

SEGUNDO

Balance de Género

20
26



Documento realizado por la Dirección de Investigación Institucional y Doctorados, financiado por el proyecto InES Género: INGE23003.

Equipo

Directora

Paola Cañon Guidetti

Coordinadora Área de Investigación Institucional

Macarena Cárdenas Pérez

Analista de Control y Gestión de Investigación

Camila Bravo Romero

Edición

Maria José Bravo Pizarro

José Zapata Miranda

Diseño y Diagramación

Pablo Sepúlveda Poblete

Santiago de Chile, 2026

SEGUNDO

Balance de Género

20
26





Índice



5

Nuestro compromiso UAI

6

— Introducción Comunidad UAI

8

— **01** Estudiantes UAI

18

— **02** Académicos(as) UAI

29

— **03** Colaborades/as UAI

32

— **04** Posicionamiento del mundo en materia de equidad

34

— **05** Alianzas y acciones de la UAI



NUESTRO COMPROMISO UAI

En el contexto actual, promover un balance de género al interior de las universidades no solo representa un compromiso con la igualdad, sino también una condición esencial para fortalecer la calidad y la integridad del quehacer académico. Garantizar una representación equitativa entre mujeres y hombres —desde el estudiantado hasta los espacios de toma de decisiones— contribuye a construir entornos más justos, inclusivos y respetuosos. Esta diversidad enriquece el pensamiento crítico, aporta nuevas perspectivas a la investigación y permite superar estereotipos que han limitado históricamente la participación de ciertos grupos en distintas áreas del conocimiento. Al incorporar el enfoque de género, las instituciones de educación superior no solo responden a marcos normativos nacionales e internacionales, sino que también asumen un rol formador en la construcción de sociedades más igualitarias. Por todo ello, avanzar hacia un balance de género en el ámbito universitario continúa siendo una tarea prioritaria y necesaria.

Este desafío no es exclusivo de nuestra institución, sino que forma parte de un fenómeno global. De acuerdo con la UNESCO, las mujeres representan solo alrededor de un tercio de quienes investigan en el mundo, proporción que se ha mantenido prácticamente estancada durante la última década, y ocupan apenas el 22% de los empleos en áreas STEM en los países del G20¹. En Chile, los datos del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación muestran avances recientes: la proporción de mujeres que realizan investigación aumentó de un 37,7% a un 40,4% entre 2021 y 2022, lo que equivale a cerca de 1.500 investigadoras más en un solo año². No obstante, las brechas persisten, sobre todo en las disciplinas de ingeniería y tecnología y en los niveles más altos de la trayectoria académica. Conocer estas cifras permite dimensionar el punto de partida y la magnitud del esfuerzo que instituciones como la UAI deben sostener en el tiempo.

En este marco, en 2023 la Dirección de Investigación Institucional de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) se adjudicó el Proyecto de Innovación en Educación Superior en Género (InES Género), otorgado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), con el propósito de promover y garantizar tanto el acceso como la trayectoria de las mujeres en investigación, lo que implica un esfuerzo institucional por construir condiciones más equitativas en el ámbito del conocimiento. Con ello, la UAI se compromete a desarrollar capacidades estructurales que permitan fomentar la permanencia y el liderazgo de mujeres investigadoras a lo largo de sus trayectorias académicas y de investigación.

La elaboración de este nuevo Balance de Género UAI constituye una etapa esencial en el camino hacia la igualdad y la inclusión en el ámbito universitario. A diferencia de la primera versión, que permitió establecer una línea base, esta edición posibilita comparar la evolución de los indicadores en el tiempo y comprender con mayor profundidad la situación actual, facilitando la identificación de las desigualdades existentes en distintos ámbitos, como la distribución de estudiantes, docentes, personal administrativo e investigadoras. La evaluación periódica de estos indicadores resulta fundamental para monitorear los avances logrados, reconocer las brechas que aún persisten y detectar las áreas que requieren mayor atención, asegurando así la efectividad de las políticas y acciones implementadas.



Paola Cañón Guidetti

Directora proyecto
InES Género UAI

Directora de Investigación
Institucional y Doctorados

¹ UNESCO, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, e informe Changing the equation: Securing STEM futures for women (2024).

² Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, Cuarta Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), 2024.

INTRODUCCIÓN:
**COMUNIDAD
UAI**



La Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) es una comunidad diversa y comprometida, integrada por estudiantes, académicos(as) y colaboradores(as) que trabajan juntos para cumplir su misión de formar personas autónomas, reflexivas y comprometidas con el bienestar social.

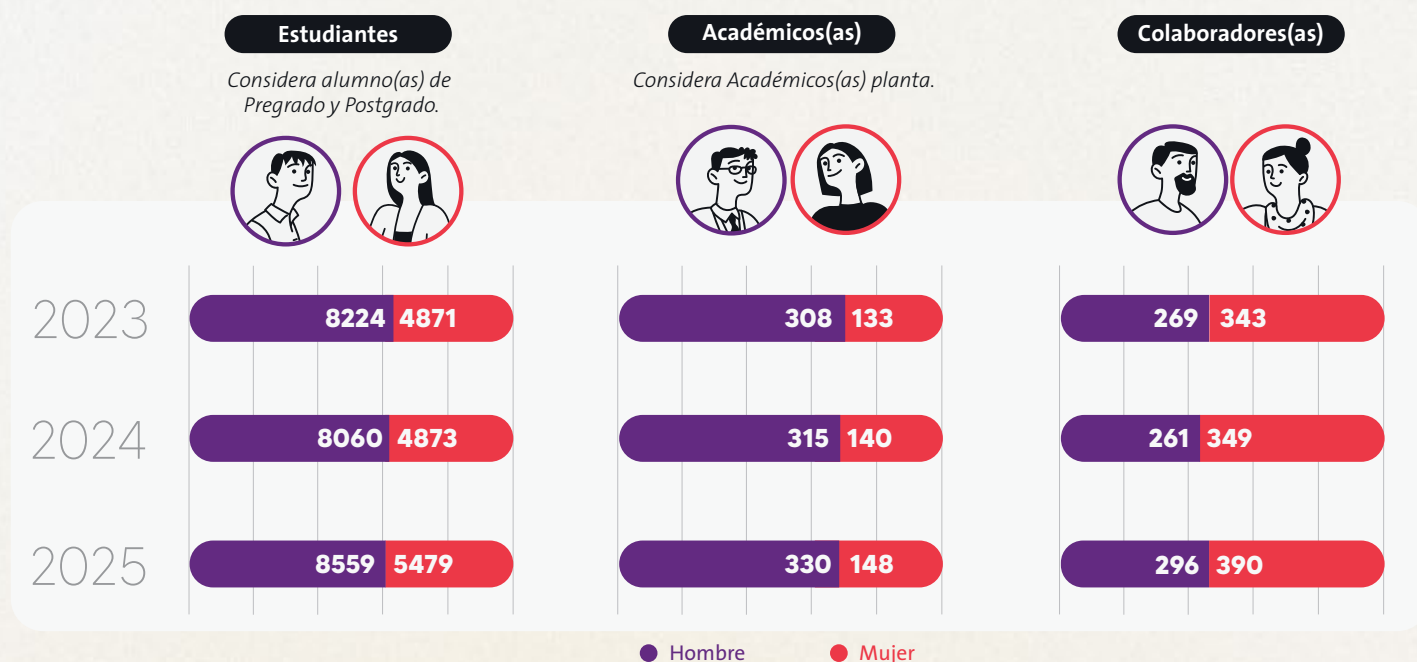
En este marco, el proyecto InES Género cobra especial relevancia, ya que busca promover la equidad, la inclusión y la diversidad como pilares fundamentales del quehacer universitario. Estos principios están alineados con los compromisos fundamentales de la UAI, los cuales fomentan una concepción crítica del mundo, una visión multidisciplinaria con competencias transversales y una capacidad para anticiparse a los desafíos de un entorno globalizado.

Este segundo balance de género UAI abarca el período de 2023 a 2025, su propósito es analizar y hacer seguimiento a los avances de las políticas, medidas y prácticas de equidad de género implementadas en la universidad. Asimismo, pretende contribuir a la comprensión de los aspectos donde se pueden seguir produciendo mejoras y los desafíos aún pendientes. El documento se organiza en seis capítulos que contemplan a los distintos estamentos universitarios, así como áreas del quehacer académico que resultan estratégicas para analizar el grado de avance en equidad de género. En esta

versión también se incluyen indicadores de comparación de la realidad de UAI con promedios nacionales e internacionales.

En el primer capítulo, se hace revisión de los estudiantes de la institución, sobre la composición de la matrícula, la titulación y la participación en la investigación. En el capítulo 2, se profundiza en el cuerpo académico, analizando su cantidad, distribución, formación, funciones, jerarquía, los cargos de liderazgo, adjudicación de fondos de investigación y patrocinios, así como producción científica. El capítulo 3 se detiene en los colaboradores con información sobre su cantidad, distribución y familias de cargos. Para el capítulo 4, se estudia el posicionamiento de la UAI en la producción científica asociada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El capítulo 5 refiere a las alianzas y acciones para la equidad de género impulsadas por la universidad.

Las fuentes de información utilizadas son: los datos administrativos e internos de la UAI, las bases de datos de matrícula y titulación del Servicio de Información de Educación Superior (SIES), la base de datos INDICES institucional del Consejo de Educación (CNED), la base de datos de proyecto adjudicados de la Agencia Nacional de Investigación de Desarrollo (ANID), el repositorio de datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), reportes del servicio de datos de investigación SciVal.



Fuente: Datos internos UAI y Servicio de Información de Educación Superior (SIES) 2025³.

³ Para los datos de SIES 2025, se debe considerar que la fecha de la información de matrícula es el 15 de mayo para pregrado y en el caso de postgrado es el 30 de abril.

01

ESTUDIANTES UAI



El análisis de los indicadores de matrícula, titulación, admisión especial y participación en el Programa de Apoyo a la Investigación (PAI) muestran realidades diversas en cuanto a la distribución entre mujeres y hombres, tanto para estudiantes de pregrado como de postgrado. También el establecer puntos de referencia en la realidad nacional e internacional, en algunos casos, permite tener una mirada de mayor amplitud acerca del estado actual y los desafíos pendientes que tiene en esta materia la Universidad Adolfo Ibáñez.

Matrícula estudiantes de pregrado y postgrado

Los matriculados en los programas de estudio es lo que define a la comunidad estudiantil presente en la Universidad Adolfo Ibáñez. Al analizar su distribución por género, por unidad académica y por nivel del programa, podemos comenzar a describir la realidad de la universidad con respecto a la equidad de género.

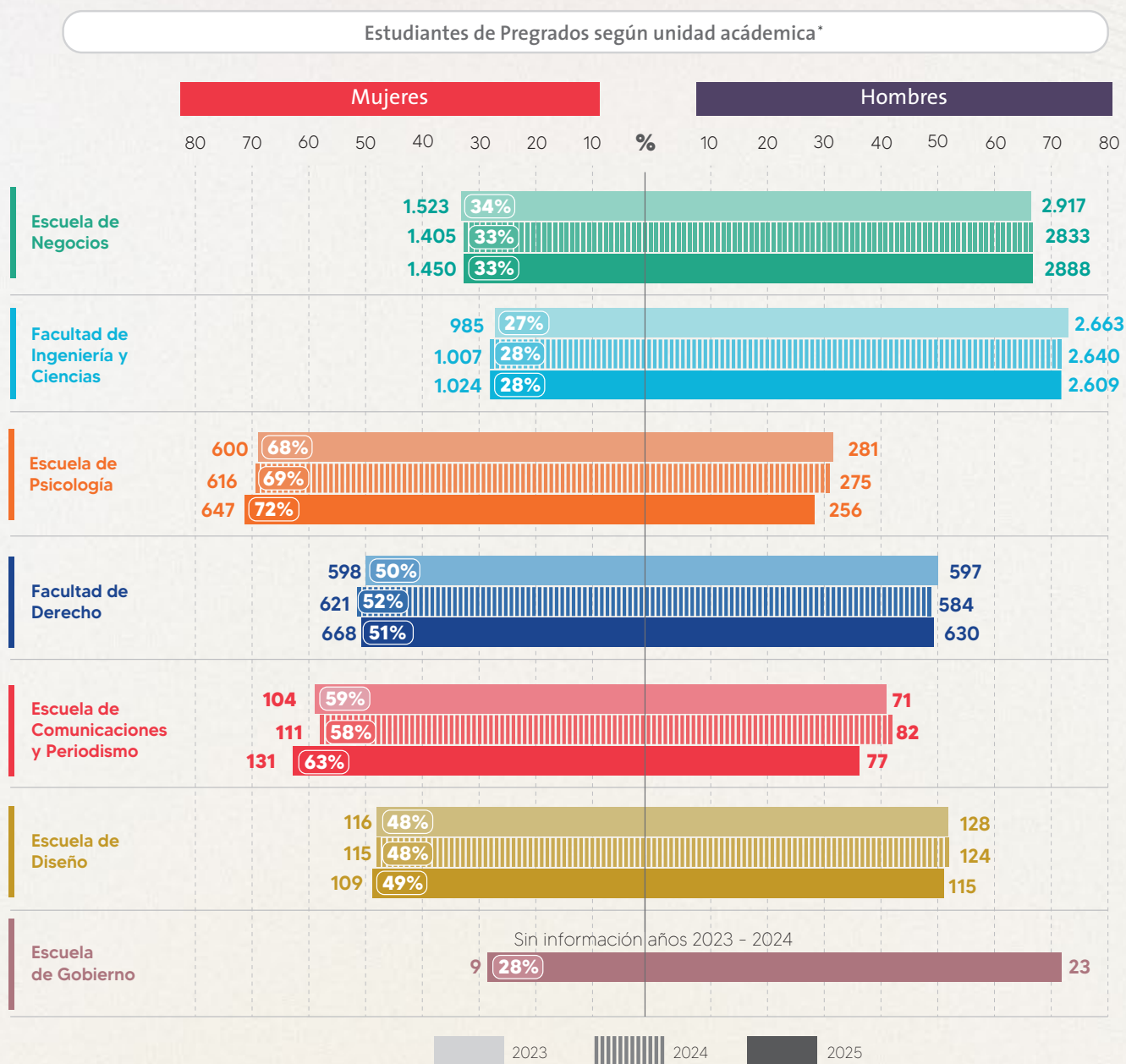


Grafico 2.1

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2025

*La Escuela de Gobierno figura por primera vez con matrícula de pregrado el año 2025, debido a la apertura del programa "Doble Título Ingeniería Comercial + Sociología"

Entre 2023 y 2025, la matrícula de pregrado se mantiene en torno a los 10,5 mil estudiantes. En cuanto a la distribución por género, la participación masculina disminuye levemente hacia el final del periodo, mientras que la femenina aumenta en un punto porcentual.

