

# ¿Carrera académica igualitaria?

## El caso del Programa de Equidad de Género en la academia, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile

Darinka Radovic<sup>1</sup>, Maite González<sup>2</sup>

### Introducción

El sistema de educación superior en general se caracteriza por patrones de acceso, participación y resultados profundamente influidos por construcciones de género, patrones que varían de acuerdo con contextos geográficos, socioeconómicos, culturales e históricos (Leathwood, 2006). En términos generales se ha identificado al menos dos principales formas en las que el género afecta la participación y contribución por sexo en las instituciones de educación superior: la segregación de hombres y mujeres en distintas áreas del conocimiento (segregación horizontal) y los problemas de representación de mujeres en categorías más avanzadas de la carrera (segregación vertical). Respecto de la segregación horizontal, datos internacionales (Unesco, 2019), latinoamericanos (López-Bassols, Grazi, Guillard y Salazar, 2018) y nacionales (CNED, 2019; Conicyt, 2017) han mostrado que las mujeres tienden a estar subrepresentadas en áreas del conocimiento

---

<sup>1</sup> Psicóloga educacional y doctora en Educación, Universidad de Manchester. Subdirectora de Diversidad y Género, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile.

<sup>2</sup> Psicólogo y magíster en Psicología Social, Universidad Adolfo Ibáñez. Asistente de investigación, Dirección de Diversidad y Género, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile.

relacionadas con las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) y sobre representadas en las áreas del cuidado y la salud, siendo relativamente paritaria la participación en áreas de las Ciencias Sociales. En el avance en la carrera (segregación vertical) se ha mostrado que las mujeres tienen menos posibilidades de asegurar puestos en la academia y están menos representadas o demoran más en avanzar a etapas más avanzadas. Por ejemplo, en la entrada a la carrera académica diversos estudios han mostrado que, pese a que la graduación en estudios de doctorado es similar en hombres y mujeres, las mujeres tienen menores posibilidades de continuar en una posición en esta carrera (Kulis, 2002). Por ejemplo, se ha observado que, al controlar por oferta de estudiantes de doctorado en las áreas, existe menos pérdida de mujeres en el paso entre doctorado y carrera académica en áreas biológicas y de la salud, y mayor en las áreas de Ciencias Sociales, Ciencias Físicas, Agricultura e Ingeniería (Kulis, 2002). Como se ha destacado, parte importante de la fuga de mujeres en la carrera académica ocurre entre las posiciones posdoctorales y las que son entrada a la carrera académica (Gordon, 2014).

La relativa subrepresentación de mujeres en la carrera académica, más fuerte en algunas áreas disciplinares, puede tener profundas consecuencias en el tipo de conocimiento e innovaciones que se desarrollan en Chile, y en las formas en las que las disciplinas se transmiten a las nuevas generaciones. En nuestro país, las universidades son las principales ejecutoras de investigación y desarrollo (I+D), concentrando a gran parte del personal con alta calificación académica, el más alto número de personas que realizan trabajo de investigación y generando la mayor contribución que el país hace al conocimiento internacional en términos de publicaciones científicas (Santelices, 2015). Quienes desarrollan labores de investigación son también encargadas de la enseñanza, formando a los y las nuevas profesionales. Siguiendo lo anterior, es central que las instituciones implementen medidas que permitan hacer de la carrera académica un espacio más diverso e inclusivo.

Una de las formas en la que las instituciones de educación superior pueden impulsar espacios más diversos e inclusivos es la

implementación de medidas afirmativas. Estas son medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (CEDAW). Se sustentan en la existencia de discriminaciones e inequidades históricas que los Estados (y las instituciones) deben comprometerse a erradicar. El presente estudio realiza una evaluación de la implementación de una acción afirmativa, orientada a entregar cupos de entrada a la carrera académica a investigadoras mujeres al comienzo de su carrera. El estudio utiliza una metodología cualitativa para explorar la experiencia de cinco mujeres ingresadas a una carrera de Ingeniería de una universidad chilena.

## **Metodología**

El año 2014 la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile (FCFM) se propuso implementar un programa de ingreso prioritario a la carrera académica. El Programa de Equidad de Género en la Academia (PEGA) fue creado como una convocatoria que busca incentivar el ingreso de mujeres a la carrera académica, con el propósito de acortar la brecha de género. Las candidatas que postulan y son seleccionadas en uno de estos puestos deben asumir antes o después del inicio de sus estudios de doctorado, regresando posteriormente a un cargo de profesor asistente.

