

06

**Política de perfeccionamiento doctoral con perspectiva de género: un mecanismo para disminuir la brecha existente en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta (Chile).**

Doctoral improvement policy with a gender perspective: a mechanism to reduce the existing gap in the Faculty of Legal Sciences of the University of Antofagasta (Chile)

Macarena Silva Boggiano\*, Marta Szygendowska\*, Karla Pacheco Rivas\*

\* Universidad de Antofagasta, Chile.

**Artículo Original/ Artículo científico**

**Correspondencia:** Marta Szygendowska Correo: [marta.szygendowska@uantof.cl](mailto:marta.szygendowska@uantof.cl)

**Editor:** Joel Bravo Bown, Universidad de Antofagasta, Chile.

**Conflicto de Intereses:** Los autores declaran no presentan conflictos de intereses.

Recibido: 13/12/22 Aceptado: 18/01/23 Publicado: 17/04/23

DOI: <https://doi.org/10.54802/r.v4.n2.2022.112>

## RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo determinar la necesidad de incorporar una perspectiva de género en la política de perfeccionamiento doctoral de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta. Para tal efecto, se estudió la situación de las mujeres en la academia a nivel general, pudiendo evidenciar que existe una brecha de género en las universidades a nivel mundial. Bajo dicho contexto, se delimitó el objetivo de esta investigación en el proceso de selección del profesorado de la Facultad de Ciencias Jurídicas para proseguir programas de doctorado. Se constató que la Universidad de Antofagasta desde sus primeros planes de desarrollo declaró como una de sus fortalezas contar con académicos/as doctores/as, fijando estrategias, objetivos e indicadores para incrementarlos, y reguló, a contar del 2002, el acceso a los estudios de postgrado, fijando el proceso y criterios de selección de los académico/as. Dado ello, se revisó la implementación de la política de perfeccionamiento doctoral en el Departamento de Derecho y en la Facultad de Ciencias Jurídicas, constatándose que no existe un enfoque de género en la selección de los académicos/as que han proseguido estudios doctorales, al ser sólo varones los beneficiados, por lo que se propone como mecanismo para disminuir dicha brecha la incorporación de la perspectiva de género en la política de perfeccionamiento de dichas unidades académicas.

**Palabras clave:** *mujeres en la academia; perspectiva de genero en la academia; politica de perfeccionamiento e igualdad de genero, universidades.*

### ABSTRACT

The present study aims to determine the need to incorporate a gender perspective in the doctoral improvement policy of the Faculty of Legal Sciences of the University of Antofagasta. For this purpose, the situation of women in academia was studied at a general level, and it can be shown that there is a gender gap in universities worldwide. In this context, the objective of this research was defined in the selection process of the academics of the Faculty of Legal Sciences to continue doctoral programs. It was found that the University of Antofagasta from its first development plans declared as one of its strengths to have academic doctors, setting strategies, objectives and indicators to increase them, and regulated, as of 2002, access to post-graduate studies, setting the process and criteria of selection of academics. As a result, the implementation of the doctoral improvement policy in the Department of Law in the Faculty of Legal Sciences was reviewed, noting that there is no gender focus in the selection of academics who have continued doctoral studies, since only men are the beneficiaries, therefore, it is proposed as a mechanism to reduce this gap the incorporation of a gender perspective in the qualification improvement of these academic units.

**Keywords:** *women in the academia, gender perspective in the academia; qualification improvement and gender equality; universities.*

La brecha de género en el ámbito laboral sigue siendo un problema a nivel mundial (ONU, 2019). A pesar de los avances de la mayoría de los países a través de acciones tales como la creación de leyes, generación de políticas y configuración de programas para combatirla, esta sigue persistiendo. El campo de la academia e investigación no se encuentra ajeno a dicha situación. A pesar de ser un indudable ejemplo del área que debe promocionar la igualdad, inclusión y no discriminación, varios estudios e investigaciones de distintas disciplinas han demostrado que la academia constituye un espacio masculinizado y discriminatorio en cuanto a la igualdad de género (Powell, 2018). La exclusión de la mujer del ámbito de la enseñanza universitaria, como académicas, investigadoras, pero, sobre todo, de los puestos directivos y las posibilidades de perfeccionarse, reproduce desigualdades y establece una contradicción, teniendo en cuenta que el sistema educativo debería ser el pilar de la promoción de la igualdad y del empoderamiento femenino.