Se observan tres grupos de unidades académicas. Un primer grupo, con menor proporción de mujeres en la matrícula de pregrado, lo conforman la Escuela de Negocios, la Facultad de Ingeniería y Ciencias, y la Escuela de Gobierno. La escuela de negocios mantiene una proporción de mujeres entre 34 a 33% en el periodo analizado, mientras que la Facultad de Ingeniería y Ciencias muestra un dato menor, con una proporción de 27 a 28% de mujeres en su matrícula, pero con tendencia al alza. En el caso de la Escuela de Gobierno, con una única carrera conformando su matrícula de pregrado, muestra un 28% de mujeres en su distribución. Un segundo grupo, con

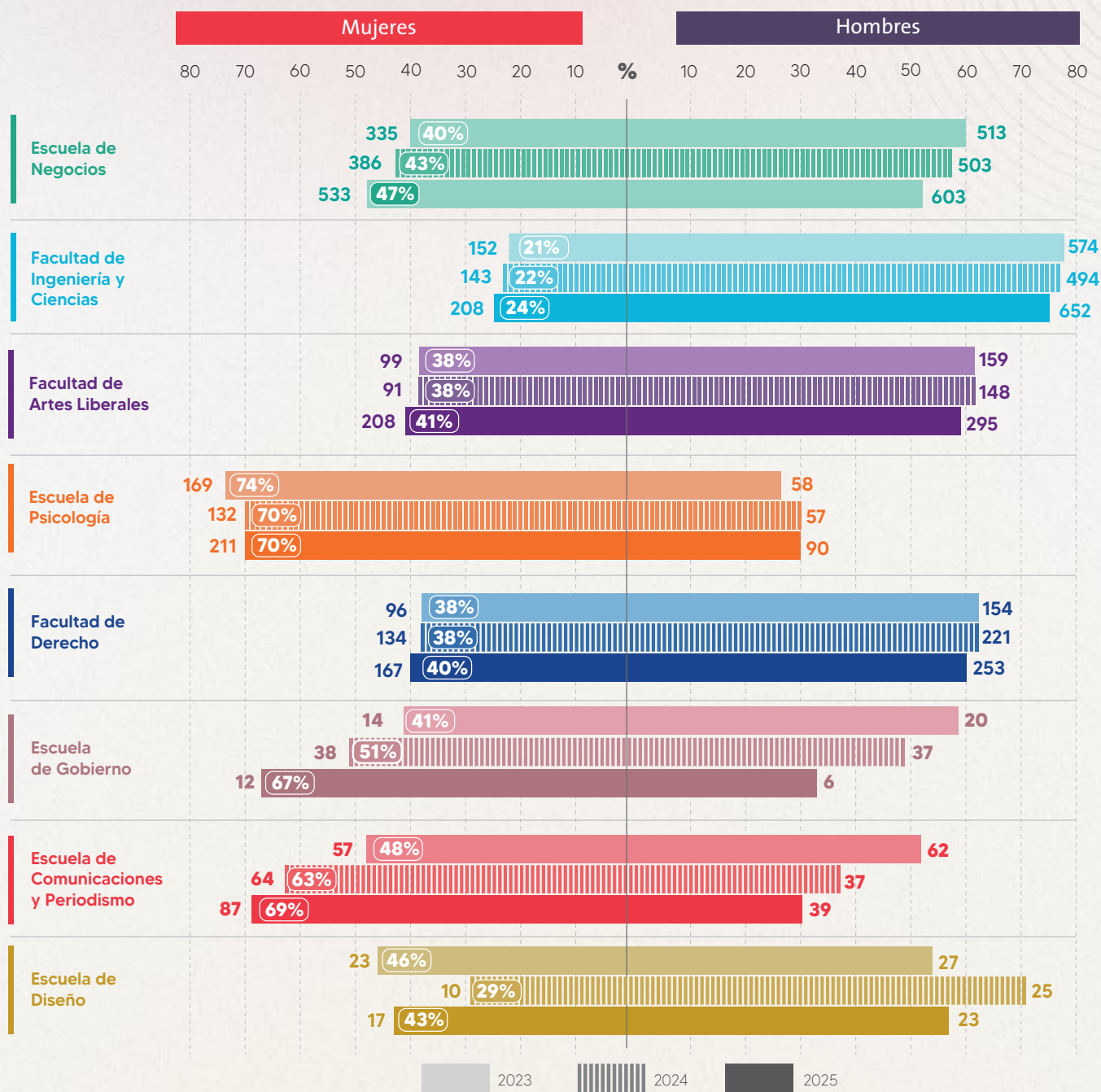


una proporción equilibrada entre hombres y mujeres, lo constituyen la Facultad de Derecho y La Escuela de Diseño. En el caso de la Facultad de Derecho, se constata una proporción entre un 50 a un 52% de mujeres, en el periodo analizado, mientras que la Escuela de Diseño esa misma cifra es entre un 48 a un 49%, con tendencia al alza. El tercer grupo, con una proporción mayoritaria de mujeres lo conforman la Escuela de Psicología y la Escuela de Comunicaciones y Periodismo. En el caso de la Escuela de Psicología, presenta una proporción de mujeres en el periodo analizado de 68 a 72%, con tendencia al alza; en el caso de la Escuela de Comunicaciones y Periodismo, la proporción oscila entre un 58 a un 63%.

Los estudiantes de postgrado⁴ suman un total de 2.512 en el año 2023, 2.520 en 2024 y 3.402 en 2025, evidenciando una fuerte alza. Su distribución por género es de un 62% hombres y un 38% mujeres para el año 2023, 60% hombres y un 40% mujeres en 2024, y para el año 2025 es de 58% hombres y 42% mujeres, lo cual muestra una tendencia al aumento en la proporción de mujeres en el periodo. En el Gráfico 2.2 se puede observar la distribución por género y unidad académica, para los años de 2023 a 2025.

⁴ Se consideran los programas de magister, doctorado y diplomados de postítulo.

Estudiantes de Postgrados según unidad académica*



*Se realizaron algunas correcciones menores en la asignación de programas de postgrado para los años 2023 y 2024, que afectaron los datos de la Escuela de Negocios, la Facultad de Ingeniería y Ciencias, y la Escuela de Psicología.

Gráfico 2.2

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2025.

Se observan dos grupos de unidades académicas. El primer grupo, con mayor proporción de mujeres, lo encabeza la Escuela de Psicología, con una cifra que va de 74 a 70% mujeres, con tendencia a la baja; luego se observa la Escuela de Comunicaciones y Periodismo, con proporción de 48 a 69% mujeres, con una tendencia al alza; por su parte, la Escuela de Gobierno muestra un dato que va de 41 a 67% de mujeres, también con tendencia al alza. El segundo grupo es más heterogéneo, pero los caracteriza tener una proporción de mujeres de menos del 50%. La Escuela de Negocios muestra una proporción que va desde el 40 al 47%, con tendencia ascendente; la Facultad de Artes Liberales muestra un rango desde el 38 al 41%, también con un alza; por su parte, la Escuela de Gobierno evidencia una tendencia ascendente desde 41 a 67%, pero con una baja matrícula. En el caso de la Escuela de Diseño, hay una oscilación de la proporción pasando de un 46 a un 29, y luego un 43% de mujeres, aunque también cabe mencionar que es sobre una base reducida de matrícula. Finalmente, está el caso de la Facultad de Ingeniería y Ciencias, que muestra una proporción de mujeres desde 21 a 24%, que aun siendo la más baja del resto de unidades académicas, muestra una tendencia al alza, al igual que en pregrado.

Educación superior con perspectiva de género: ¿cómo se posiciona la UAI?

El acceso y la permanencia en la educación superior son clave para avanzar hacia una academia más equitativa. En este contexto, la matrícula universitaria y los indicadores de titulación permiten analizar cómo se distribuyen las oportunidades entre mujeres y hombres. Comparar la realidad de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) con el panorama nacional ayuda a visibilizar avances y desafíos en la equidad de género, destacando el impacto de las políticas institucionales en el éxito académico y profesional de su comunidad estudiantil.

Matrícula pregrado primer año

Según los registros del Ministerio de Educación, en el año 2025 la matrícula en educación superior a nivel nacional, de pregrado y de primer año, asciende a 362.667 estudiantes, los cuales se distribuyen entre un 53% mujeres y un 47% hombres. La misma proporción se mostraba para el año 2024, con la diferencia de que era sobre la base de 350.680 estudiantes. La realidad de la UAI para este mismo indicador en 2025 muestra un total de 2.287 estudiantes de pregrado de primer año, distribuidos en un 41% de mujeres y un 59% de hombres. Si bien esta proporción difiere de la realidad nacional, evidencia un aumento respecto de 2024, año en que las mujeres representaban un 37% sobre una base de 2.047 estudiantes. Estas comparaciones se presentan en el Gráfico 2.3.

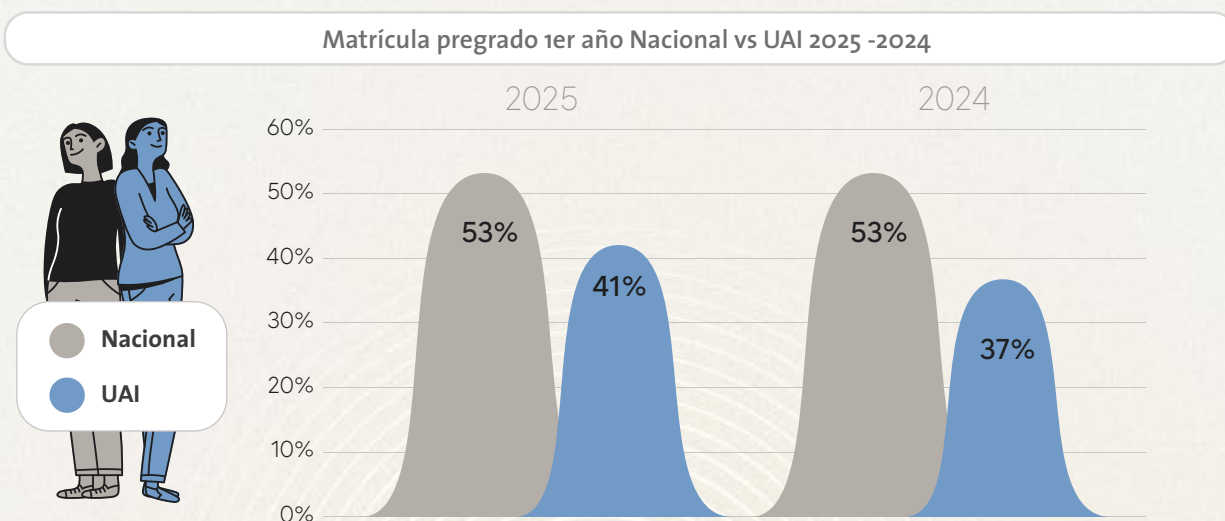
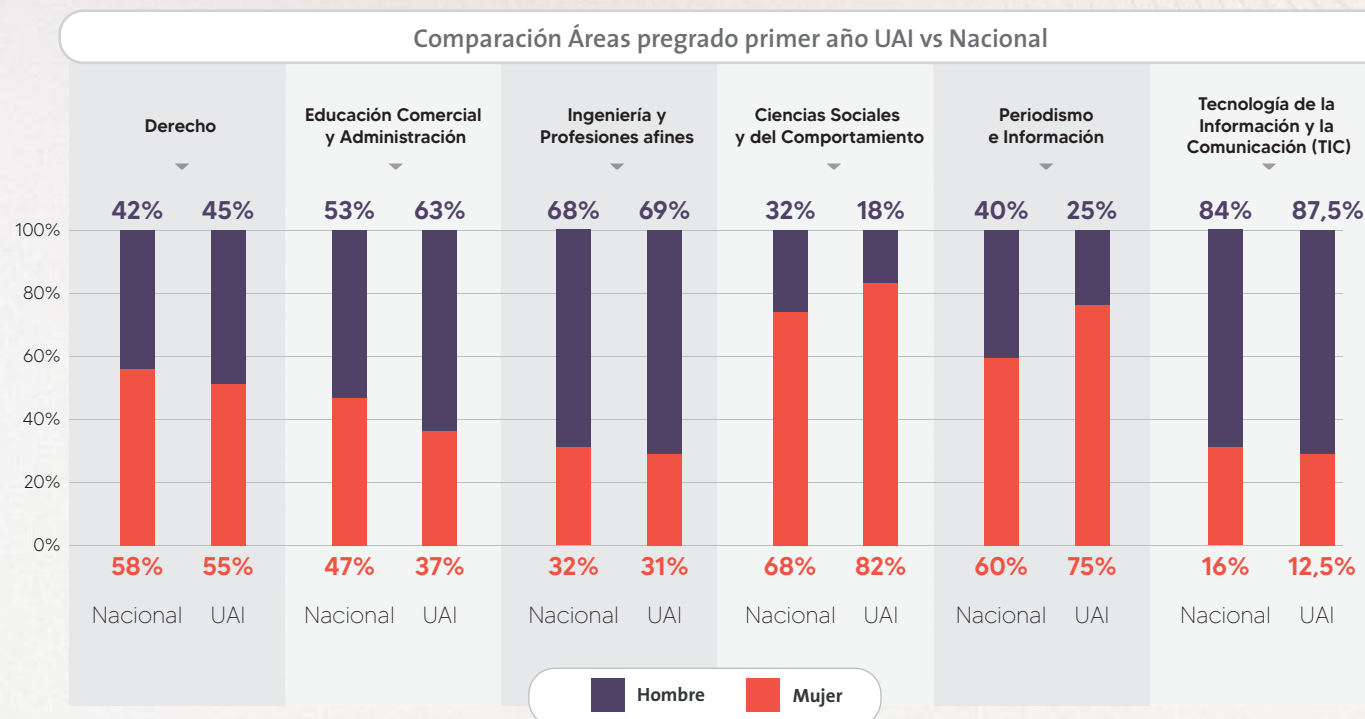


Gráfico 2.3

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2025.

La mirada anterior refiere a una comparación general de la composición de género de la matrícula, pero al dividir los programas de estudio por áreas del conocimiento, se evidencian otras proporciones, ya que la UAI tiene áreas

que representan más porción de su matrícula total, que lo que estas mismas áreas representan para la proporción de matrícula total nacional. Esta comparación por área del conocimiento se puede ver en el Gráfico 2.4.



*La cifra de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) UAI aparece con decimal por no poder realizar un redondeo estricto.

Grafico 2.4

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2025.

Como se muestra, la UAI tiene 6 de las 28 áreas del conocimiento que se presentan a nivel nacional en la matrícula de pregrado de primer año (solo programas nivel de licenciatura), así, realizamos la comparación en esas 6 áreas del dato UAI vs el dato nacional. Podemos agrupar los datos en las áreas donde se ve una mayor similitud entre el dato UAI y el dato nacional, y las áreas donde existe mayor diferencia. Para el grupo de mayor similitud, vemos que el área de Derecho muestra una composición de mujeres de 55% en UAI y 58% a nivel nacional, para el área de Ingeniería y Profesiones afines, UAI presenta 31% mujeres, mientras que a nivel nacional es muy cercano, con un 32%; en el área de Tecnología de

la información y la comunicación, UAI presenta un 13% de mujeres, mientras que a nivel nacional hay un 16%. Para el grupo de mayor diferencia, observamos que para el área de Educación Comercial y Administración, UAI muestra un 37% de mujeres, mientras que a nivel nacional la cifra es de 47%; para el área de Ciencias Sociales y del Comportamiento UAI presenta un 82% de mujeres, bastante por sobre el 68% que se observa a nivel nacional. Para el caso del área de Periodismo e Información, UAI presenta un 75% de mujeres, también un dato mayor al 60% que se observa a nivel nacional.