Durante 2021 se desarrolló una evaluación del programa a siete años de su implementación. Se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño no experimental transversal o transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). La técnica de producción de datos consistió en entrevistas en profundidad (Taylor y Bogdan, 1998), con una pauta de entrevista semiestructurada en la que se indagó en las siguientes dimensiones: Caracterización; Carrera académica; Mecanismos de ingreso al programa; Intervención del programa durante los estudios; Inserción académica del programa una vez finalizado los estudios; Expectativas de avance de carrera; Percepción general del programa; Recomendaciones. Todas las entrevistas fueron transcritas y analizadas utilizando análisis temático (Braun & Clarke, 2006). Respecto de la muestra, consistió en un total de cinco académicas, que corresponden

a todas las de la FCFM de la Universidad de Chile que hasta 2021 habían ingresado al Programa de Equidad de Género en la Academia y se habían incorporado como académicas de planta en la facultad.

## Resultados

Los temas producidos a partir del análisis temático de los datos corresponden a cinco temas: 1) Postulación y motivaciones para participar del programa; 2) Percepción del acompañamiento de la facultad durante los estudios de doctorado; 3) Proceso de retorno; 4) Integración Social y Académica; 5) Discursos respecto de las medidas afirmativas.

### Postulación y motivaciones para participar en el Programa

En general, las beneficiarias del programa narran un interés progresivo en la carrera académica. En algunos casos este surge conforme fueron teniendo experiencias de investigación que la hicieron atractiva, mientras que en otras el interés aparece a propósito de un desencanto del mundo laboral tradicional no académico. El interés en la carrera académica, a propósito de experiencias de investigación, puede observarse en la siguiente cita:

*Es algo que quizá yo de niña siempre lo pensé, pero nunca lo vi como una posibilidad concreta, estudié en la Facultad, ingresé al Plan Común con una idea muy distinta de lo que iba a estudiar en ese minuto, y a medida que avanzaba el Plan Común me di cuenta que no quería ser ingeniera jaja (risas) (...) y cuando llegó el momento de buscar memoria, para graduarme, ahí fue cuando de verdad me interesé en que quería seguir en la Universidad y tener la posibilidad de hacer investigación, entonces, bueno, ahí la Universidad tiene esta posibilidad de doble titulación, así que ahí tuve la oportunidad de trabajar con un profesor del Departamento, que fue mi mentor en ese momento, a quién le agradezco bastante, y que tuve la posibilidad de participar en un proyecto de investigación bastante bueno. Entonces, a*

*raíz de que se dieron buenos resultados y que me gustó el trabajo que estaba haciendo, de hacer un montón de cosas que no había hecho en el pregrado, como entrar al laboratorio, un montón de cosas que nunca había hecho en el pregrado, ahí dije ya, esto es lo que me gusta.* (E1, Académica)

En ella podemos observar cómo la carrera académica, si bien había sido una idea antes de entrar a la universidad, no fue pensada como una posibilidad concreta por la entrevistada hasta que tuvo la experiencia de participar en investigación.

Por otro lado, el interés en la carrera académica, a partir de la “decepción” o “desencanto” con el mundo laboral tradicional, se muestra en la percepción de algunas entrevistadas respecto de la poca contribución al cambio o mejoras, dado el ritmo acelerado de trabajo del mundo laboral no académico. Esto se convierte en un gatillante para la búsqueda de otras opciones de desarrollo profesional, como lo es la carrera académica. Una de las entrevistadas comenta este desencanto de la siguiente manera:

*...quería como ver si me gustaba la industria, porque quería contribuir al rubro. Entonces, hice el máster, y me fui a la industria un par de años, y sentía como lo mismo, esa como que llegaba a la industria, “tenía una tarea y era eso”, y yo quería contribuir a aportar en algo, o contribuir a mejorar algo.* (E5, Académica)

Lo anterior se relaciona también con una percepción negativa de la calidad del trabajo en el mundo laboral no académico:

*sentía que el mundo laboral tenía ciertas desilusiones, que tienen que ver con los apuros por terminar proyectos, a veces uno no siempre hace las cosas tan bien como quisiera y, a la vez, las labores que tenía a cargo yo tampoco eran tan como mecánicas, entonces, a veces sentía que era un poco desperdicio estar haciendo cosas entre comillas.* (E4, Académica)