De este modo, los obstáculos y barreras que encuentran las mujeres en su carrera académica relacionados con los procesos discriminatorios dentro de la academia, los prejuicios y estereotipos sobre el rol de la mujer en la sociedad y el predominio masculino en los puestos de poder y toma de decisiones, son algunos factores que imposibilitan el crecimiento y la igualdad de oportunidades dentro de las instituciones de educación superior.

En tal perspectiva, una cuestión primordial para el acceso femenino a la academia, pero también para lograr jerarquías más altas y puestos de poder dentro de ella es, sin duda, la existencia de una política de perfeccionamiento académico con perspectiva de género en cada institución. Lo

anterior, además, del reparto igualitario a los recursos, beneficios y planes de formación docente es fundamental para alcanzar la igualdad de género dentro de la academia.

En este sentido, la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta es una unidad que no se encuentra exenta de los problemas de equilibrio de género en lo que a perfeccionamiento académico se refiere. Esto, ya que, después de treinta años de existencia, la unidad cuenta con 1 académica con grado de doctora y con 4 académicos con grado de doctor; la primera quien ingresa al Departamento de Derecho con su grado doctoral y los segundos quienes se acogen a los planes de perfeccionamiento académico de la misma facultad. De esta forma, urge implementar una política de perfeccionamiento doctoral con perspectiva de género por falta de esta desde la creación de la Facultad de Ciencias Jurídicas.

El objetivo general de este estudio es la revisión del proceso de selección de los académicos/as de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta para proseguir su perfeccionamiento en estudios doctorales en los últimos treinta años, para evidenciar la brecha existente en la adscripción al plan de perfeccionamiento académico entre mujeres y varones. Lo anterior con la finalidad de aportar a la configuración de una política de perfeccionamiento con enfoque de género cuyo propósito consista en favorecer la participación en los programas doctorales de las académicas para así disminuir la brecha existente.

Asimismo, los objetivos específicos son los siguientes: (1) indagar cuál es y cómo se desarrolló el proceso de selección de los académicos/as de la Facultad de Ciencias Jurídicas, y (2) revisar cuáles fueron los criterios de selección utilizados al interior de la misma facultad.

### **La brecha de género en la academia: un problema mundial**

La educación es considerada un instrumento de cambio, transformación social y de lucha contra las desigualdades sociales. Una continua revisión del sistema educativo garantiza el mejoramiento de la calidad de la educación. Lo anterior abarca la equidad, inclusión, participación de los grupos históricamente excluidos y también la igualdad de género. No obstante, paradójicamente, la brecha de género en la academia es un problema visible a nivel mundial. El patrón social patriarcal que se basa en la división sexual de trabajo que históricamente marcó el funcionamiento de la sociedad, de alguna forma se manifiesta en la academia. Las brechas salariales, el difícil acceso de las mujeres a las jerarquías académicas superiores, la participación en la investigación, el acceso a los fondos de investigación (Kinahan, et al., 2021) demuestran la estructura de poder y las desventajas que enfrentan las mujeres en la academia, como también su posición que está fuertemente marcada por la brecha. En este sentido, no está en discusión que las dificultades e impedimentos que encuentran las mujeres durante su carrera académica son mucho mayores que en el caso de los hombres. Lo anterior, influye en la baja representación femenina en los cargos de poder (Gallego-Morón y Matus-López, 2021).

Manifestación de lo anterior, lo constituye hoy en día la infrarrepresentación femenina en la academia, lo que es una realidad. Según el informe de la UNESCO-IESALC (2020), al año 2018 las mujeres representaban un 43% de las profesoras universitarias, mientras que la tasa de las investigadoras a nivel mundial constituía, en el año 2020, solamente un 30%. En cuanto a la representación femenina en los estudios de postgrado, el Instituto de Estadísticas de la UNESCO (2021) indica que, a lo largo del mundo, ésta es proporcionalmente menor comparado con los

estudiantes de varones<sup>1</sup>. Solo en Chile, un 35% de las mujeres académicas poseen el grado de doctora, mientras, en el caso de los hombres, la cifra es bastante más alta, constituyendo un 65% (Acción Educar, 2018).