Matrícula en áreas STEM⁵

Si bien a nivel nacional la matrícula de mujeres está algunos puntos porcentuales por sobre la de los hombres, la realidad, como ya vimos, es distinta cuando analizamos las distintas áreas de los programas de estudio. En los programas de estudio de las áreas STEM⁶, la tendencia ha sido una notable mayor participación de hombres, en particular para el año 2025, la distribución entre programas de estudio STEM versus las otras áreas del conocimiento, tanto en pregrado, programas de magíster y doctorado, a nivel nacional, es la que muestra el Gráfico 2.5

Nacional

Como se observa, la participación de mujeres es minoritaria en las áreas STEM a nivel nacional, siendo de 22% en pregrado, 29% en magíster y de 36% en programas de doctorado. Cuando analizamos las otras áreas del conocimiento, vemos

que en pregrado la realidad se altera, siendo las mujeres la proporción mayoritaria de la matrícula, con un 66%. En los programas de magíster y doctorado la proporción se equipara, con un 54% de mujeres en magíster y un 51% en programas de doctorado. El mismo indicador para el caso de la UAI se puede observar en el Gráfico 2.5.

UAI

En el caso de los programas de las áreas STEM, la proporción en pregrado es mayor a la nacional, con un 29% de matriculadas mujeres, mientras que en los programas de magíster y doctorado se da una proporción menor, con un 15% y un 34% de mujeres, respectivamente. En el caso de las otras áreas del conocimiento, la participación es mayoritariamente de hombres en los tres niveles de estudio, lo que también difiere de la realidad nacional, siendo para pregrado, magíster y doctorado, de 43, 42 y 40%, respectivamente.

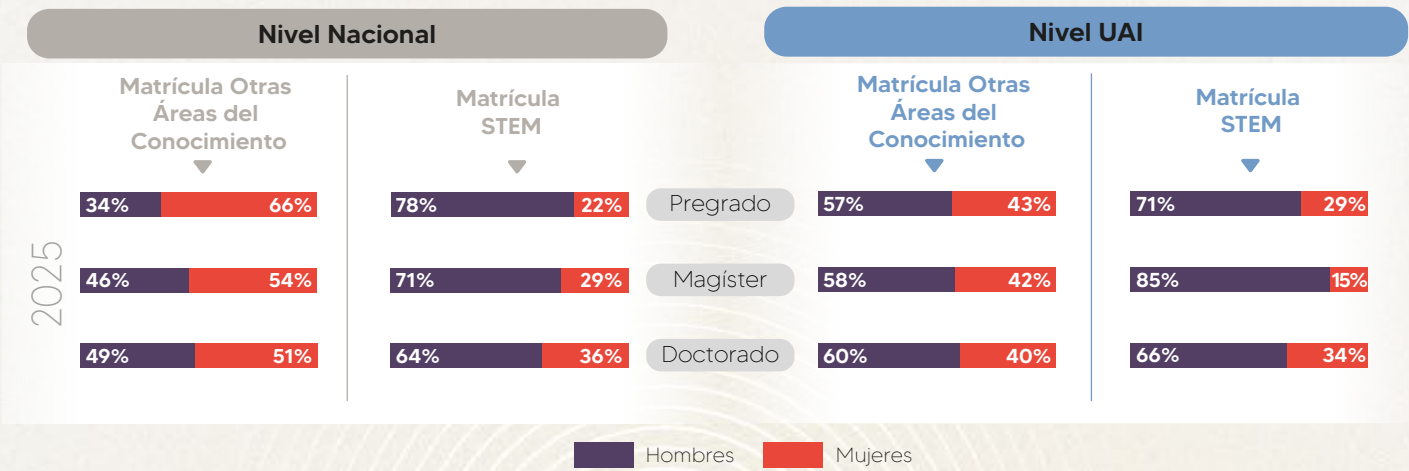


Gráfico 2.5

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2025.

⁵ Áreas Science, Technology, Engineering and Mathematics.
⁶ Las áreas STEM corresponden, según la clasificación que usa Mineduc, a las áreas de “Ciencias naturales, matemáticas y estadística”, “Ingeniería, Industria y Construcción” y “Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC)”.

Matrícula Admisión Especial UAI

La Universidad cuenta con diversos mecanismos de admisión especial, dentro de los cuales existen dos tipos de ingresos que cuentan con un componente de equidad de género, estos son:

- **Programa Más Mujeres Científicas (+MC):** La UAI se adscribe a esta iniciativa a nivel del Sistema de Acceso a la Educación Superior, junto a otras 44 universidades. Este cupo tiene por objetivo contribuir a la disminución de las brechas de género, potenciar y aumentar la participación de mujeres en carreras relacionadas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Para 2025, la UAI dispuso de 75 cupos bajo esta modalidad, cifra que aumentó a 77 cupos para el proceso de admisión 2026.
- **Admisión Especial Programa Mujeres en STEM:** Es una iniciativa que busca fomentar la participación de mujeres de 3° y 4° medio, y egresadas de enseñanza media, en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM). Se trata de tres jornadas presenciales donde se trabajan distintas temáticas de las áreas STEM. Las estudiantes que participan y aprueban las evaluaciones reciben un certificado que les permite postular mediante admisión especial a la UAI, con una bonificación de puntaje ponderado.

Impacto +MC en matriculados primer año Área Ingeniería y Ciencias UAI 2025

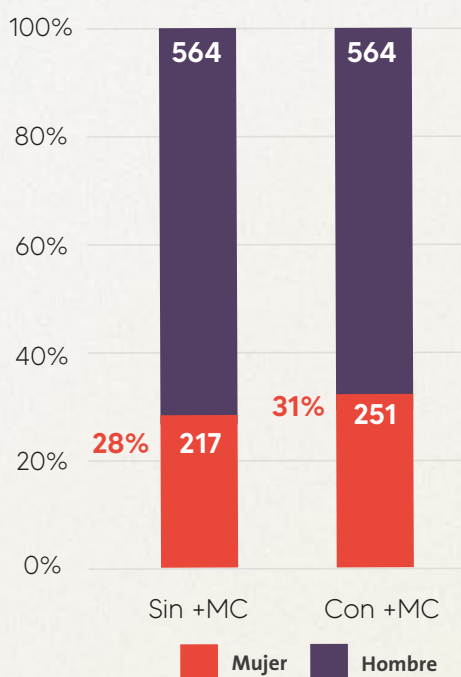


Grafico 2.6

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2025.

Para el año 2025, ingresaron 34 mujeres por el cupo de Más Mujeres Científicas, lo que significó el 14% de la matrícula de mujeres en las áreas de Ingeniería y Ciencias. En el gráfico 2.6 se puede ver la comparación entre el ingreso de mujeres sin el cupo contra la matrícula efectiva con el cupo.

Como se ve en el gráfico, los ingresos por el cupo Más Mujeres Científicas significó un aumento de 3 puntos porcentuales en la proporción de mujeres sobre el total de matriculados en las áreas de Ingeniería y Ciencias, pasando de un 28% de mujeres, antes del cupo, a un 31%.

Titulación de pregrado

A nivel nacional, los datos del SIES 2025 reflejan una brecha de género en la finalización de estudios, donde las mujeres han mantenido una mayor participación en la titulación en los últimos años. Sin embargo esta constatación no es de extrañar si consideramos que las mujeres también tienen un mayor proporción en la matrícula con respecto a los hombres.

Este escenario plantea la necesidad de analizar cómo se comportan estos indicadores en la Universidad Adolfo Ibáñez. Comparar la realidad nacional con los datos de la UAI permitirá identificar similitudes y diferencias en la equidad de género en la titulación, así como evaluar el impacto de las políticas institucionales en la permanencia y éxito académico de sus estudiantes.

Para tener un panorama más completo de las trayectorias en educación superior, es necesario analizar las cifras de titulación, además de las de matrícula vistas anteriormente. Considerando los datos a nivel país, los titulados de pregrado del año 2022 fueron 225.486, en el año 2023 llegaron a

229.243, mientras que en 2024 se contabilizaron 224.800⁷ titulados. En el caso de la UAI, el mismo indicador dio un total de 1.765 para 2022, de 1.569 para el año 2023, y 1.944 para 2024. La distribución por género de estas cifras se observa a continuación, en el Gráfico 2.7.

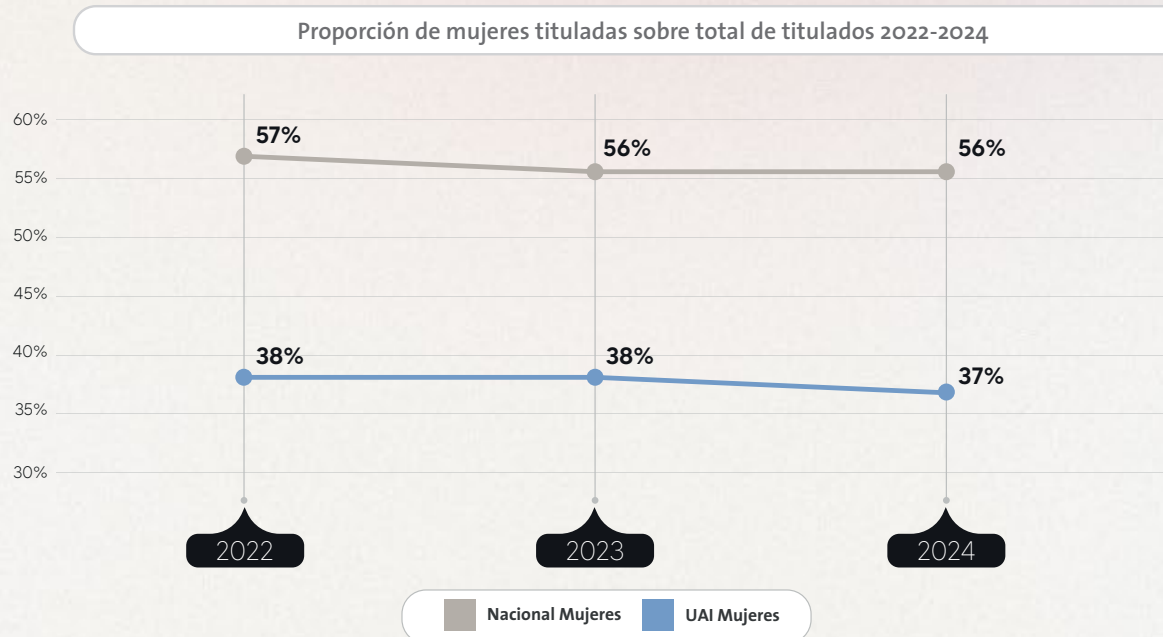


Gráfico 2.7

Fuente: Base de datos de Titulados SIES, 2025.

Como se evidencia en estas proporciones, las cifras tanto a nivel nacional como en la UAI se mantienen relativamente estables durante el período analizado, aunque en ambos casos se ve un relativo descenso de la proporción de mujeres en los titulados. Sin embargo, al comparar año por año la realidad del país, con la de la universidad, se observan diferencias. En general, vemos una menor proporción de mujeres en las cifras de titulados de la UAI, tanto en el año 2022 como el 2023 vemos un 38% de mujeres, mientras que para 2024 se baja a un 37% de tituladas mujeres sobre el total. En el caso de todos los titulados a nivel nacional, para el año 2022 hay un 57% de mujeres, mientras que para el 2023 y 2024 la cifra baja a 56%

Titulación áreas STEM

Como ya se mencionó en el apartado de matrícula, es productivo desagregar el análisis por áreas del conocimiento de los programas de estudio. Este análisis, con el fin de tener un marco de comparación a nivel nacional, pero también a nivel internacional, utilizaremos el indicador de porcentaje de mujeres tituladas de educación superior en áreas STEM⁸, sobre el total de mujeres tituladas en el año 2023, tal como lo muestra el Gráfico 2.8.

Como se observa en la figura, a nivel internacional, para lo cual utilizamos el promedio de la OCDE⁹, se llega a un 13,7% de mujeres tituladas en programas de áreas STEM en educación superior para el año 2023. A nivel nacional, esa cifra se reduce a un 8,1%, lo cual es un poco más de mitad de la proporción OCDE. Por otra parte, en la UAI este indicador llega a un 11,2% para el año 2023, mostrando una mayor proporción de mujeres tituladas en áreas STEM contra la misma realidad a nivel país.

% de mujeres tituladas de educación superior en áreas STEM sobre el total de mujeres tituladas 2023

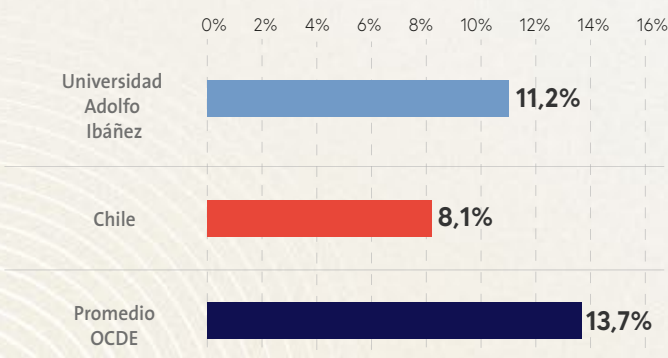


Gráfico 2.8

Fuente: Base de datos de Titulados SIES, 2022 y OCDE data explorer.

⁷ La base de datos de titulados tiene normalmente un año de rezago, debido a la fecha de cierre que contempla. La última a la fecha de este balance es la de titulación 2024.

⁸ Incluye titulaciones en pregrado, postgrado y postítulo.

⁹ Fuente: <https://data-explorer.oecd.org/>

Estudiantes en la investigación: equidad y oportunidades en el ecosistema académico

La participación de los estudiantes en actividades de investigación es clave para fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la generación de conocimiento, habilidades esenciales para enfrentar los desafíos del mundo actual. La Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con el Programa de Apoyo a la Investigación (PAI), cuyo objetivo general es promover y apoyar la investigación al interior de la casa de estudios, tanto la realizada por académicos, como por

estudiantes. En el año 2026 el programa cuenta con 10 fondos concursables y 6 fondos no concursables, cada uno con su respectivo foco de apoyo y fomento a las trayectorias de Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e). A continuación, en el Gráfico 2.9 se analizará la proporción entre estudiantes de pregrado y postgrado, hombres y mujeres que participaron de proyectos apoyados por el PAI entre los años 2023 y 2025.

Proporción Estudiantes Mujeres de Pregrado y Postgrado participantes en Fondos del Programa de Apoyo a la Investigación, años 2023 a 2025

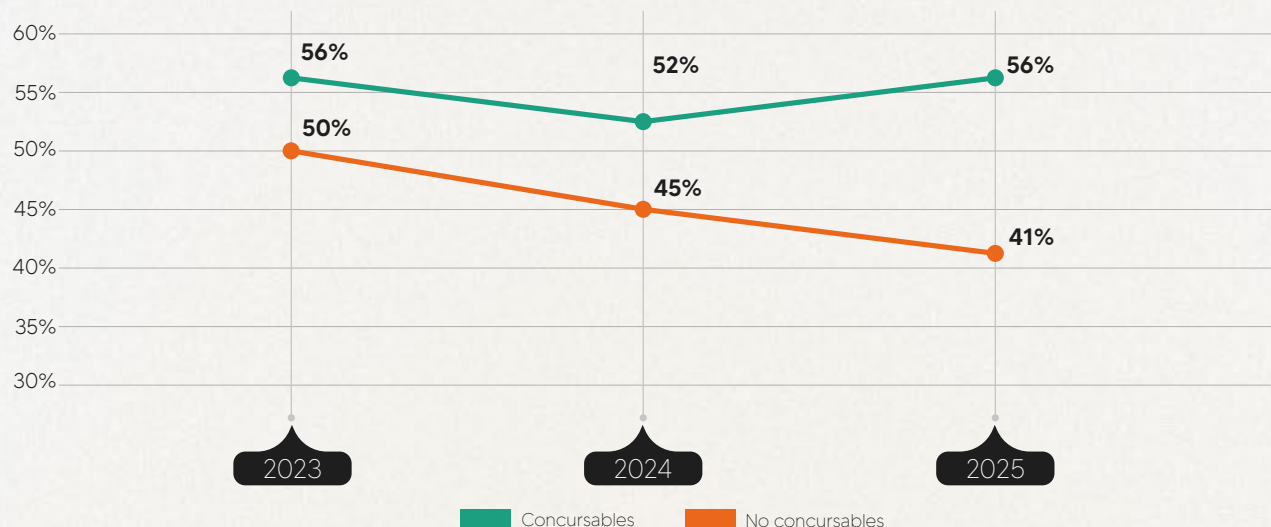


Gráfico 2.9

Fuente: Datos internos UAI.