En este contexto, el programa es percibido como una opción de entrada al mundo académico, con seguridad laboral y con la posibilidad de entrar a una institución con altos estándares y, por tanto, altamente competitiva. Así, las principales motivaciones para postular al programa tienen relación con la percepción de éste como una oportunidad de integración a la carrera académica y una alta valoración de la empleabilidad brindada una vez finalizados los estudios de doctorado:

*... jaja, o sea, por un lado, las ventajas es que ya estoy con el sueldo asegurado, no tengo que buscar trabajo, no estoy en esa inestabilidad buscando trabajo que consume tiempo. (E1 Académica)*

*Yo creo que [postulé] porque yo ya estaba bien decidida de hacer el doctorado, entonces, fue para mí una buena posibilidad de integrarme a la carrera académica, pensando que en Chile tampoco las condiciones para tener una carrera académica son tan fáciles, porque, en el fondo, tener una posición en una universidad como la Universidad de Chile, o una universidad estatal, o buena digamos, sobre todo en el área de minería, que tampoco son tantas las escuelas, y la Universidad de Chile es la mejor rankeada en el tema, no era tan fácil, y para mí fue una buena posibilidad de estabilidad. Por eso, digamos, apliqué. (E5 Académica)*

Como puede observarse, esta entrevistada expresa que valora el ingreso al programa como una buena posibilidad de integrarse a la academia, pero esta alta valoración se origina en que percibe como dificultoso seguir una carrera académica en Chile.

En cuanto al proceso de postulación, este es descrito como burocrático, pero no dificultoso, y se señala haber contado con apoyo de parte de mentores/as o personas que las invitan a postular.

### ***Acompañamiento de la Facultad durante el doctorado***

En relación con los procesos de acompañamiento, todas las entrevistadas perciben muy poco seguimiento de parte de la Facultad

y de los departamentos durante su proceso de doctorado. Respecto de esto, la mayoría concuerda en que sería positivo “mantener contacto”, tanto para conocer el avance en el doctorado, como también para estar al tanto de incidentes desafortunados dentro de la vida de las doctorandas (enfermedades, muertes de familiares, salud mental, etc.) que puedan interferir con el avance esperado del doctorado. En relación con mantener contacto, una entrevistada detalla:

*Emm... o sea, creo que hubiera sido bueno igual (...), yo tuve problemas de salud en algún momento, y yo tampoco lo mencioné mucho, porque, bueno, era algo más personal, pero, bueno, ese tipo de cosas igual se invisibilizan un poco si no hay una comunicación. (E4 Académica)*

Adicionalmente, las entrevistadas sugieren que el seguimiento debería ir acompañado de información respecto de cómo funciona la academia y, en específico, la FCFM. La mayoría de las entrevistadas menciona haber vivido el retorno a la facultad con incertidumbre respecto de fechas, funciones, requisitos, postulación a fondos, estructura organizacional de la Facultad, procesos de ascenso en la carrera académica y al funcionamiento general del trabajo académico, por lo que mencionan que tener esta información con anterioridad podría facilitar el proceso de integración:

*Quizá hubiera sido un poco útil [tener acompañamiento durante el doctorado] para conocer con qué me iba a enfrentar cuando regresara. Creo que igual, bueno todavía no estoy integrada 100% porque estamos con diferentes horarios, pero ha sido un poco difícil entender cómo funciona la Facultad, a pesar que yo vengo de la Facultad, pero quizá un poco más de acompañamiento, en el sentido de ir, en el fondo, dando más información de a qué vuelves. (E5 Académica)*

Por otro lado, indican que, además de tener más información sobre el funcionamiento de la academia, sería de utilidad que les permitan conocer a otras académicas que forman parte del programa, para construir lazos que al momento de volver del doctorado, les permitan conformar redes. Al respecto mencionan:

*O sea no, creo que el programa es bien como libre, no sé qué tanto podría ser, de nuevo, decía yo conozco un par de amigas, conocidas, que están en el programa, creo que lo que podría ser mejorable, para la gente que no está tanto en contacto con otras compañeras, es formar esos lazos más fuertemente, se podrían generar encuentros, en la medida mientras uno está afuera, para seguir esa conexión, de modo que, al volver, poder contar con ellas, al generar esos lazos, yo creo que eso sería bonito. (E4 Académica)*