De la misma forma, en cuanto al acceso de las mujeres a los cargos de poder dentro de la academia, las barreras invisibles, pero resistentes, que obstaculizan a las mujeres ocupar puestos superiores (Powell y Butterfield, 2003) - el fenómeno llamado por Marilyn Loden el *techo de cristal*, - instauran una brecha latente que ha impedido y sigue impidiendo el acceso femenino a los altos puestos de poder. El ejemplo más claro son los datos informados por la UNESCO-IESALC (2020) acerca del porcentaje de las mujeres rectoras en las universidades de América Latina<sup>2</sup>, develando que solamente en un 18% de las universidades públicas de los países de la muestra, el cargo de rector/a lo ocupa una mujer. En este sentido, en palabras de Débora Ramos, “Es allí donde empieza a evidenciarse el ‘techo de cristal’ que impide que las mujeres accedan a los cargos de alta responsabilidad y, en definitiva, de poder en las universidades” (UNESCO, 2020, ¿Dónde están las mujeres rectoras en América Latina?, párr. 7).

En esta misma línea, se emplea el concepto de los *suelos pegajosos*, acuñado por Catherine Berheide para describir la situación de las mujeres que poseen igual nivel de capacidades que sus pares varones, encontrándose empleadas en el mismo puesto de trabajo o nivel que ellos. No obstante, a la hora de nombramientos para acceder a puestos superiores, son los hombres quienes ascienden, cuando las mujeres permanecen en las jerarquías inferiores (Erik y Marita, 2006). En

---

<sup>1</sup> Exceptuando Asia Central. Además, cabe señalar que la Unión Europea ha avanzado bastante en la meta de lograr la paridad de género entre las personas graduadas en estudios doctorales, alcanzando las mujeres en el año 2018, un 48,1%. No obstante, en los campos de tecnología e ingeniería, la brecha sigue vigente. Véanse: European Commission (2021).

<sup>2</sup> La muestra a partir de la cual se calculó el resultado contempló 9 países latinoamericanos: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Venezuela.

este sentido, Camacho (2021) indica que numerosos obstáculos, entre ellos, los institucionales, imposibilitan a que las mujeres lleguen a los altos puestos.

Lo anterior constituye una exclusión de la participación femenina en el ámbito académico y de investigación, lo que trae consigo graves consecuencias, ya que, como explican Martínez Ruiz et al. (2018),

Si una parte de sus integrantes [de la comunidad profesional] ve menguada su oportunidad de participar, quedará en los márgenes de la comunidad de conocimiento, viéndose limitadas sus potencialidades de desarrollo y del acceso a una competente vida profesional (...) A través de los obstáculos de participación, la institución priva a las mujeres de reconocimiento de sus competencias y la oportunidad de desarrollar sus capacidades y su potencial al tiempo que reduce su confianza y seguridad en sí mismas (p. 183).

Las estadísticas anteriores demuestran la baja participación femenina en la academia y el problema del techo de cristal en el ámbito universitario, lo que amenaza la igualdad de oportunidades en la carrera universitaria. Lo anterior tiene una fuerte relación con los estereotipos marcados en el mercado laboral y los cuales no son ajenos al ámbito académico. Schein (2001) explica que los atributos necesarios para ostentar un alto cargo en el trabajo se asocian a los varones y, en menor medida, a las mujeres. Por ello, predomina la creencia de que “solamente los hombres están calificados para desempeñarse en estos trabajos” (Schein, 2011, p. 684). Los prejuicios y estereotipos que afectan al rol femenino en la carrera universitaria están vinculados con el papel de la mujer en la sociedad establecido por el patriarcado, tan diferente del que posee el varón, y



que está naturalizado, a pesar de los intentos del cambio de paradigma. De esta forma, el sistema patriarcal “mantiene y agudiza estas diferencias postulando una estructura dicotómica de la realidad y del pensamiento” (Vacca y Coppolecchia, 2012, p. 60).

Por su parte, a pesar de la falta de barreras formales en el acceso femenino al mercado laboral en la mayoría de los países, los obstáculos invisibles les impiden a las mujeres el desarrollo de sus carreras profesionales. Por lo anterior, la demandante carga laboral y la “priorización de la vida familiar frente a la profesional” (Gallego-Morón y Matus-López, 2021, p. 283) dificulta el progreso femenino dentro de la academia, lo que se traduce en la falta de la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, en las altas jerarquías académicas, en la participación de programas de perfeccionamiento académico y en los proyectos de investigación de alto impacto.

De esta forma, la importancia de intervenciones a nivel estructural, con la finalidad de promover un cambio significativo para combatir la brecha existente es necesario. Lo anterior debe reflejarse no solamente en la legislación, sino que, sobre todo, en las políticas e iniciativas institucionales que puedan contribuir a generar un cambio de paradigma. Así, las políticas de representación femenina en los espacios de toma de decisiones, las cuotas de género para la elección de los cargos o las políticas con perspectiva de género en los planes de perfeccionamiento académico, con el fin de establecer la paridad de género entre académicos y académicas con postgrado, son solamente algunos ejemplos de las acciones que es necesario desarrollar.