Los estudiantes de pregrado y postgrado participantes de proyectos apoyados por los fondos concursables del PAI fueron 39, 33 y 54, para los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente. En el caso de los fondos no concursables, fueron 8, 22 y 22, para los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente.

En el caso de los fondos concursables, se ve una oscilación en el período analizado, el año 2023 se muestra un 56% de estudiantes mujeres participantes de proyectos PAI, para el año 2024 la cifra baja a 52%, para luego volver a subir 56% en el año 2025. Respecto de los fondos no concursables, se aprecia una disminución en la proporción de mujeres participantes, pasando de un 50% en 2023 a un 41% en 2025.

02

ACADÉMICOS(AS) UAI



La reducción de las brechas de género en la investigación y el ámbito académico es fundamental para garantizar la equidad en el acceso a oportunidades, recursos y reconocimiento dentro de las universidades. Este capítulo reúne diversos indicadores clave que permiten identificar desigualdades y patrones de disparidad en la participación, financiamiento, liderazgo y resultados de hombres y mujeres en la investigación. Estos análisis buscan aportar información crítica para promover políticas que fomenten la igualdad y el desarrollo inclusivo en la Universidad Adolfo Ibáñez.

Participación y distribución académica en la universidad

El cuerpo académico de la Universidad Adolfo Ibáñez se conforma por 478 miembros para el año 2025. La distribución por género se da de la siguiente manera, 330 son hombres y 148 mujeres, representando el 69 y el 31%, respectivamente, como se observa en el Gráfico 3.1. Así, la brecha es de 38 puntos porcentuales (pp.). A nivel nacional, en la categoría de universidades dentro de las instituciones de educación superior, la distribución por género es 45% mujeres y 55% hombres, siendo la brecha de 9,5 puntos porcentuales.

Al analizar, dentro del cuerpo académico, a quienes tienen carga de investigación, la realidad es similar en proporciones. La suma total de académicos con carga de investigación es de 283 individuos, teniendo la misma distribución de género que para la totalidad de académicos, un 69% son hombres, un 31 % mujeres, mientras que la brecha es de 38 puntos porcentuales. Esta información se ve reflejada en el Gráfico 3.2.

Para tener un punto de referencia, si revisamos el porcentaje de mujeres, sobre el total de investigadores a nivel nacional, es de 35,8% en el año 2023. Este indicador ubica al país en una zona media dentro de los países de la OCDE, cuyo promedio de los países miembros (donde existe información) para este mismo dato, es 41,5%. en 2023. Esto queda representado en el gráfico 3.3.

Académicos UAI 2025

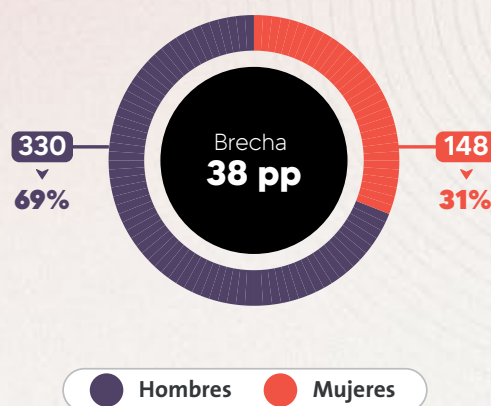


Gráfico 3.1

Fuente: Datos internos UAI.

Académicos(as) con carga de investigación UAI 2025

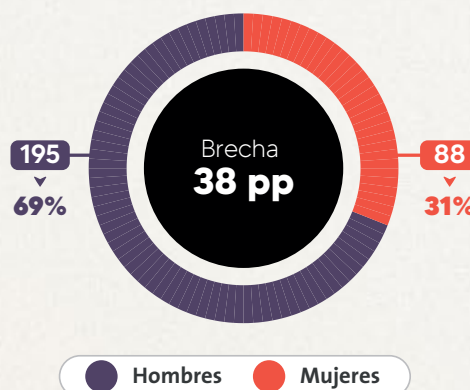


Gráfico 3.2

Fuente: Datos internos UAI.

% de mujeres investigadoras en Educación Superior sobre el total de investigadores, último año disponible

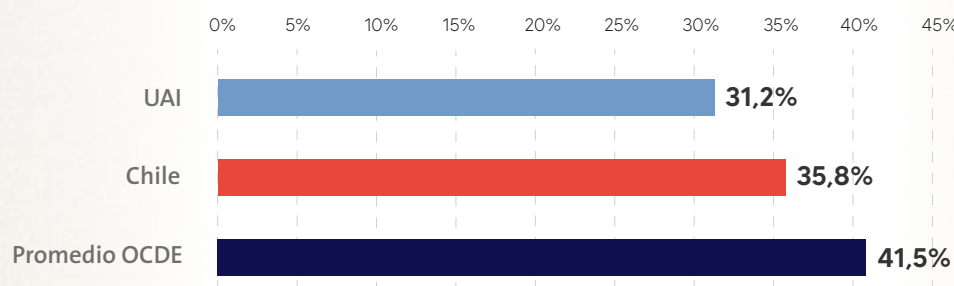


Gráfico 3.3

Fuente: Datos Internos UAI y Encuesta Sobre Gasto y Personal I+D 2023 y OCDE Data Explorer¹⁰.

¹⁰ En los datos UAI refieren al año 2024, mientras que en el caso nacional y OCDE son datos que representan el año de medición 2023.

Con el objetivo de mostrar una visión más amplia, el Gráfico 3.4 muestra una comparación entre la Universidad Adolfo Ibáñez y la realidad del país sobre el indicador de académicos universitarios con doctorado. En UAI, el 31% de los académicos

con doctorado son mujeres, cuyo conteo son 108 académicas, mientras que a nivel nacional ellas representan el 36% del total, sobre una base de 6477 académicas.

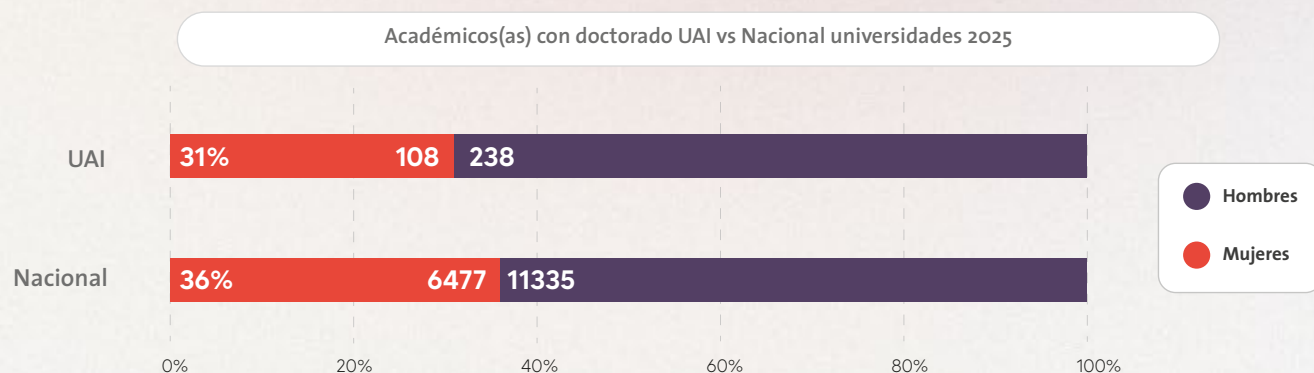


Gráfico 3.4

Fuente: Datos internos UAI e Indicadores INDICES Educación Superior Planta académica, Consejo Nacional de Educación."

Al analizar la potencial trayectoria de una académica con doctorado que investiga en la UAI, vemos que se produce una reducción cada vez mayor de la proporción en la medida que se avanza en los pasos de dicha trayectoria. En el gráfico 3.5 observamos que las mujeres parten con una participación del 38% en la matrícula de pregrado de la UAI, proporción que baja a 37% tanto en los programas de magíster como de doctorado. Así, cuando llegamos a la proporción de mujeres con doctorado, dentro de los académicos que investigan, representan un 31% del total.

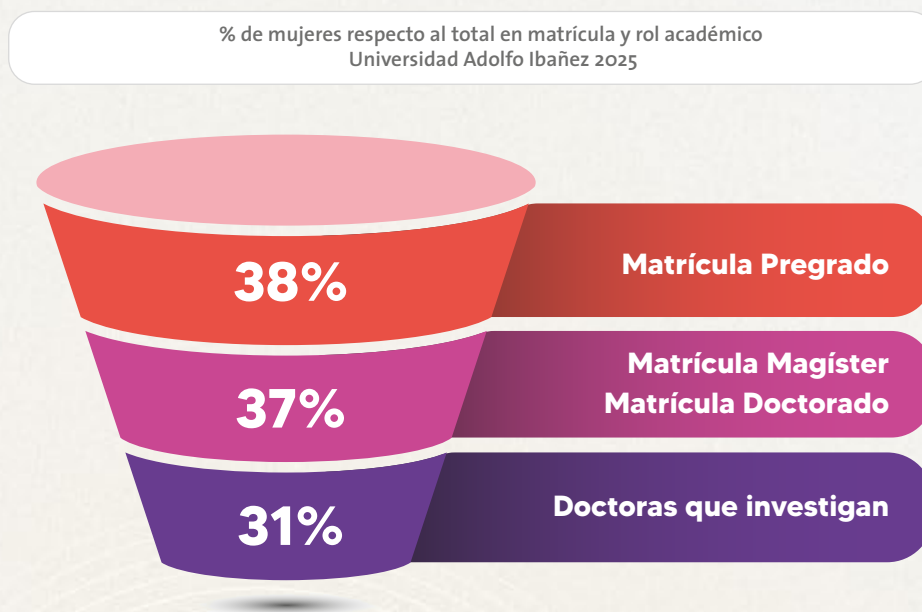


Gráfico 3.5

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2025 y datos internos UAI.

"Se realizó un cambio de fuente de información para esta segunda versión del balance de género debido a que, a la fecha, no hay una nueva encuesta de seguimiento de trayectoria de profesionales con doctorado (CDH). En la versión anterior el indicador analizado era doctoras totales y doctoras que investigan.

Planta académica y de investigación: distribución académica por unidad

La distribución del cuerpo académico por unidad académica refleja la composición y las brechas de género dentro de las áreas de la universidad. Analizar estos datos permite identificar oportunidades para fortalecer la equidad y promover un acceso más equilibrado a la generación de conocimiento.

La Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con 8 unidades académicas entre Escuelas y Facultades¹², donde se distribuye el cuerpo académico. Tal como lo analizamos en las áreas del conocimiento para el caso de los estudiantes, también cada facultad muestra diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres dentro del cuerpo académico. Dicha distribución la podemos observar en el Gráfico 3.6.

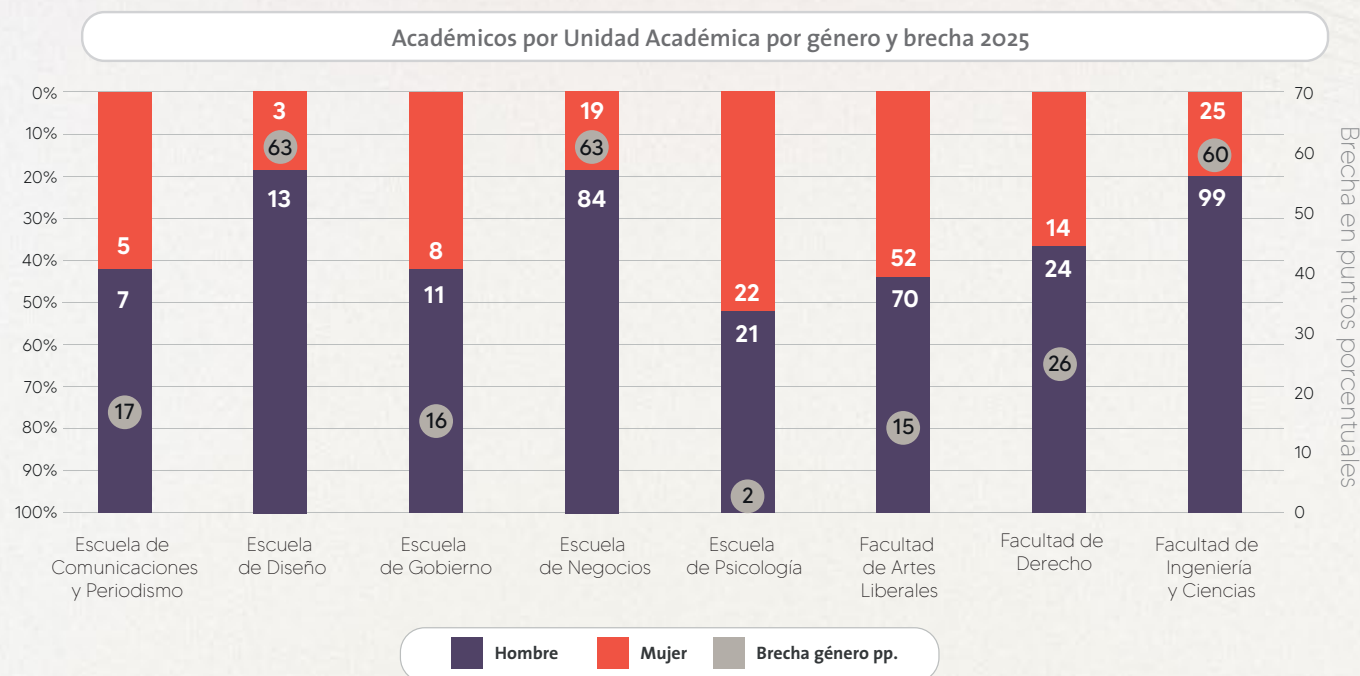


Gráfico 3.6

Fuente: Datos internos UAI.

Podríamos dividir a las unidades académicas en dos grandes grupos, el primero estaría conformado por las facultades y escuelas que tienen desde un 40% de mujeres hacia arriba y las que tienen desde esa cifra hacia abajo. En el primer grupo se encontraría, en orden descendente según la proporción de académicas, la Escuela de Psicología, que en el año 2025 tiene un 51% de mujeres y un 49% de hombres; le sigue la Facultad de Artes Liberales con un 43% de académicas, las escuelas de Gobierno y Comunicaciones y Periodismo muestran un 42% de mujeres en ambos casos. En el segundo grupo, también en orden descendente se encontraría la Facultad de Derecho, con un 37% de mujeres; a continuación se encontraría Facultad de Ingeniería y Ciencias con un 20% de académicas en su composición, luego se encontraría la

Escuela de Diseño con un 19% de mujeres y, finalmente, la Escuela de Negocios. Cabe mencionar que las Unidades académicas más numerosas son la Facultad de Artes Liberales, la Facultad de Ingeniería y Ciencias, y La Escuela de Negocios¹³.