### **Proceso de retorno**

Dada la desinformación sobre el proceso de retorno, las académicas dicen haberlo experimentado como “accidentado” y con bastante incertidumbre. La desinformación respecto del proceso tiene relación con aspectos aparentemente triviales, como fechas de retorno, así también con aspectos percibidos como más sustanciales, por ejemplo, los requisitos que debían cumplir las académicas al regresar, pasos que seguir para emprender su proceso de ascenso (cantidad de publicaciones, formato del currículum, etc.) y las funciones que debían desempeñar. Una de las entrevistadas comenta:

*Sí, eso, yo creo que el tema del seguimiento no fue bueno, esa es la verdad. Y lo que ocurrió cuando yo ya volvía, yo defendí mi tesis a finales de 2019. Y me tocó volver recién defendida a la Facultad, entonces llegué y empecé a consultar lo que tenía que hacer, y ahí me acuerdo que K. me contacta con V., y ahí nos damos cuenta de que había un montón de problemas porque yo no había hecho pasos intermedios, porque nadie me había informado (...), pasos intermedios como los famosos pagarés que hay que firmar por los años que te está pagando la Universidad, por los años que estás afuera, yo no tenía ninguno de esos papeles hechos, se supone que hay que entregar un informe anual de cómo voy avanzando, tampoco los había hecho y tampoco nadie me los había pedido. (E1 Académica)*

Respecto de esta situación compleja, al momento del retorno algunas de las egresadas proponen, como una práctica positiva, tener alguna recepción formal para las académicas del programa, así como



recibir algún documento en el cual se indiquen los requisitos que deben cumplir al volver, así como también los pasos a seguir:

*Eh, pucha [como recomendación], no sé si tener una guía que diga exactamente qué requisitos tener cuando uno vuelve del doctorado, y saber los pasos, por ejemplo, si tienes que pasar a asistente tendrás que ver tal y tal papeleo. Pero yo sé que han incluido algunas cosas, no sé si han incluido eso desde que yo volví. (E2 Académica)*

Junto con lo anterior, las académicas describen que dificulta aún más su proceso de adaptación el hecho de pasar directamente del doctorado a la academia, teniendo que aprender a equilibrar, de inmediato al retornar, sus labores de investigación con la docencia, para lo cual sugieren que exista un tiempo sin docencia, de modo de poder insertarse de manera gradual.

### ***Integración social y académica en las unidades/departamentos***

En general, las académicas expresan no sentirse tan integradas a las dinámicas tanto de la facultad como de sus respectivos departamentos. Las causas a las que atribuyen esta percepción son variadas. Por un lado, mencionan la pandemia de la covid-19, que obligó a reducir el contacto presencial entre las personas de la comunidad universitaria. Por otro lado, algunas comentan que la ubicación de su oficina dificultó el encuentro cotidiano con las demás personas del departamento, ya que estaban en pisos diferentes, mencionando al respecto: “pasé oficialmente como un año sola en el 6º piso” (E2 Académica).

Dentro de las razones más mencionadas se encuentra la falta de instancias formales de integración a los departamentos, en las cuales puedan conocer a las demás personas, en específico al personal académico. Al respecto, algunas mencionan que vincularse con este estamento se torna particularmente complejo, ya que tienen la costumbre de solo reunirse cuando se tiene un objetivo “académico” de por medio:

*Me demoré mucho, mucho, en conocerlos. Por una parte, porque igual yo al inicio estuve súper pollito, entonces me costaba acercarme a ellos, y por otra parte porque los investigadores somos súper individualistas y estamos todos llenos de trabajo, entonces, si tú no tienes algo puntual que hacer con cada uno, no te van a saludar (...) hay que tener una razón para conocerlos, sino uno queda súper flotando. (E2 Académica)*

Frente a esta dificultad para vincularse con pares académicos/as, otras personas (funcionarios y estudiantado) se vuelven fuentes de integración. Tanto el estamento funcionario como estudiantil se mencionan como facilitadores para comprender cómo funciona la facultad y sus departamentos, facilitándoles la integración a las funciones académicas.

