadas por personas con contrato jerarquizado o asociado según tipo de actividad y género.

### Resultados:

- Al observar la tabla a continuación, se detecta que en el caso de proyectos de financiamiento externo a la PUCV, los varones participaron en total en 293 proyectos adjudicados entre el 2017 y 2022. En el caso de las damas, ellas participaron en 166 proyectos que se adjudicaron proyectos de investigación con financiamiento externo a la PUCV.
- En el caso de proyectos de financiamiento externo e interno a la PUCV, se observa una leve pero constante preeminencia de participación masculina entre los años 2017 y 2022.
- En las publicaciones logradas, el total de estas entre 2017 y 2022 ascienden a 1019 para las académicas y a 3064 entre los académicos, triplicando el total de publicaciones logradas por las académicas.

Tipo actividad científica	Género	N
Proyectos externos	F	166
Proyectos externos	M	293
Proyectos internos	F	172
Proyectos internos	M	323
Publicaciones	F	1019
Publicaciones	M	3064





**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO



## Publicaciones

**Indicador:** Suma, promedio y máximo de publicaciones logradas por académicos/as con contrato jerarquizado o asociado a nivel institucional y de facultad.

### Resultados:

- En la facultad de Arquitectura y urbanismo de la PUCV, entre el 2017 y 2022 las académicas lograron 1 publicación. En el caso de los académicos con contrato jerarquizado o asociado se cuentan 19 publicaciones, con un promedio de 1,5 publicaciones por académico y un máximo de 3 publicaciones por persona.
- En la facultad de Ciencias, las académicas lograron 207 publicaciones, con un promedio de 2,2 publicaciones por persona y un máximo de 7 publicaciones por persona. Entre los académicos hubo 959 publicaciones, con un promedio de 3,2 publicaciones por persona y un máximo de 18 publicaciones por persona.
- A nivel institucional, entre el personal académico as con contrato jerarquizado o asociado se registraron 1019 publicaciones por académicas entre los años 2017 y 2022, con un promedio de 2,4 publicaciones por académica y un máximo de 19 publicaciones por persona que se registró en la facultad de Ciencias agronómicas y de los alimentos. En el caso de los académicos, hubo 3064 publicaciones, con un promedio de 3 publicaciones por persona y un máximo de 29 publicaciones que se registró en la facultad de Ingeniería.



Facultad	Género	Suma	Promedio	Máximo
Arquitectura y urbanismo	F	1	1.0	1
Arquitectura y urbanismo	M	19	1.5	3
Ciencias	F	207	2.2	7
Ciencias	M	959	3.2	18
Ciencias agronómicas y de los alimentos	F	193	3.9	19
Ciencias agronómicas y de los alimentos	M	169	2.6	9
Ciencias del mar y geografía	F	20	2.2	4
Ciencias del mar y geografía	M	230	3.0	11
Ciencias económicas y administrativas	F	55	2.8	10
Ciencias económicas y administrativas	M	61	1.6	4
Derecho	F	33	1.7	4
Derecho	M	106	1.8	4
Eclesiástica de teología	F	5	1.7	3
Eclesiástica de teología	M	18	1.2	3
Filosofía y educación	F	308	2.0	13
Filosofía y educación	M	387	2.6	17
Ingeniería	F	197	2.5	9
Ingeniería	M	1115	3.7	29
Total	F	1019	2.4	19
Total	M	3064	3.0	29

## Personas

**Indicador:** Cantidad de académicos/as con contrato jerarquizado o asociado según cantidad de publicaciones logradas anualmente.

### Resultados:

- Entre los años 2017 y 2022 hubo 20 académicos con contrato jerarquizado o asociado que lograron una publicación y 16 académicas. Se registra con dos publicaciones 21 académicos y 14 académicas.

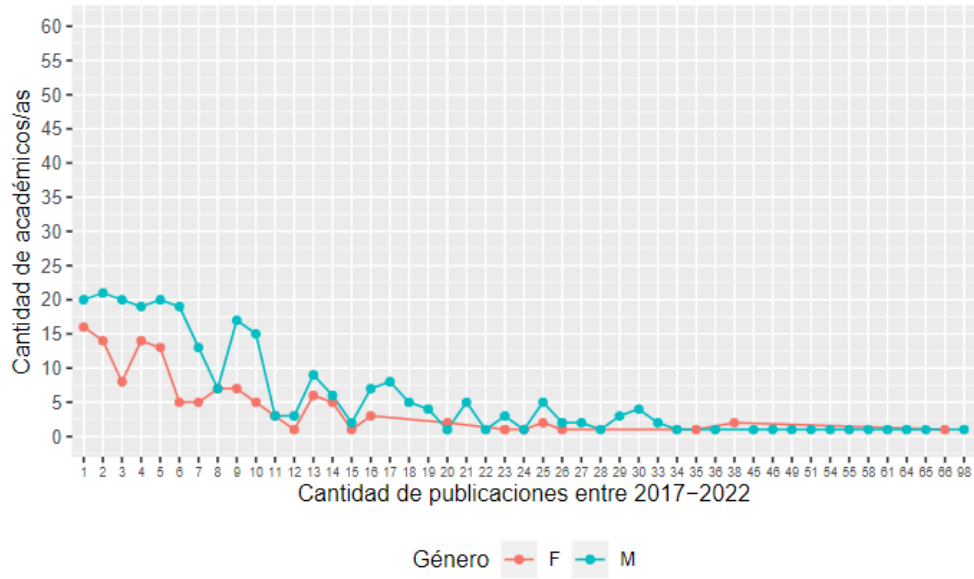


INVESTIGADORAS PUCV  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO







**INVESTIGADORAS PUCV**  
PROYECTO InES GÉNERO

VICERRECTORÍA DE  
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN  
E INNOVACIÓN