De la misma forma que en el primer indicador del capítulo, también se realizará el mismo análisis pero tomando en cuenta sólo a los académicos que tienen carga de investigación, también para el año 2025, esta información se puede apreciar en el Gráfico 3.7.

¹² Los académicos de Global Brain Health Latam fueron sumados a la Escuela de Psicología.

¹³ Los datos 2024 para la proporción de académicas mujeres son: Escuela de Psicología 50%, Facultad de Artes Liberales 44%, Escuela de Gobierno 44%, Escuela de Comunicaciones y Periodismo 42%, Escuela de Derecho 32%, Facultad de Ingeniería y Ciencias 20%, Escuela de Diseño 21% y Escuela de Negocios 20%.

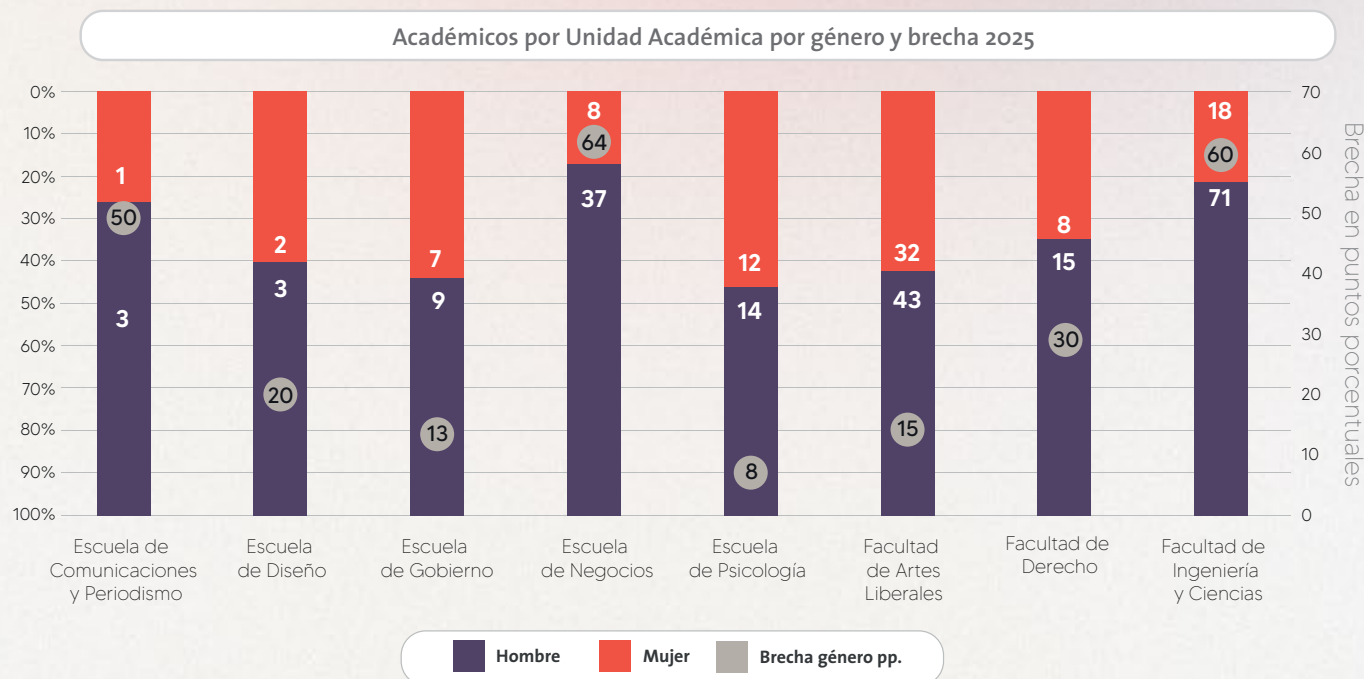


Gráfico 3.7

Fuente: Datos internos UAI.

Como se observa, la figura resulta similar que en el caso anterior, que representaba la totalidad del cuerpo académico. Hay tres unidades que cabría mencionar dado la diferencia que se da en la proporción de mujeres, en este caso, académicas investigadoras. La mayor diferencia se da en el caso de la Escuela de Diseño, donde notamos un ascenso en la proporción de mujeres llegando a 40%, por lo que la brecha queda en 20 puntos porcentuales, aunque es sobre una base de 5 académicos solamente. El segundo caso es la Escuela de Comunicaciones y Periodismo, donde se observa una caída hasta un 25% de mujeres investigadoras, por lo que la brecha aumenta hasta los 50 puntos porcentuales. El tercer caso es la Escuela de Psicología, que desciende 46% de mujeres, por lo que la brecha sube hasta los 8 puntos porcentuales.

Jerarquía académica: distribución y equidad en la universidad

El cuerpo académico de la Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con diversas trayectorias para su desarrollo dentro de la institución. La universidad define tres carreras académicas,

cada una con sus respectivas jerarquías. La carrera académica regular refiere a los académicos que hacen actividades con carácter permanente en docencia y en investigación. Tiene las jerarquías de Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular. La carrera académica especial es para académicos que cumplen funciones fundamentalmente docentes, pudiendo desempeñar además otras funciones previa autorización de la Vicerrectoría Académica. Tiene las jerarquías de Profesor Docente Asistente, Profesor Docente Asociado y Profesor Docente Titular. Mientras que la carrera académica de Instructor se define como quienes realizan labores específicas de docencia bajo la supervisión del Decano de su respectiva unidad académica, y tiene solo una jera/arquía.

Analizar esta distribución entre las carreras académicas y las jerarquías permite identificar las oportunidades y desafíos en la representación de mujeres y hombres en cargos académicos, destacando la necesidad de fomentar un entorno más inclusivo y equitativo que promueva el crecimiento de todas y todos en la trayectoria académica. En el Gráfico 3.8 observamos la cantidad de docentes de la UAI que en el año 2025 estaban asignados a cada tipo de

carrera académica, y su distribución por género. En la carrera académica regular se contabilizan 311 académicos, de los cuales un 30% son mujeres. En la carrera académica especial suman 101 académicos, con una proporción de 30% mujeres.

Por último, la carrera académica de instructor cuenta con 66 académicos, los cuales tienen un 38% de mujeres en su conformación, siendo la carrera académica con mayor proporción de mujeres.

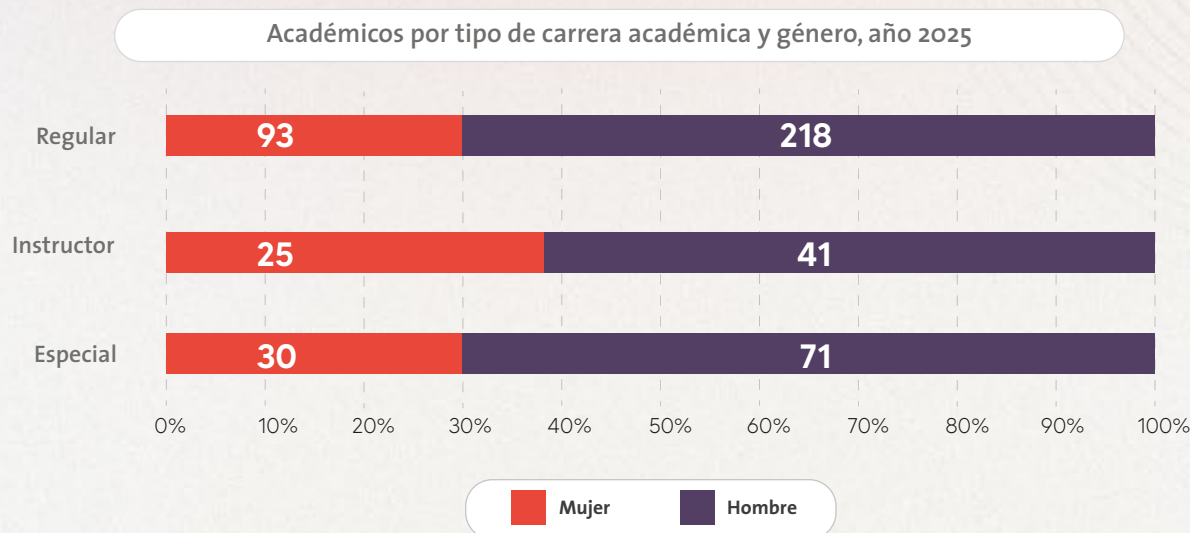


Grafico 3.8

Fuente: Datos internos UAI.

A continuación analizaremos la distribución en las jerarquías dentro de las carreras académicas especial y regular, para el año 2025. Como se observa en el Gráfico 3.9, en el caso de la carrera especial vemos una distribución casi idéntica¹⁴ dentro de las distintas jerarquías tanto en la gráfica para el caso

de las académicas, como para el caso de los académicos. En comparación con el año anterior, vemos un leve aumento de la proporción de docentes titulares hombres, pero no un aumento de las docentes titulares mujeres.



Grafico 3.9

Fuente: Datos internos UAI.

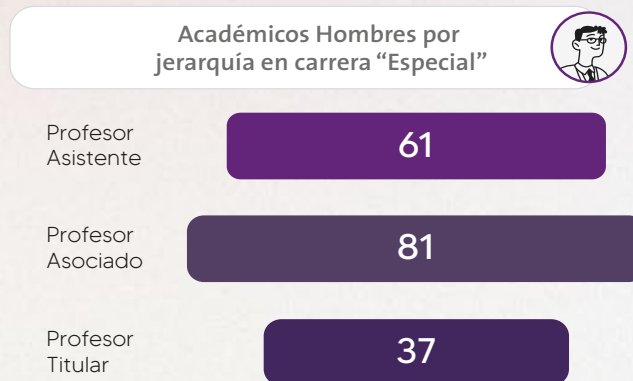
¹⁴ La diferencia se manifiesta en el volumen total de quienes son parte de la carrera especial, que es de 30 para las mujeres y de 71 para el caso de los hombres.

Para la carrera académica regular, la realidad es diferente, como se aprecia en el Gráfico 3.10. En el caso de los académicos hombres observamos que la jerarquía con mayor peso es la de profesor asociado, con un 45% del total, donde además la jerarquía de profesor titular no le aleja tanto de la de profesor asistente. En el caso de los académicos

hombres vemos una figura de pirámide invertida. En la jerarquía de profesor titular, tenemos 8 académicas, lo que representa el 10% del total de académicas, mientras que para los académicos hombres, la jerarquía titular representa el 21% del total de hombres.



Gráfico 3.10



Fuente: Datos internos UAI.

Liderazgo y financiamiento en investigación

El acceso al liderazgo de proyectos y la obtención de financiamiento son aspectos claves para medir la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional y académico. Este apartado examina las diferencias de género en la cantidad de proyectos liderados, los montos asignados y la participación en contratos de investigación financiados por fuentes públicas.

En materia de investigación, el principal indicador para iniciar y mantener su desarrollo es la obtención de financiamiento. En este caso analizaremos los datos de adjudicación de los distintos

fondos disponibles de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), por parte de los académicos UAI, y realizaremos una comparación con el mismo indicador a nivel nacional. Para el análisis, utilizaremos solo los proyectos ANID de las categorías de Investigación Aplicada y Proyectos de Investigación (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico).

En el Gráfico 3.11 podemos observar la cantidad de proyectos de la ANID adjudicados liderados por académicos UAI¹⁵, así como la distribución de género de los mismos, entre los años 2023 y 2025.

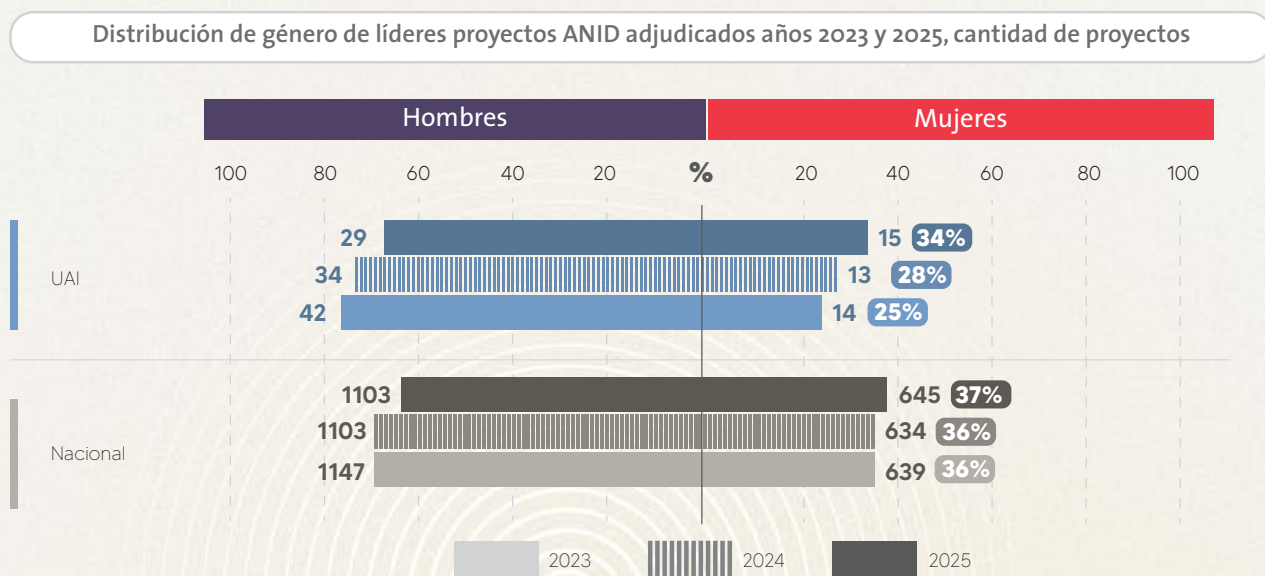


Gráfico 3.11

Fuente: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo 2025, Base de Datos Histórica Proyectos Adjudicados ANID.

En el año 2023 los académicos UAI adjudicaron 56 proyectos ANID en total, siendo 42 de los mismos adjudicados con un académico hombre liderando y 13 adjudicados por académicas mujeres, representando estas últimas una proporción de 25% sobre el total. Para el año 2024, la cantidad total bajó a 48 proyectos ANID adjudicados, aumentando la participación de mujeres hasta llegar al 28% del total. En el año 2025, se observó otra baja, a 44 proyectos ANID adjudicados, pero aumentando la proporción de mujeres a 34% del total. A nivel nacional, se

observa una mayor proporción de adjudicaciones por mujeres, llegando al 36% del total de proyectos adjudicados en 2023 y 2024, subiendo a 37% en el año 2025.