Otra razón a la cual atribuyen las dificultades de integración, que resulta especialmente llamativa, es que algunas perciben a los departamentos como lugares machistas. Particularmente mencionan haberse sentido no escuchadas o tomadas en cuenta, y también subestimadas, al comparar la actitud que tiene parte del personal académico senior con ellas, versus con académicos hombres de generaciones similares a ellas. A esta discriminación por género se le adiciona una discriminación por edad, ya que al ser jóvenes se les percibe como menos capaces.

*Es que no sé, quizá es una impresión mía, pero como hay académicos que son más viejos, no hay mujeres en el departamento, y no es por mirar en menos, pero todas las mujeres que hay están son secretarías, entonces los hombres no están acostumbrados a trabajar con mujeres, entonces me pasaba un poco que en las reuniones no me pescaban o cosas de ese estilo. Entonces yo creo que igual me pasa ahora que vencí un poco eso pero como hablo tanto, quedo un poco como la conflictiva, entonces creo que estoy en un ambiente que no está acostumbrado a tener mujeres opinando. (E3 Académica)*

Esta misma académica narra que decide buscar ayuda mediante redes informales especializadas y externas a la Facultad para poder sortear las dificultades para integrarse al departamento:

*Sí, o sea, para mí la verdad fue súper difícil volver a Chile, yo volví a Chile y tuve que contactar a una psicóloga, tuve que buscar un programa de una psicóloga, porque cuando yo llegué, en el departamento habían puros académicos hombres y todos son más viejos que yo, y para mí fue súper chocante la verdad la experiencia de llegar al departamento, y ahí contacté a una psicóloga que trabaja con mujeres que trabajan en ambientes masculinizados, y después postulé a un programa de mentoría en Comunidad Mujer, y eso me ayudó harto, entonces a mí me hubiera gustado tener ese apoyo de la Facultad, en vez de tener que recurrir a alguien externo. (E3 Académica)*

La búsqueda de integración por medio de redes informales no es particular de esta entrevistada, todas mencionan que sus redes sociales, por medio de las cuales se han ido integrando, han sido formadas en instancias que no ha organizado el programa (amigos de pregrado, profesores guías de la tesis, personal funcionario o estudiantes). Como solución a esta problemática todas concuerdan en que sería provechoso generar instancias formales dentro del programa, en las cuales puedan crearse lazos con las personas del departamento.

Durante las entrevistas todas las académicas fueron consultadas respecto a si en algún momento se arrepintieron de haber postulado al programa. Todas ellas indicaron que sí lo pensaron, en específico cuando empezaron a reflexionar sobre el proceso de retorno. Las razones por las cuales refieren haber pensado en arrepentirse tienen que ver principalmente con el desarrollo de sus carreras académicas.

Respecto de esto, algunas señalaron que les hubiera gustado quedarse más tiempo en el extranjero, sobre todo, pensando en la posibilidad de haber ampliado sus estudios haciendo un posdoctorado, o también haber aprovechado las ofertas laborales que tuvieron. De esta manera el programa, si bien es valorado por sus beneficios, es vivenciado como un impedimento para el desarrollo de sus carreras académicas:

*[Me arrepentí] Un poco sí, jaja en algún momento (...) a mí me fue súper bien en el doctorado, me dieron el premio a la mejor tesis de mi área de toda Australia, me dieron el premio a la mejor alumna del*

*instituto, ehh, fui como súper participativa siempre, fui como tres años seguidos, fui como la alumna estrella jaja, gané el premio de discurso, como de presentar tu tesis en cinco minutos de la universidad, entonces me fue súper bien en el doctorado, y me ofrecieron varias posibilidades de quedarme acá, incluso de irme a otros lados, y la industria minera también, acá la industria está mucho más enganchada con la academia que en Chile. Entonces, hacer investigación directamente aplicada la industria es mucho más fácil que en Chile, existen cosas como Cyprus, CRCO, sí en algún momento sí me arrepentí, jaja. (E5 Académica)*

### **Discursos respecto de las medidas afirmativas**

Durante las entrevistas las académicas refieren dos posiciones principales respecto de las medidas afirmativas. La mayoría de las entrevistadas comprende el sentido de justicia que subyace a las medidas afirmativas, pero afrontan el ser beneficiadas de maneras diferentes. Por un lado, existen algunas que declaran estar de acuerdo con el Programa de Inserción en la Academia (PEGA) como medida afirmativa, argumentando que permite tener más referentes mujeres en la academia y motivar a más mujeres a seguir una carrera académica en áreas STEM. Estas entrevistadas parecen estar más conscientes de su posición de desventaja frente a hombres a la hora de seguir una carrera académica y mencionan explícitamente haberse sentido inseguras respecto de sus capacidades en momentos anteriores a su postulación. Estas entrevistadas parecen sentirse conformes con el haber sido beneficiarias de una medida afirmativa:

*Yo creo que [el programa] es súper bueno, en el sentido de que da la posibilidad de, mira en algún momento me dijeron “es un cuoteo de género”, típicos comentarios que de repente aparecen, pero, bueno, yo creo que necesitamos al menos un tiempo un cuoteo de género para poder motivar también a las mujeres a que tengan una carrera de género, sobre todo en las áreas STEM, porque no hay, aunque busques hay muy pocas, porque no se motivan, no sé, yo creo que en algún momento también lo sentí, de no sentirse capaz de seguir una carrera académica. Entonces, yo creo que tener ese programa que forme académicas es súper importante para la escuela. (E5 Académica)*

Por otro lado, hubo entrevistadas que, si bien comprendían el sentido detrás de la medida afirmativa, se mostraban en conflicto con haber sido beneficiarias por esta. Este conflicto tiene relación con que haber sido seleccionada por medio de una medida afirmativa, que no discrimina solo por méritos académicos, dificulta que logre validar sus habilidades y competencias, lo que les hace sentir inseguras. En estas entrevistadas la conciencia sobre la desventaja que tienen mujeres frente a hombres a la hora de seguir una carrera académica pareciera ser menor. Al respecto una entrevistada expresa:

*También entiendo el por qué se hace, no sé si estoy de acuerdo, a pesar de que yo misma postulé, porque claro yo postulé porque es más fácil quedar obviamente. Pero, no sé, no creo nunca me hayan mirado distinto, pero yo lo siento distinto, no sé, lo pienso y quizá sí me hubiera gustado competir con todos por último para crearme más el cuento, como “sí, yo competí contra todos”. (E2 Académica)*

## Conclusiones

El Programa de Inserción en la Academia (PEGA) se creó en 2014 con el fin de favorecer la contratación de mujeres en etapa de doctorado, buscando equiparar las brechas de integración de mujeres especialmente en los departamentos con pocas académicas. En el presente estudio se entrevistó en profundidad a cinco de ellas (todas menores de 35 años) que se han integrado a sus departamentos para realizar labores académicas.

Sobre el interés por la carrera académica y el programa, todas mencionan haber considerado la posibilidad durante la realización del magíster, pero sólo dos mencionan una fuerte intención de integrarse a la carrera académica antes de conocer el programa. El resto manifestó no tener un real conocimiento sobre lo que implica ser académica y el haber sido motivadas por directores de departamentos o profesores guía que postularan al programa porque era una buena oportunidad. En este sentido, el programa es valorado principalmente por la tranquilidad de obtener un empleo en un ambiente competitivo de pocas plazas en Chile.

Respecto del programa, se observa que cumple con su objetivo de incorporar mayor cantidad de mujeres al personal académico de la FCFM (todas las estudiantes que han terminado su doctorado se han incorporado como académicas), contribuyendo de esta manera a solucionar en parte las problemáticas de segregación horizontal y vertical por género en la academia. Este tipo de abordaje debiese ser replicado en otras instituciones que se dediquen a áreas STEM para, de esta manera, lograr reducir las brechas de género en estas disciplinas. Medidas afirmativas de este tipo son necesarias cuando las brechas son tan importantes y persistentes en el tiempo. Aun con esta valoración positiva, existen aspectos del programa que deben ser mejorados y que mencionamos a continuación.

En relación con el acompañamiento de la Facultad durante el período de realización del doctorado, las académicas no sintieron una cercanía de ésta ni del departamento. Una sola menciona haber sido integrada en la lista de correos de su unidad, lo que al menos la mantuvo informada a través de este tipo de comunicaciones. Burocráticamente no todas sabían lo que tenían que hacer y todas sintieron que la comunicación con la Facultad no les daba sentido de pertenencia a la institución. Por esta misma razón, todas manifiestan haber sentido mucha incertidumbre al terminar sus doctorados y preparar el retorno. Esto las llevó a buscar integrarse por medio de redes informales: alumnos/as, funcionarios/as, grupos de académicas, ayuda psicológica.