## MÉTODOS

### **Pregunta Investigación**

A partir de lo anterior, nace la pregunta que guiará el presente estudio empírico: ¿es necesario incorporar la perspectiva de género en la configuración de la política de perfeccionamiento que oriente el Plan de Desarrollo Académico del Departamento de Derecho y el Plan de Desarrollo Estratégico de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta? Ello, para contar con un indicador objetivo que permita superar la brecha de género en la academia.

### **Naturaleza del estudio**

La presente investigación es de naturaleza mixta, ya que utiliza tanto datos numéricos relativos al número de académicos/as que han accedido a programas de postgrado doctoral en la Facultad de Ciencias Jurídicas y en el Departamento de Derecho, como el análisis de texto relevante para el estudio.

### **Descripción fuentes de información**

Los textos que se han podido consultar son los existentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas (en adelante FCJ) y en el Departamento de Derecho (en adelante DdD), sin perjuicio de los recabados en otras direcciones superiores, que constituirán la base documental de análisis y de los

que se darán cuenta en este trabajo. Dentro de estos documentos se encuentran: decretos universitarios, antecedentes recopilados para los dos procesos de autoevaluación de la carrera de Derecho, los Planes de Desarrollo de la FCJ períodos 2015-2018, 2016-2020, ajuste 2019-2020, y 2021-2030, los Programas de Desarrollo Académico del DdD 2019-2020 y 2021-2030, y los Planes de Desarrollo Estratégico Institucional de la Universidad de Antofagasta, períodos 1998-2002, 2003-2008, 2008-2012, ajuste 2011-2012, 2016-2020, ajuste 2019-2020 y 2021-2030.

### **Limitaciones metodológicas**

Dentro de las limitaciones que presenta esta investigación se encuentran, en primer lugar, la discrepancia de fuentes consultadas entre los datos consignados en los antecedentes de los dos procesos de acreditación y los decretos universitarios, optándose por los segundos dado su carácter fidedigno; y, en segundo lugar, la de evitar la indicación de datos que permitan identificar a las personas involucradas en los planes de perfeccionamiento académico conducentes a estudios de postgrado doctoral, motivo por el cual no se citarán de forma específica los respectivos decretos. Lo anterior, sin perjuicio que si existiera algún interés en conocer de ellos se debe dirigir a la página web de la Universidad de Antofagasta, transparencia activa, solicitud de información.

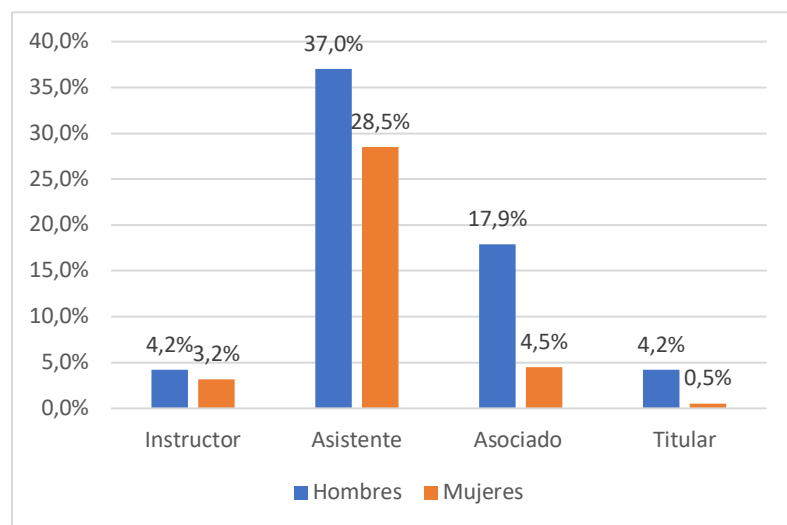
## RESULTADOS

### Brecha de género en la Universidad de Antofagasta

En el año 2022 se da a conocer el estudio levantado por la Unidad de Equidad e Inclusión de la Universidad de Antofagasta que resulta de relevancia para la presente investigación, pues da cuenta de la situación relativa a la jerarquización de las académicas en la institución:

**Tabla 1**

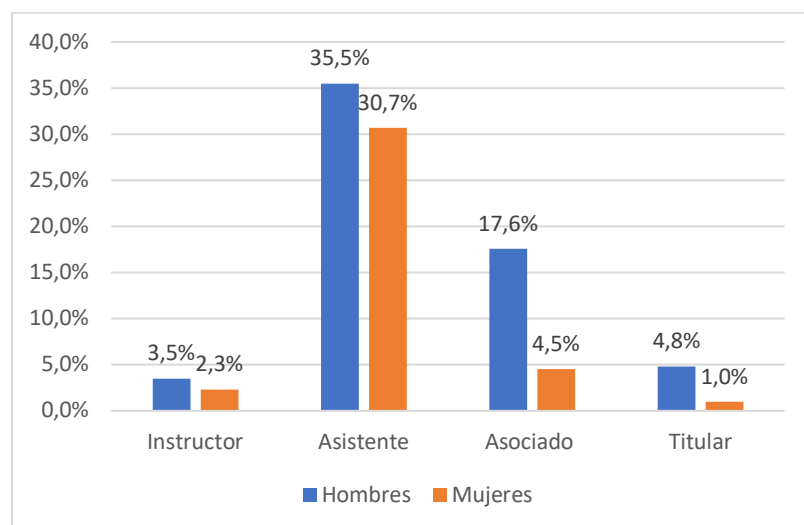
*% Jerarquización académicas Universidad de Antofagasta año 2018*



*Nota:* Elaboración Unidad de Equidad e Inclusión de la Universidad de Antofagasta.

**Tabla 2**

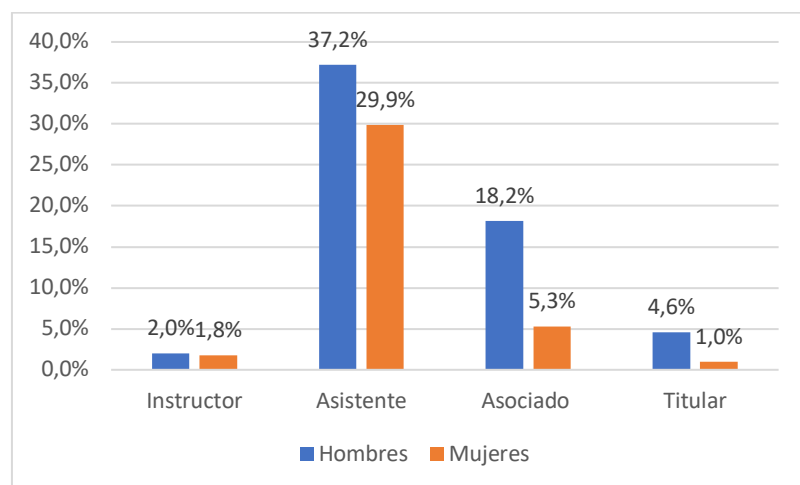
% Jerarquización académicas Universidad de Antofagasta año 2019



*Nota:* Elaboración Unidad de Equidad e Inclusión de la Universidad de Antofagasta.

**Tabla 3**

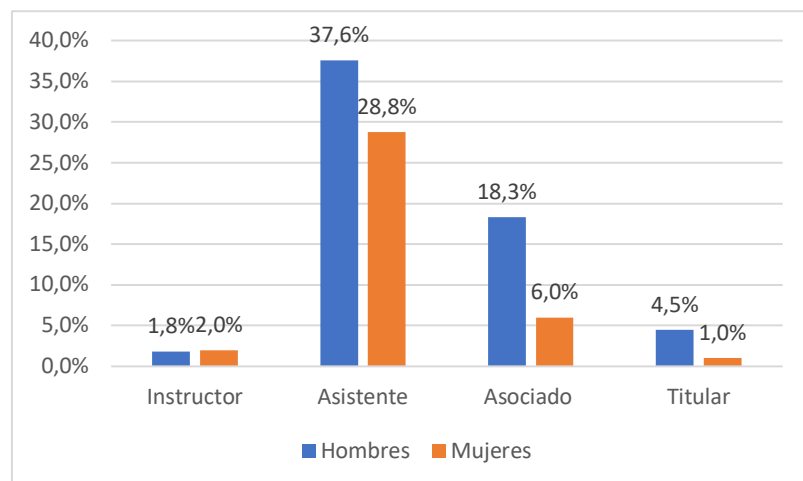
% Jerarquización académicas Universidad de Antofagasta año 2020



*Nota:* Elaboración Unidad de Equidad e Inclusión de la Universidad de Antofagasta.

Tabla 4

% Jerarquización académicas Universidad de Antofagasta año 2021



*Nota:* Elaboración Unidad de Equidad e Inclusión de la Universidad de Antofagasta.