Sin embargo, la cantidad de proyectos no es el único indicador relevante, sino el monto promedio de financiamiento obtenido, el cual también se visualiza por género y por año en el Gráfico 3.12. El año 2023 los académicos hombres de UAI se adjudicaron un monto promedio por proyecto de 108

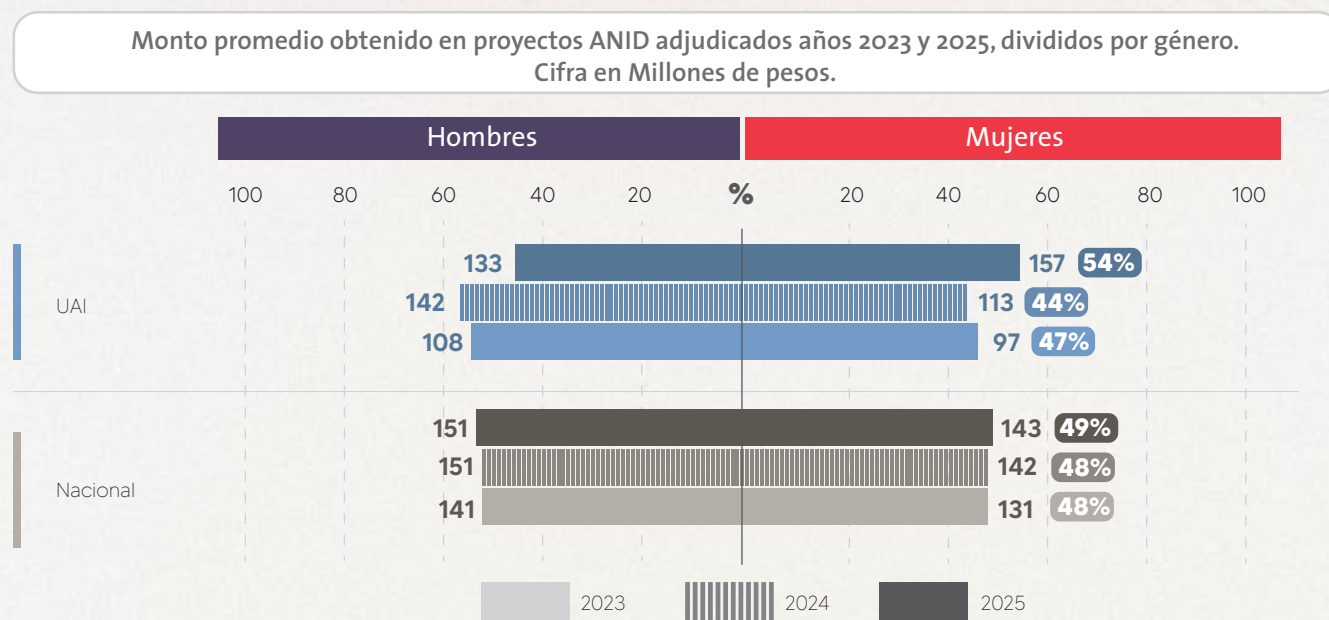


Gráfico 3.12

Fuente: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo 2025, Base de Datos Histórica Proyectos Adjudicados ANID.

millones de pesos, mientras que las académicas mujeres se adjudicaron 97 millones en promedio, lo que representa un 10% menos de financiamiento que para el caso de los hombres. Para el año 2024, tanto para hombres como para mujeres aumentó el monto promedio adjudicado. Los académicos hombres adjudicaron un monto promedio de 142 millones por proyecto, mientras que las académicas mujeres adjudicaron 113 millones en promedio, lo que representa un 20% menos que los hombres. Sin embargo, en el año 2025, las académicas adjudicaron 157 millones en promedio, un 18% más que los académicos hombres¹⁵, los cuales adjudicaron 133 millones en promedio por proyecto.

A nivel nacional, los montos adjudicados por proyecto son mayores tanto para hombres como para mujeres, salvo el dato 2025 para mujeres, donde las académicas UAI logran un mayor financiamiento promedio por proyecto, que el mismo promedio a nivel nacional. Si bien el promedio de financiamiento por proyecto se acerca a la proporción equitativa entre géneros, se observa un mayor financiamiento para los académicos, del orden de 6% más que las mujeres para los 3 años analizados.

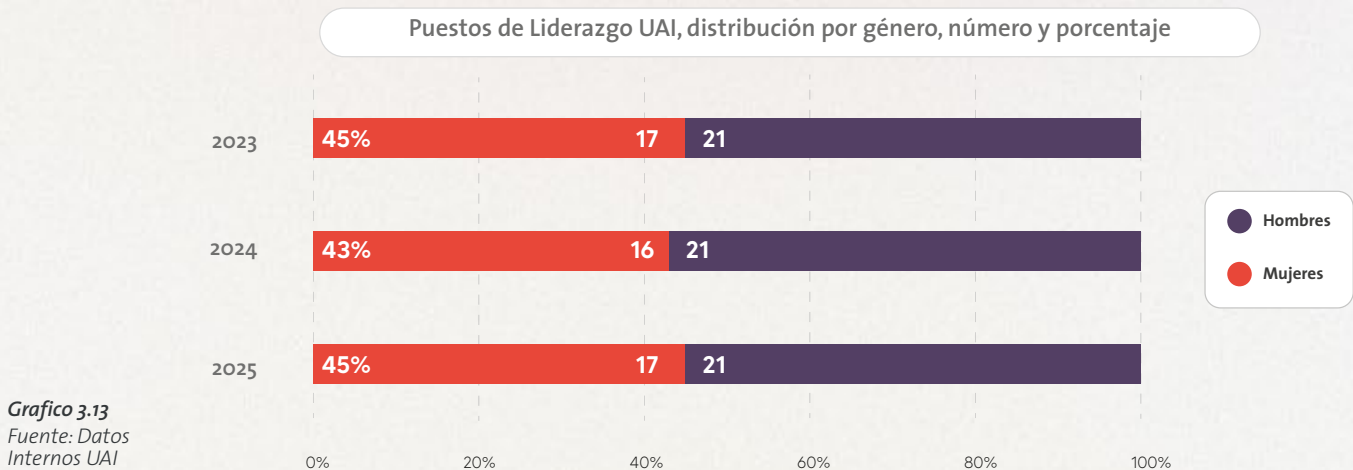
¹⁵ El liderazgo de los proyectos se refiere al académico responsable del mismo ante la ANID, tanto como investigador responsable o como director del proyecto.

¹⁶ Este notorio aumento del presupuesto promedio adjudicado se debe a que las académicas adjudicaron, en 2025, 4 proyectos de investigación aplicada, mientras que los académicos adjudicaron 1 en este año. Los proyectos de investigación aplicada proveen, en promedio, el doble de financiamiento que los proyectos de investigación.

Avanzando hacia una mayor equidad en la investigación

La participación de mujeres en puestos de liderazgo tanto en las instituciones como en la investigación, es clave para fomentar entornos más diversos e innovadores. En los últimos años, se han impulsado esfuerzos para aumentar la presencia de académicas e investigadoras en roles de liderazgo¹⁷ y en la dirección de proyectos de I+D+i+e. Estos

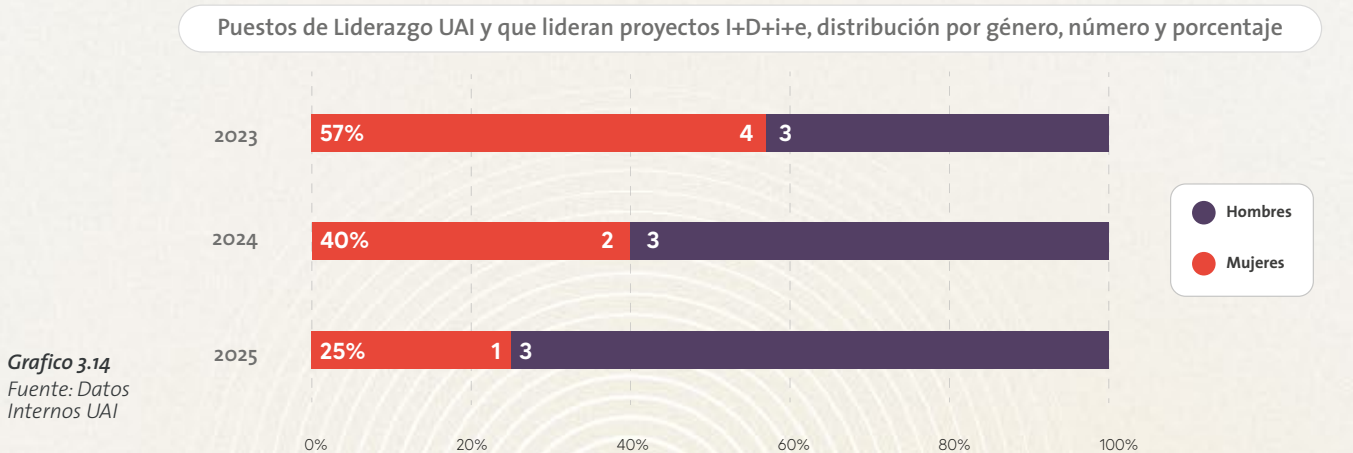
avances reflejan el compromiso con una mayor equidad en el acceso a oportunidades dentro del ámbito científico y académico. A continuación, en el Gráfico 3.13, se presentan los indicadores que evidencian la evolución de esta participación entre los años 2023 y 2025.



El total de puestos de liderazgo en la UAI son 38 para 2023, 37 en 2024 y 38 para 2025. La proporción de mujeres en estos puestos osciló entre el 43 y el 45% durante el período, por lo que se ve un buen balance en este aspecto. Al analizar cada categoría de puestos de liderazgo que no son unipersonales, se ve una distribución bastante equitativa en casi todas, manteniéndose en el rango entre 50 a 57% de mujeres. La única categoría de puestos que se aleja de la distribución

equitativa es la de Director/a de Investigación, la cual tiene un 25% de mujeres y un 75% de hombres.

Al considerar, dentro del grupo de personas que ocupan cargos de liderazgo, a aquellas que además lideran proyectos de I+D+i+e, se observa una disminución sostenida en la participación de mujeres. Como muestra el Gráfico 3.14, estas representaban el 57% del grupo en 2023, proporción que descendió a 40% en 2024 y a 25% en 2025



¹⁷ Los puestos de liderazgo en la UAI son los que corresponden a: Rectoría, Vicerrectorías, Prorectoría, Secretaría General, Decanaturas y Directores a nivel central y en unidades académicas

Producción científica y reconocimientos

La producción científica y la generación de innovaciones son indicadores fundamentales para evaluar la contribución de hombres y mujeres a la creación de conocimiento. Este apartado explora la participación de género en publicaciones académicas y los patrocinios ANID recibidos.

Las publicaciones académicas se analizarán en base a la cantidad de documentos científicos publicados, tanto por tipo de base de datos académica (Scopus y Web of Science), por año, por cantidad de autores y por su género, permitiendo observar tendencias, brechas y avances en la equidad de género dentro del ámbito académico¹⁸.

La cantidad total de publicaciones científicas indexadas asociadas a autores de la UAI en el año 2023 suman 568 documentos en el repositorio Web of Science (WOS)¹⁹ y 688 en el repositorio Scopus. En el año 2024 hay un leve descenso, se cuentan 554 documentos en el repositorio WOS y 644 en el repositorio Scopus, mientras que para 2025, hay otra disminución, se registran 320 documentos en WOS y 397 en Scopus. Esta información se puede visualizar en el Gráfico 3.15.

En los gráficos 3.16 y 3.17 podemos ver tanto para el repositorio WOS y Scopus, respectivamente, la participación diferenciada entre académicos hombres y académicos mujeres en las publicaciones antes mencionadas. Cabe mencionar que un mismo académico puede participar de variadas publicaciones en un año, por lo que las cifras siguientes son la suma de todas las participaciones en publicaciones de los académicos UAI.

En el caso del repositorio WOS, observamos que las participaciones de académicas mujeres de la UAI en publicaciones representan el 21% del total tanto para 2023

Cantidad de Publicaciones asociadas a autores UAI, por institución que registra y año.

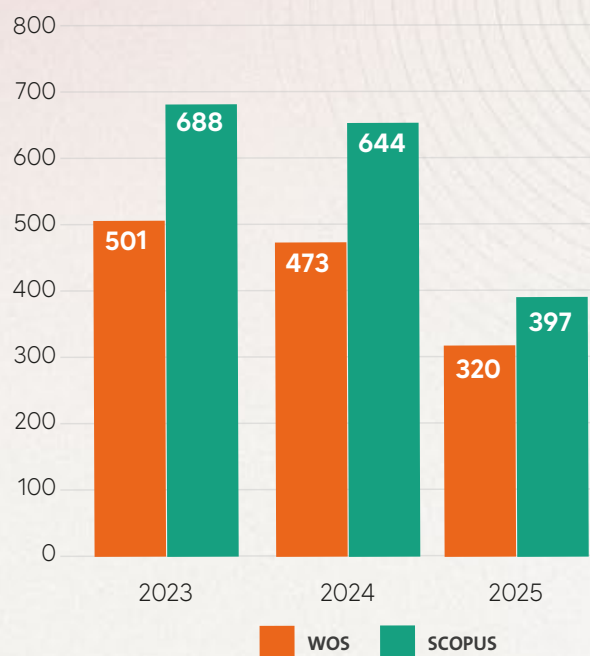


Gráfico 3.15

Fuente: Datos Internos UAI

como 2024, mientras que para 2025 la proporción sube a 24%. Cabe mencionar que tanto en la proporción de académicos que investigan, como en los académicos con grado de doctor, las mujeres representan un 31%, por lo que la publicación está un poco más baja que la proporción de académicas.

En el caso del repositorio Scopus, observamos que las participaciones de académicas mujeres de la UAI en publicaciones representan el 23% del total tanto para 2023 como 2024, mientras que en 2025 la proporción sube a 24%.

Participación de Académicos(as) UAI en publicaciones científicas WOS

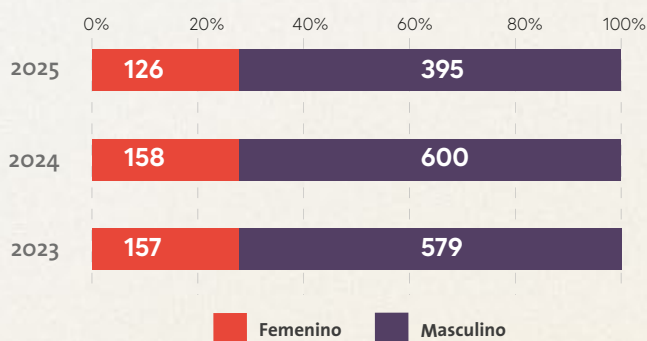


Gráfico 3.16

Fuente: Datos Internos UAI

Participación de Académicos(as) UAI en publicaciones científicas Scopus*

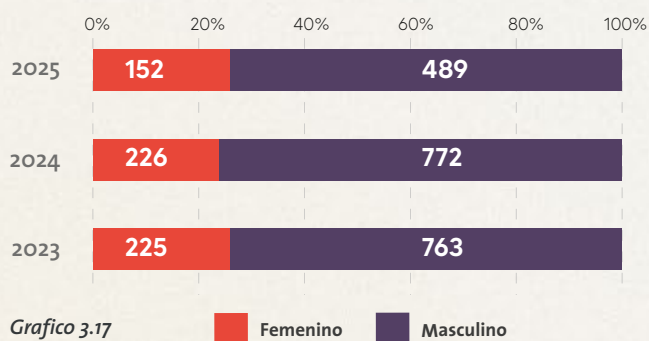


Gráfico 3.17

Fuente: Datos Internos UAI

*En esta versión del balance se entrega un dato corregido, excluyendo las publicaciones sin cuartil y las ESCI, por eso hay una disminución con respecto al balance de género anterior.

¹⁸ N° total de artículos indexados, capítulos de libros, libros, catálogos, u otros productos académicos revisados por pares, desglosados por género del autor/a principal.

¹⁹ En el caso de WOS se excluyen las publicaciones sin cuartil y las "Emerging Sources Citation Index" (ESCI).