Durante el proceso de retorno, todas manifiestan haberse arrepentido de postular al programa en algún momento de sus estudios, principalmente por la obligación de retorno justo después del doctorado. Algunas se dieron cuenta, hacia el final de sus estudios, de que hacer un posdoctorado les daría un plus en su carrera, sin embargo, no estaba permitido. Otras manifestaron que también, por motivos personales, podrían haber decidido quedarse un tiempo más, y otra hasta rechazó una oferta de trabajo en el país donde estaba.

Para la mayoría, pasar inmediatamente de la vida de estudiante de doctorado a la carrera académica fue un proceso difícil, especialmente

si, además, algunas se encontraron con cierta burocracia poco clara a la que tuvieron que enfrentarse. La carga docente inicial y abrupta para la mayoría fue un gran desafío que les provocó mucho estrés en la llegada.

En general las académicas muestran diferentes grados de integración a sus departamentos, pero en todas es bajo: el contexto estallido social, pandemia y teletrabajo no les ha favorecido y, por lo general, no se sienten integradas a sus unidades aún. Se han dado cuenta de que la vida académica en general es más bien solitaria, y que si no fuera por los proyectos tipo Fondecyt, que promueven integración, esta podría ser casi nula. Por último, mencionan que, aunque en general los ambientes son amables, se han visto enfrentadas a situaciones de machismo, sumado a que ser jóvenes no les favorece en términos de ganarse el respeto o un lugar en la unidad.

Adicionalmente, la relación que las académicas tienen con haber sido beneficiadas con una medida afirmativa es desigual. Algunas lo viven con aceptación y otras con conflicto y ambivalencia. Las razones por las cuales se sienten así se relacionan con el sentirse inseguras por haber ingresado a la academia de una forma que a ratos les parece injusta, dado que los criterios de selección no estuvieron solo centrados en el mérito, lo cual las hace sentir inseguras o poco capaces.

Finalmente, en términos de recomendaciones, cabe mencionar primero lo positiva que es la implementación de este tipo de programas para favorecer una mayor participación de mujeres en la academia. El programa considera una inversión en la formación de capital humano que las instituciones deben realizar para, de forma efectiva, aportar al desarrollo de una ingeniería más diversa e inclusiva. Pese a este positivo aspecto, existen aún numerosos aspectos que pueden mejorarse para hacer de la implementación y sus resultados más positivos, tanto para las instituciones como para las personas beneficiarias. Principalmente, se puede mencionar la entrega de información específica respecto de lo que se espera de la carrera académica, la promoción de una mayor integración de las beneficiarias del programa en los espacios laborales, diseñar un retorno con mayor información, favorecer la creación de

redes para las beneficiarias y la sensibilización, para los/as académicos/as en general así como también para las beneficiarias, respecto de la importancia de las medidas afirmativas y la problematización del mérito como único criterio para el acceso a beneficios.

## Agradecimientos

Agradecemos la participación de las académicas en las entrevistas realizadas y el trabajo de Valeria Villagrán en el desarrollo de los instrumentos y el análisis de la información.

## Referencias

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- CNED. (2019). *Matrícula Total de Educación Superior años 2005-2018*. Recuperado el 21 de Marzo del 2019 de: <http://www.cned.cl/indices/matricula-sistema-de-educacion-superior>
- CONICYT. (2017). *Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile*. Recuperado de: [https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico-Equidad-de-Genero-en-CTI-MESA-CONICYT\\_2017.pdf](https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico-Equidad-de-Genero-en-CTI-MESA-CONICYT_2017.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Kulis, S., Sicotte, D. & Collins, S. (2002). More than a pipeline problem: Labor supply constraints and gender stratification across academic science disciplines. *Research in Higher Education*, 43(6), 657-691.
- Leathwood, C. (2006). Gender Equity in Post-Secondary Education. En Ch. Skelton, B. Francis & L. Smulyan (Eds.) *The Sage Handbook of Gender and Education* (pp. 166-178). Sage Publications.



- López-Bassols, V., Grazi, M., Guillard, Ch. y Salazar, M. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. Banco Interamericano de desarrollo. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0001082>
- Santelices, B. (2015). Investigación científica universitaria en Chile. In A. Bernasconi (Ed.), *La Educación Superior de Chile: Transformación, Desarrollo y Crisis* (pp. 409-445). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1998). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- UNESCO. (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). (2019). *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. París: Unesco. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>