

¿CARRERA ACADÉMICA IGUALITARIA? EL CASO DEL PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ACADEMIA DE LA FCFM DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE.

Darinka Radovic, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile, darinka.radovic@uchile.cl
Maite Gonzalez, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile, maigonzalez@uchile.cl

RESUMEN

La carrera académica en carreras de ingeniería ha sido un espacio históricamente caracterizado por la poca presencia de mujeres, lo que dificulta que éstas vean la carrera académica como un posible espacio de desarrollo laboral y limita los desarrollos en estas áreas al no integrar perspectivas diversas. Debido a lo persistente de esta baja representación, la implementación de medidas afirmativas que promuevan la incorporación de mujeres son políticas que deben ser exploradas para su implementación en distintas instituciones. En este contexto el presente estudio da cuenta de una evaluación de un programa de cuotas para el ingreso de mujeres a la carrera académica en ingeniería. Utilizando una metodología cualitativa y la realización de entrevistas en profundidad a mujeres ingresadas a la carrera académica a través del programa, el estudio explora la experiencia de estas mujeres durante la realización de sus estudios de doctorado y en el retorno al país, considerando su inserción en la carrera académica. Se muestra cómo las académicas enfrentan una serie de dificultades relacionadas con la comprensión de lo que significa la carrera académica y con la inclusión (y formación de redes) en la carrera académica. Se discuten estos resultados y recomendaciones para futuras implementaciones.

PALABRAS CLAVES: Medidas Afirmativas, Género, Carrera Académica, Inserción e inclusión laboral.

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 a contextos geográficos, socioeconómicos, culturales e históricos (Leathwood, 2006). En términos generales se han 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 (Lopez-Bassols et al., 2018) y nacionales (CNED, 2019; Conicyt, 2017) han mostrado que las mujeres tienden a estar subrepresentadas en áreas del conocimiento 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 mostrado 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 postdoctorales 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, gran parte de las 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. Las medidas afirmativas son medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (CEDAW). Éstas se sustentan en la existencia de discriminaciones e inequidades históricas que los estados (y las instituciones) deben comprometerse a erradicar. Siguiendo lo anterior, 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 5 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 seleccionadas deben asumir su cargo antes o posterior al inicio de sus estudios de doctorado, regresando posterior a éste a un cargo de profesor asistente.

Durante el año 2021 se desarrolló una evaluación del programa a siete años de su implementación. Se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño no experimental transeccional (Hernandez et. al. 2006). La técnica de producción de datos consistió en entrevistas en profundidad (Taylor y Bogdan, 1998), con una pauta de entrevista semiestructurada en donde 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 y Clarke, 2006). Respecto a la muestra, consistió en un total de 5 académicas que corresponden a todas las académicas de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile que hasta el 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 5 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 hicieron atractiva la carrera académica, 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 que tienen algunas entrevistadas 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 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 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 a esto, la mayoría concuerda en que sería positivo “mantener contacto”, tanto para conocer el avance en el doctorado cómo también 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. Respecto a 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 a cómo funciona la academia y en específico la facultad de ciencias físicas y matemáticas. La mayoría de las entrevistadas mencionan haber vivido el retorno a la facultad con incertidumbre, respecto a 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 mayor información sobre el funcionamiento de la academia, sería de utilidad tener que les permitan conocer a otras académicas que forman parte del programa, para formar lazos que les permitan tener una red al momento de volver del doctorado. Al respecto mencionan:

“En: 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 un ‘retorno accidentado’ y con bastante incertidumbre. La desinformación respecto al proceso de retorno tiene relación con aspectos aparentemente triviales, como fechas de retorno, así como también con aspectos percibidos como más sustanciales como 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 a esta situación compleja al momento del retorno alguna de las académicas proponen como una práctica positiva tener alguna recepción formal para las académicas del programa, así como también tener 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 a 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 sus labores de investigación con la docencia de inmediato al retornar, 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 tanto a las dinámicas de la facultad como de sus respectivos departamentos. Las causas a las cuales atribuyen esta percepción son variadas. Por un lado, mencionan la pandemia del 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 6to 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 tu 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 las personas del personal funcionario como también del estudiantado se vuelven fuentes de integración. Tanto el estamento funcionario como estudiantil son mencionados 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 tienen 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 académicas 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 secretarias, 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 cuenta 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 las redes sociales que tienen y 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 a 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 postdoctorado o también haber aprovechado ofertas laborales que les ofrecieron**. 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 3 años seguidos fui

como la alumna estrella jaja, gané el premio de discurso, como de presentar tu tesis en 5 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 a las Medidas Afirmativas

Durante las entrevistas las académicas refieren dos posiciones principales respecto a 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 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 a 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, existen entrevistadas que, si bien comprenden el sentido detrás de la medida afirmativa, se muestran en conflicto con haber sido beneficiarias por esta. Este conflicto tiene relación con que no 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 creerme más el cuento, como ‘si yo competí contra todos’.” (E2 Académica)

CONCLUSIONES

El programa de Inserción en la Academia (PEGA) se creó en el 2014 con el fin de favorecer la contratación de mujeres en etapa de doctorado, con el fin equiparar las brechas de integración de mujeres especialmente en los departamentos con pocas académicas. En el presente estudio se

entrevistaron en profundidad a 5 académicas (todas menores de 35 años) que se han integrado de completamente a sus departamentos para realizar labores académicas.

Sobre el interés por la carrera académica y el programa, todas las académicas mencionan haber considerado la posibilidad durante la realización del magíster, pero sólo dos académicas 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 académico 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 a nivel nacional.

Respecto del período de realización del doctorado, las académicas no sintieron una cercanía ni de la Facultad ni del departamento. Una sola académica 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.

Todas las académicas 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 que poder hacer un postdoc 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.

Pasar de la vida de estudiante de doctorado a la carrera académica inmediatamente, para la mayoría 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: el contexto estallido social, pandemia y teletrabajo no les ha favorecido, y por lo general no se sienten aun integradas a sus unidades. Se han dado cuenta 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, señalan que 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.

En términos de recomendaciones que surgen del presente estudio 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 que son beneficiarias. Principalmente se pueden mencionar la entrega de información específica respecto de lo que se espera de la carrera académica y la promoción de una mayor inclusión en los espacios laborales, favoreciendo que el retorno sea más informado y que las beneficiarias cuente con redes al interior de las instituciones.

AGRADECIMIENTOS

Se agradece la participación de las académicas en las entrevistas realizadas

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. Extraído el 21 de Marzo del 2019 del sitio web:
<http://www.cned.cl/indices/matricula-sistema-de-educacion-superior>
- CONICYT (2017). *Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile*. Disponible en:
https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico-Equidad-de-Genero-en-CTI-MESA-CONICYT_2017.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & 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 Christine Skelton, Becky Francis y Lisa Smulyan (Eds.) *The Sage Handbook of Gender and Education* (pp. 166-178), Sage Publications.
- López-Bassols, Vladimir, Matteo Grazi, Charlotte Guillard, and Mónica Salazar (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. Disponible en:
<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. & Bogdan, R. (1998). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- 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)*. Paris: Unesco. Disponible en:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>