Patrocinios UAI para postulación a fondos externos

Otro indicador relevante es la cantidad de patrocinios UAI solicitados por los académicos de la UAI²⁰, la información se mostrará para los años 2023 a 2025, y su distribución entre géneros. Este indicador da cuenta del interés y esfuerzo de los académicos por adjudicar fondos concursables externos y así potenciar la investigación. Esto se visualiza en el Gráfico 3.18.

Como se analiza en el gráfico, para el año 2023 los académicos UAI obtuvieron 172 patrocinios UAI para sus postulaciones,

siendo 52 patrocinios otorgados a mujeres académicas y 120 a académicos hombres, representando una brecha de 40 puntos porcentuales. Para 2024 se observa un aumento en la participación de mujeres, lo que permitió reducir la brecha a 27 puntos porcentuales. En total, se otorgaron 189 patrocinios UAI, de los cuales 69 fueron adjudicados a académicas y 120 a académicos. En el año 2025, la participación de mujeres aumenta un poco más, llegando al 37% del total y reduciendo la brecha a 26 puntos porcentuales.

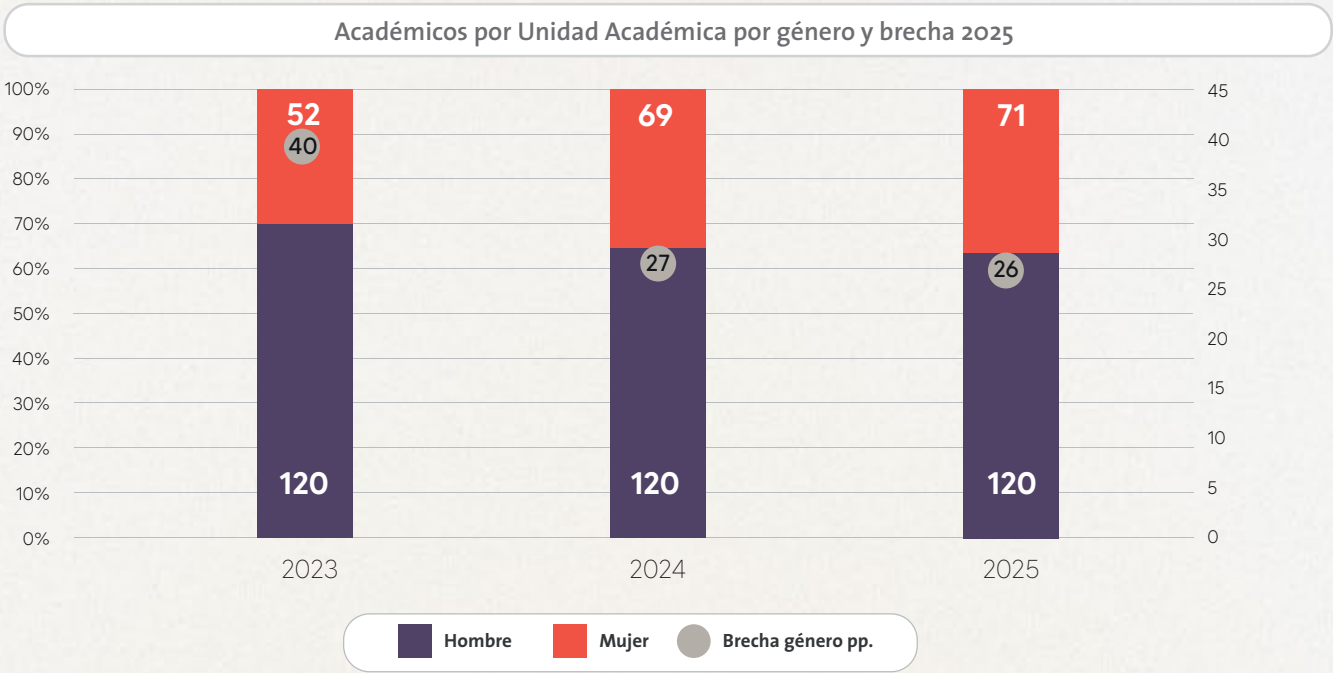


Gráfico 3.12

Fuente: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo 2025, Base de Datos Histórica Proyectos Adjudicados ANID.



²⁰ Un patrocinio es el apoyo que da UAI para que los académicos postulen a fondos externos como ANID, Milenio e Instituto Milenios.

03

COLABORADORES/AS
UAI



La participación del personal administrativo, así como su desarrollo profesional, es clave para fomentar la equidad y la inclusión en el ámbito institucional. Este capítulo aborda la distribución de los colaboradores/as de la UAI en las unidades administrativas y por familias de cargo, lo que da un panorama amplio de la composición de género de este estamento.

Además de Facultades y Escuelas, la Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con otras unidades administrativas donde se distribuyen los colaboradores. Tal como lo analizamos en las áreas del conocimiento para el caso de los estudiantes y las

unidades académicas para el caso de los docentes, también en la distribución de colaboradores se pueden visualizar diferencias en la proporción entre mujeres y hombres. Dicha distribución la podemos observar en el Gráfico 4.1, donde hemos agrupado las unidades administrativas que son 13 en total, componiéndose de 8 facultades y escuelas, y 4 otras unidades, donde se muestran agrupadas las vicerrectorías y las direcciones centrales. El total de colaboradores para el año 2024 es de 610, donde 349 son mujeres, siendo la mayoría, con un 57% del total, mientras que 261 son hombres, representando un 43%. Para el año 2025 el total es de 686 colaboradores, donde 390 son mujeres, manteniendo el 57% del año pasado, mientras que 296 son hombres.

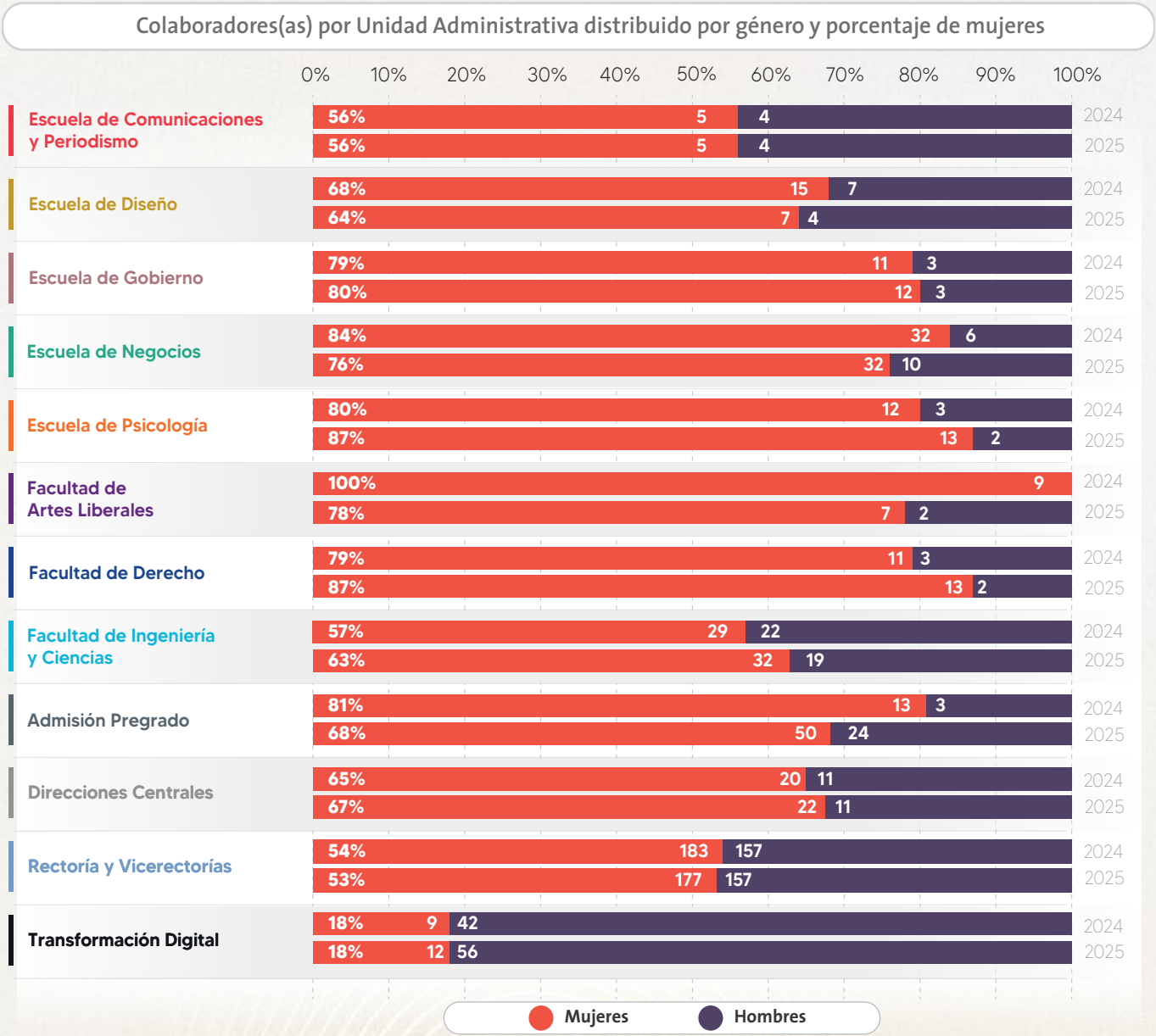


Gráfico 4.1: Fuente: Datos Internos UAI

*La unidad "Centro de Competencia" que aparecía en el análisis 2024, ahora se incluyó en la categoría agrupada "Direcciones Centrales". Para el análisis 2025 se quitó la unidad "Centro Inteligencia Territorial", por ser muy pocos colaboradores asociados.

Como se puede ver en el gráfico, la mayoría de las unidades administrativas presentan una mayoría de mujeres, salvo un caso, aunque en diferentes grados. Se pueden establecer 4 grupos. El primer caso estaría conformado por las unidades que tienen desde un 100 a un 76% de composición femenina. Las unidades que lo componen, en orden descendente según porcentaje de mujeres son: La Facultad de Artes Liberales, donde en 2024 la totalidad de las colaboradoras son mujeres, situación que cambió el año 2025 a un 78%; sigue la Escuela de Psicología, con un 80% mujeres en 2024, dato que asciende en 2025 a 87%; continúa la Facultad de Derecho, con un 79% mujeres en 2024, dato que asciende en 2025 a 87%; por su parte, la Escuela de Negocios cuenta con un 84% de composición femenina en 2024, dato que desciende a 76% en 2025; para cerrar el grupo, se encuentra la Escuela de Gobierno, con un 79% de mujeres en 2024, dato que práctica se mantiene en 2025, con un 80%. El segundo grupo estaría conformado por las unidades que tienen desde un 68 a un 64%. Las unidades que lo componen, en orden descendente según porcentaje de mujeres son: Admisión de Pregrado, con un 81% mujeres en 2024, dato que desciende a 68% en 2025; le sigue la Escuela de Diseño, con un 68% de composición femenina en 2024, lo que desciende a 64% en 2025; para cerrar el grupo, se encuentran las Direcciones Centrales, con 65% en 2024, cifra que aumenta levemente, con un 67% en 2025. El tercer grupo se conforma por la Facultad de Ingeniería y Ciencias con un 57% de mujeres en 2024, mientras que en 2025 aumentó a 63% de composición femenina; le sigue la Escuela de Periodismo con un 56% de composición femenina tanto en 2024 como en 2025; para cerrar el grupo se encuentran la Rectoría y las Vicerrectorías, el grupo más numeroso, tiene un 54% mujeres en 2024, lo que desciende

levemente en 2025 a 53%²¹. El último grupo estaría conformado por la unidad de Transformación Digital, que tiene gran mayoría de composición masculina, tanto en 2024 como 2025 las mujeres representaron un 18% del total de colaboradores.

Otro análisis de interés para el estamento de los colaboradores, es revisar su distribución por familias de cargos. Hemos generado 8 familias de cargos agrupadas, mostrando la información para 2024 y 2025, esto se observa en el siguiente Gráfico 4.2

Como se observa, también se ven diferencias en la distribución entre hombres y mujeres. Lo primero que llama la atención es que los auxiliares son en su totalidad hombres en ambos años analizados. En el otro sentido, la familia de cargos de mayor composición femenina es la de Administrativos/as de Oficina, con un 85% de mujeres en ambos años. Las categorías de Jefaturas y Subdirectores tienen ambas un 69% de mujeres en 2024, mientras que en 2025 las Jefaturas se acercan más a una composición equitativa llegando a un 55% de mujeres, mientras que los subdirectores también bajan a 64% mujeres. La categoría de Directores, en 2024 llegaba a una proporción casi igualitaria, teniendo un 51% mujeres y un 49% hombres; sin embargo en 2025 aumenta su composición de mujeres ascendiendo a 58%. Los Profesionales, la categoría más numerosa, también tiene mayoría de mujeres, llegando a un 59% del total en 2024 y 57% en 2025, mostrando una leve orientación hacia mayor paridad. La última categoría, los Técnicos, mostraba una minoría de mujeres en 2024, con 31% del total, dato que se reduce aún más en 2025, llegando a 21% mujeres.

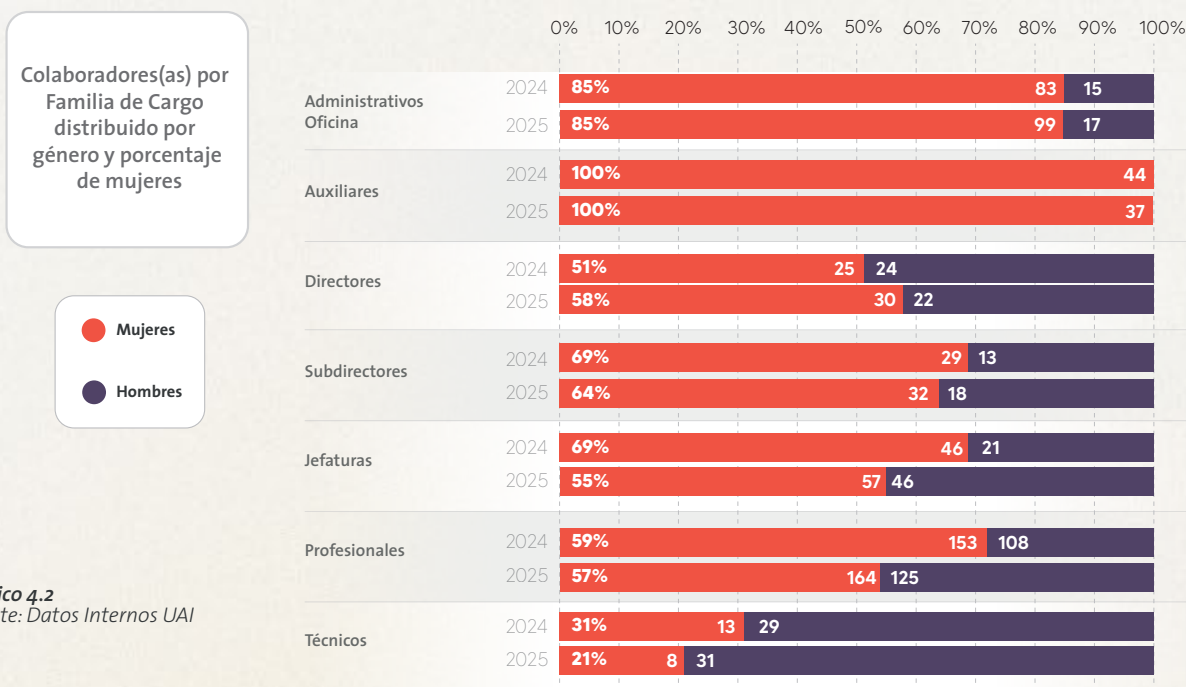


Gráfico 4.2
Fuente: Datos Internos UAI

²¹ Cabe mencionar que dentro de este grupo se encuentra el caso atípico de la Vicerrectoría de Finanzas y Gestión, que tiene un 32% de mujeres en 2024 y un 35% en 2025.