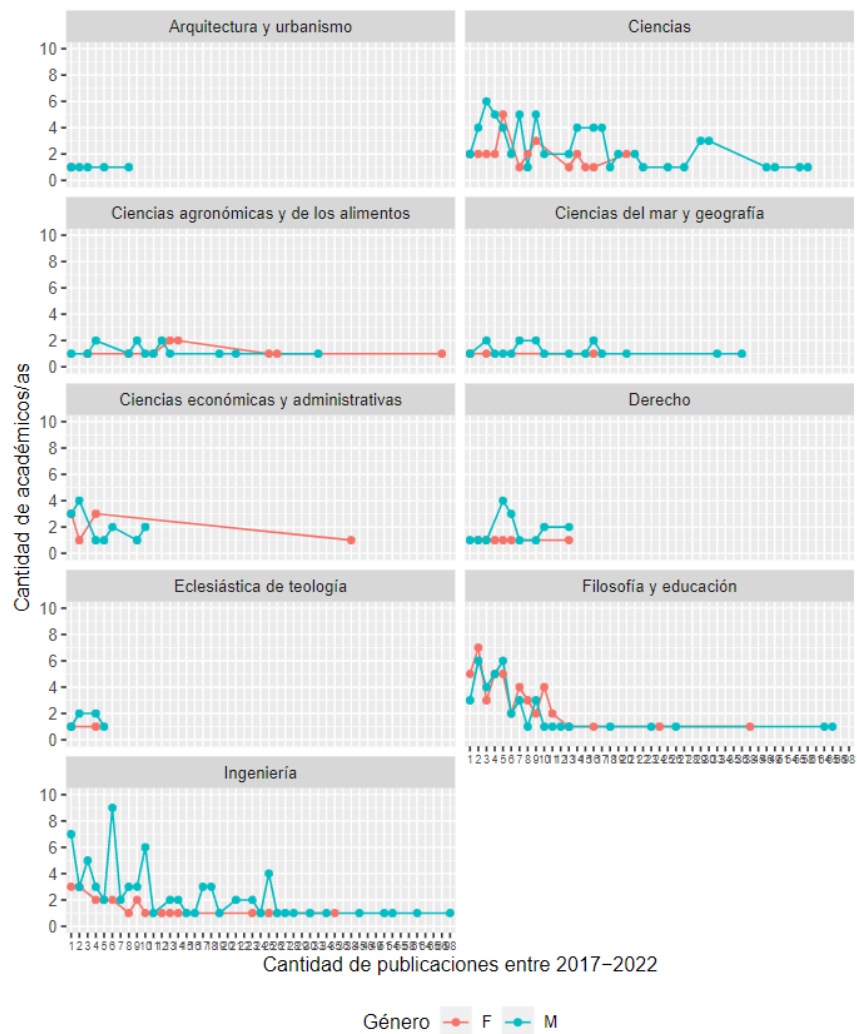
PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

## Facultad

**Indicador:** Cantidad de académicos/as con contrato jerarquizado o asociado por facultad según cantidad de publicaciones logradas anualmente.

### Resultados:

- En la facultad de Ciencias hubo 4 académicos con contrato jerarquizado o asociado que lograron dos publicaciones entre 2017 y 2022 y 3 académicas con el mismo número de publicaciones. En el mismo período, hubo 3 académicas con 3 publicaciones y 6 académicos con 3 publicaciones.



## Frecuencia anual 2017-2022

**Indicador:** Cantidad de académicos/as con contrato jerarquizado o asociado según cantidad de publicaciones logradas anualmente.

### Resultados:

- El año 2017 hubo alrededor de 50 académicos que lograron una publicación. El mismo año hubo alrededor de 26 académicas que lograron una publicación. El mismo año alrededor de 40 académicos lograron dos publicaciones y 17 académicas con dos publicaciones.



## Bibliografía

- Consortio de Universidades del Estado (CUECH). (2022). *Tendencias de Brechas en las 18 universidades del CUECH*. Santiago. Obtenido de [https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS\\_CUECH.pdf](https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS_CUECH.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). *Protocolo para la publicación de indicadores de género*. Santiago. Obtenido de [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943\\_6](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943_6)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)
- Universidad Alberto Hurtado; Fundación ChileMujeres. (2020). *Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones*. Obtenido de <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2020/05/manual-digital-indicadores-genero.pdf>
- Universidad de Chile. (2021). *Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile*. Santiago. Obtenido de <https://uchile.cl/dam/jcr:d26a2361-b0a7-4bc1-b61e-a33edc338f0d/210629-libro-instructivo-de-buenas-pra769cticas-y-acciones-para-el-fomento-de-la-equidad-de-ge769nero.pdf>