04

POSICIONAMIENTO DEL MUNDO EN MATERIA DE EQUIDAD



En los últimos años, la producción científica vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ha mostrado un crecimiento significativo, reflejando el interés y compromiso de la comunidad académica en abordar los desafíos globales en materia de equidad. Dentro de estos objetivos, la Igualdad de Género (ODS 5) y la Reducción de Desigualdades (ODS 10) han cobrado especial relevancia, siendo publicaciones científicas que analizan políticas, impactos y estrategias para fomentar sociedades más justas e inclusivas.

La Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) ha mostrado un crecimiento notable en su producción documental vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en las áreas de Igualdad de Género y Reducción de Desigualdades. Este incremento refleja su compromiso institucional con el desarrollo sostenible y la promoción de políticas y acciones concretas en estos ámbitos.

ODS 5: Igualdad de Género



A nivel mundial, la producción documental en torno a la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento. Investigaciones recientes han abordado desde la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología, hasta las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad.

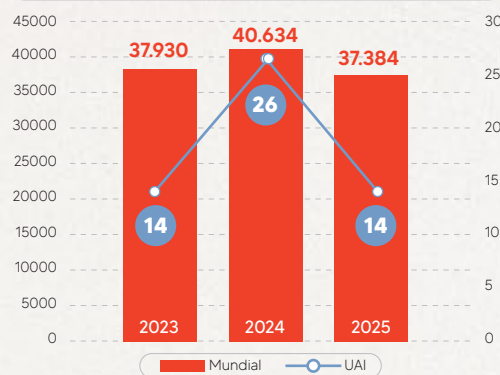
Como se observa la UAI ha seguido la tendencia a nivel mundial, aumentando la cantidad de publicaciones de 2023 a 2024, para luego descender a un nivel similar en 2025. Cabe mencionar que el aumento en el año 2024 fue de casi el doble de publicaciones, tanto para 2023 como para 2025. A nivel mundial, hay un aumento del 7% de 2023 a 2024, para luego producirse un descenso del 8% de 2024 a 2025.

Títulos de publicaciones en torno a la igualdad de género en 2025:

- Decisiones de salida de mujeres emprendedoras en entornos con recursos limitados²².

- Superando las brechas: el papel del género y de la composición del equipo, en la inteligencia colectiva dentro de la educación STEM²³.

Producción documental ODS 5, en el mundo y UAI.



*Hubo modificaciones en los registros de los documentos a nivel mundial y UAI, tanto para el dato 2023 como el 2024. La fuente fue consultada el 05 de marzo de 2026.
Fuente: SCIVAL (herramienta de análisis de la investigación basada en la base de datos SCOPUS)

ODS 10: Reducción de Desigualdades



La lucha contra la desigualdad ha sido otro de los grandes temas de interés en la investigación global. Publicaciones científicas han abordado problemáticas como la distribución desigual de la riqueza, el acceso a la educación y salud, y la discriminación sistémica en distintos países.

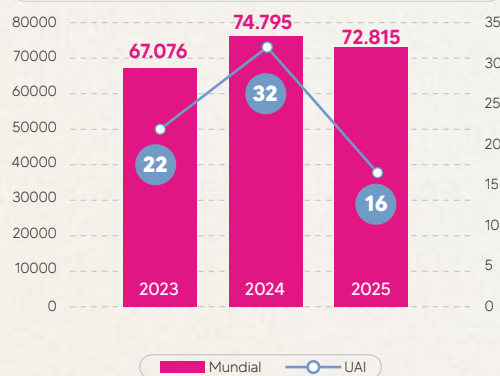
En relación con este objetivo, la UAI también hace una significativa contribución en el período analizado, consolidando su rol como un actor clave en la promoción de la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Para 2023 la UAI contó con 22 publicaciones relacionadas al ODS 10, en 2024 aumenta a 32 publicaciones, significando un aumento del 45%, donde finalmente, para 2025, se contaron con 16 publicaciones, siendo una disminución del 50% con respecto a 2024. A nivel mundial, hay un aumento del 12% de 2023 a 2024, para luego producirse un descenso del 3% de 2024 a 2025.

Títulos de publicaciones en torno a la reducción de las desigualdades:

- Desigualdades sociales y sanitarias asociadas al envejecimiento cerebral saludable en Brasil y en otros países latinoamericanos²⁴.
- Maternidad y paternidad temprana. Efectos en las trayectorias educativas²⁵.

Producción documental ODS 10, en el mundo y UAI.



*También hubo modificaciones. La fuente fue consultada el 05 de marzo de 2026.
Fuente: SCIVAL

²² Título original: Exit decisions of women entrepreneurs in resource-constrained environments. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2025.102798>

²³ Título original: Bridging gaps: the role of gender and team composition in collective intelligence within STEM education. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2439655>

²⁴ Título original: Social and health disparities associated with healthy brain ageing in Brazil and in other Latin American countries. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(24\)00451-0](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(24)00451-0)

²⁵ Título original: Early maternity and paternity. Effects on educational trajectories. <https://doi.org/10.1016/j.jjdevco.2024.103404>

05

ALIANZAS Y ACCIONES DE LA UAI



Alianzas de la UAI por acciones de igualdad

La promoción de la igualdad de género en el ámbito universitario requiere del trabajo colaborativo entre instituciones que comparten objetivos y desafíos comunes. En este contexto, las redes y alianzas estratégicas permiten intercambiar experiencias, fortalecer capacidades institucionales y desarrollar iniciativas que contribuyen a generar entornos más inclusivos y equitativos para todas las personas.

A través de estas colaboraciones, la Universidad Adolfo Ibáñez refuerza su compromiso con la construcción de una comunidad universitaria diversa y con mayores oportunidades para el desarrollo de las mujeres en los distintos espacios académicos, de investigación y de liderazgo. A continuación, se presentan las principales alianzas y redes en las que participa la Universidad, orientadas a promover la igualdad de género y el avance de las mujeres en la educación superior.

Alianza de Mujeres en la Academia

La UAI forma parte de la Alianza de Mujeres en la Academia (AMA), iniciativa creada en 2019 que reúne a 14 universidades chilenas y a la Universidad de Harvard (Estados Unidos). Su propósito es promover el intercambio de experiencias, buenas prácticas y desafíos relacionados con la participación y el desarrollo de las mujeres en la academia, contribuyendo a incrementar su representación y visibilizar sus aportes en el quehacer universitario.

Entre las principales acciones desarrolladas en el marco de esta alianza destacan la aplicación anual de la Encuesta de Mujeres en la Academia (AMA) y la realización de reuniones periódicas de trabajo entre las instituciones participantes.

Convenio Comunidad Mujer

La UAI mantiene una alianza de colaboración con Comunidad Mujer, organización de la sociedad civil sin fines de lucro que, desde hace más de dos décadas, trabaja para promover cambios normativos, culturales y organizacionales orientados a reducir las brechas de género. Su labor se enfoca principalmente en los ámbitos de la educación, la participación económica y laboral, y la participación pública y ciudadana de las mujeres.

Durante el período reportado, se dio continuidad al convenio de colaboración suscrito entre ambas instituciones, fortaleciendo el trabajo conjunto en materias vinculadas a la igualdad de género y el desarrollo de las mujeres.

Red Nacional InES Género

La UAI integra la Red Nacional InES Género, espacio de colaboración conformado por universidades que desarrollan iniciativas para fortalecer la igualdad de género en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento. A través de esta red, las instituciones participantes comparten experiencias, buenas prácticas y estrategias orientadas a disminuir brechas de género en el ecosistema de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación.

Durante el período reportado, la UAI participó en las instancias de trabajo y colaboración promovidas por la red, incluyendo encuentros interuniversitarios y actividades de intercambio de experiencias en torno a la incorporación de la perspectiva de género en I+D+i+e.

Mujeres Ingenieras

La UAI forma parte de la comunidad Mujeres Ingenieras de Chile, red que reúne a más de 30.000 profesionales del país con el propósito de promover el desarrollo, la visibilización y el liderazgo de las mujeres en ingeniería y áreas afines.

A través de esta vinculación, la Universidad se integra a un espacio de colaboración entre profesionales, empresas, instituciones públicas y universidades, orientado a fortalecer redes de apoyo, generar oportunidades de desarrollo y contribuir a una mayor participación femenina en disciplinas STEM y sectores estratégicos para el desarrollo del país.

Participación en Her Global Impact

La UAI desarrolla acciones de colaboración con Her Global Impact, organización internacional dedicada a promover el liderazgo femenino en innovación, emprendimiento y transformación digital.

En el marco de esta alianza, más de diez académicas y colaboradoras han participado en distintas generaciones de su programa formativo, fortaleciendo competencias, redes de colaboración y capacidades de liderazgo. Esta iniciativa, impulsada a través de los proyectos OTL e InES I+D, contribuye al desarrollo de liderazgos femeninos y a una mayor participación de mujeres en ámbitos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento.

Entre las principales acciones desarrolladas en el marco de esta alianza destacan la aplicación anual de la Encuesta de Mujeres en la Academia (AMA) y la realización de reuniones periódicas de trabajo entre las instituciones participantes.

Asociación Chilena de Mujeres en Inteligencia Artificial (MujeresIA)

La UAI mantiene vínculos de colaboración con la Asociación Chilena de Mujeres en Inteligencia Artificial (MujeresIA) a través de la participación de Romina Torres, académica de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la UAI y codirectora de la asociación, quien contribuye activamente como mentora y expositora. La red, es una organización orientada a promover la participación y el liderazgo de mujeres en el desarrollo de la inteligencia artificial y reúne a académicas y profesionales de distintas instituciones, favoreciendo el intercambio de conocimientos, la colaboración interdisciplinaria y la visibilización de mujeres en áreas tecnológicas y de innovación.

Estas dos en amarillo podrían ir en un recuadro o algo aparte, ya que su vinculación es mas indirecta. Solo para que se vean distinto a las demás.

Construyendo equidad: acciones UAI

La promoción de la igualdad de género constituye una línea de trabajo transversal para la Universidad Adolfo Ibáñez, que se expresa a través de iniciativas orientadas a fortalecer la inclusión, reducir brechas y generar mayores oportunidades de desarrollo para mujeres en los distintos ámbitos de la vida universitaria.

Durante el período reportado, la Universidad continuó impulsando acciones en formación, investigación, liderazgo, innovación y vinculación con el medio, contribuyendo a la construcción de una comunidad académica más diversa y equitativa. A continuación, se presentan las principales iniciativas desarrolladas por la UAI en materia de igualdad de género:

Política contra el acoso

La Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con mecanismos institucionales destinados a prevenir, abordar y sancionar situaciones de acoso y discriminación arbitraria dentro de la comunidad universitaria. Desde 2017, dispone de un Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso, el cual ha sido revisado y actualizado periódicamente incorporando la participación de estudiantes, académicos(as) y colaboradores(as). Asimismo, en 2021 se implementó una Política de Prevención del Acoso y la Discriminación Arbitraria, construida mediante un proceso participativo. Ambos instrumentos constituyen pilares fundamentales para promover una convivencia basada en el respeto, la dignidad y la igualdad de trato al interior de la Universidad.

¿Qué es el OMBUDS universitario?

El Ombuds universitario es un representante de la comunidad académica que, con confidencialidad, imparcialidad e independencia, ayuda a las personas en casos de conflictos, discriminación o problemas de convivencia. No investiga ni sanciona: su función es mediar y proponer alternativas para restablecer buenas relaciones. La Universidad cuenta con esta figura en sus sedes de Santiago y Viña para apoyar en la identificación de conflictos y colaborar en la búsqueda de soluciones o acuerdos.

Comité de Ética y Cumplimiento

La UAI cuenta con una institucionalidad y normativa interna para canalizar, investigar y, eventualmente, sancionar conductas que transgredan las normas establecidas en los reglamentos vigentes

Política de Igualdad de Género

Esta política establece el marco institucional para promover la equidad y la inclusión en todas las áreas de su quehacer. A través de sus lineamientos, busca incorporar la perspectiva de género en la gestión universitaria, contribuir a la reducción de brechas y fortalecer una cultura de respeto, igualdad de oportunidades y pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de la comunidad universitaria.

Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La UAI cuenta con una Política de Beneficios orientada a promover el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores y colaboradoras. Esta contempla beneficios de salud, apoyo educacional, medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como bonos, reajustes y otras asignaciones, en concordancia con principios de equidad, corresponsabilidad e igualdad de oportunidades. Asimismo, la Universidad dispone de una Política de Beneficios Educativos para colaboradores(as), destinada a apoyar su desarrollo académico y profesional.

Infraestructura Inclusiva

La UAI mantiene infraestructura y espacios orientados a promover una experiencia universitaria más inclusiva y accesible. Entre estas medidas se encuentran la disponibilidad de baños para hombres, mujeres y baños neutros, salas de lactancia y enfermería, así como mudadores en los campus de Viña del Mar y Peñalolén. Estas condiciones, junto con criterios de diseño que favorecen la visibilidad y la seguridad de los espacios, contribuyen al bienestar y la convivencia de la comunidad universitaria.

Ambiente de Trabajo y Salud Integral

La UAI desarrolla diversas iniciativas orientadas a promover el bienestar y la salud mental de su comunidad. Entre ellas se encuentra la medición anual de clima organizacional y la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM), herramientas que permiten monitorear y fortalecer las condiciones de trabajo y convivencia al interior de la institución.

Asimismo, cuenta con una Política de Salud y Bienestar, junto con instancias de apoyo especializadas como el Centro de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil (CADE), que acompaña a estudiantes en aspectos personales que puedan afectar su desempeño académico y experiencia universitaria, y el Centro de Estudios y Atención a las Personas (CEAP), que desarrolla actividades de atención, investigación, intervención psicosocial y formación en salud mental.



Compromiso UAI con la Equidad de Género

En la Universidad Adolfo Ibáñez, reconocemos que la equidad de género no solo es un ideal, sino un pilar fundamental para el desarrollo de una comunidad más justa, inclusiva y diversa. Los desafíos identificados en este análisis reflejan la necesidad de seguir avanzando en la eliminación de barreras actitudinales, institucionales y estructurales que limitan la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Nos comprometemos a:

Este compromiso es un camino continuo que requiere el esfuerzo de toda la



Fomentar una cultura de equidad

mediante iniciativas que reduzcan las brechas de género en el ámbito académico, laboral y estudiantil.



Promover el reconocimiento equitativo

del talento, impulsando acciones que garanticen igualdad de oportunidades en la investigación, la docencia y el desarrollo profesional.



Escuchar y generar espacios de diálogo,

incorporando la voz de nuestra comunidad en la construcción de políticas de equidad de género.



comunidad universitaria. La UAI reafirma su responsabilidad en la promoción de la equidad, con acciones concretas que permitan construir un entorno donde todas las personas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones.

¡Juntos podemos generar el cambio!

Súmame a nuestras iniciativas y construyamos una universidad más equitativa.

SEGUNDO

Balance de Género

2026