Conforme al estatuto de la Universidad de Antofagasta (en adelante UA), la jerarquía académica comprende los niveles de Instructor, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular (DFL 148, del Ministerio de Educación Pública [MEP], de 1981). La brecha entre académicas y académicos en las más altas jerarquías de Profesor/a Asociado/a y Profesor/a Titular se explica debido a que uno de los requisitos para acceder a ellas, y que resulta relevante para esta investigación, es poseer el grado de doctor/a.

En este sentido, los artículos 17 y 20 del Reglamento del Académico (D. 25, de la Universidad de Antofagasta [UA], de 2017) exigen como uno de los requisitos para acceder a las jerarquías de Profesor/a Asociado/a y Profesor/a Titular la de poseer obligatoriamente el grado académico de doctor/a. Sin perjuicio de ello, reconociéndose que existe un estancamiento en el paso desde la jerarquía de Profesor/a Asistente a Profesor/a Asociado/a por no poseerse el grado académico de doctor/a, se incorpora, por el Decreto 7 de 2021 de la UA, el artículo 17 bis, que libera de dicha exigencia a los Profesores/as Asistentes que cuenten con una trayectoria reconocida y acreditada

en docencia, investigación, vinculación con el medio y en gestión académica, que tengan una antigüedad mínima de 10 años en la jerarquía y que cumplan con las funciones de los Profesores Asociados, reguladas en el artículo 18 del reglamento antes mencionado.

Dado lo anterior es necesario indagar cuál es y cómo se desarrollaron los procesos de selección de los académicos/as para perfeccionarse a nivel doctoral, así como cuáles fueron los criterios de selección utilizados por la Facultad de Ciencias Jurídicas.

### **Situación de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta.**

La Facultad de Ciencias Jurídicas fue creada el 23 de marzo de 1993 (D. 74, UA, de 1993), quedando integrada por el Departamento de Derecho, para, posteriormente, el 8 de noviembre de 1994 (Decreto Exento 802, UA, de 1994), crearse la carrera de Derecho, siendo la única adscrita a dicha facultad. Así, al cumplirse treinta años desde la creación de la FCJ parece pertinente revisar la política de perfeccionamiento de postgrado conducente al grado de doctor/a en Derecho con una perspectiva de género, para poder visibilizar la situación de las académicas.

La UA ha definido de forma permanente como uno de sus lineamientos el perfeccionamiento académico, como se puede constatar desde su segundo Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (en adelante PDEI) período 1998–2002 en el que por una parte se reconoce como una fortaleza que “La Universidad cuenta con un importante porcentaje de académicos con formación de postgrado, lo cual configura condiciones que favorecen el desarrollo de la investigación y una oferta académica docente y cultural diversificada y consistente con el desarrollo de la Región” (UA, s.f., p. 3), y por otra declara como una de las estrategias y líneas de acción en el número 4.1.4 Perfeccionamiento académico que “Además, debe impulsar un programa de mejoramiento

continuo, en virtud de los cuales los académicos con formación al nivel de maestría y doctorado y los nuevos académicos que deban contratarse sin formación de postgrado, tengan apoyo de la Universidad para participar en programas de postgrado de excelencia, en el país o en el exterior” (UA, s.f., p. 5).

En el mismo sentido se reconoce dicha fortaleza en el PDEI 2003-2008 (UA, 2005) y en las estrategias y líneas de acción concordantes con las antes declaradas fijándose como acciones<sup>3</sup>, entre otras, las de

realizar un estudio sobre las necesidades de perfeccionamiento, (la creación) de la Dirección de Graduados y el estudio de la reglamentación vigente, (mediante los cuales) la universidad potenciará todas las acciones en pro del perfeccionamiento académico, (y) realizar un estudio para determinar la factibilidad de implementar un programa de mejoramiento continuo en la línea de los postgrados, en virtud del cual, los académicos que no tengan grados, obtengan sus niveles de maestría y doctorado en programas de excelencia, en el país o en el extranjero (UA, 2005, p. 15).

Para el período 2008-2012 el PDEI reconoce como fortaleza el desarrollo de formación de profesionales especialistas (UA, 2008) y se fija como estrategia corporativa “Incrementar el número de académicos con grado de doctor y con productividad científica<sup>4</sup>” (UA, 2008, p. 20). Para el mismo período, con motivo del ajuste al PDEI, se reconoce como fortaleza que “la universidad cuenta con un 69% de académicos jornada completa con formación de postgrado (47%

---

<sup>3</sup> Lineamiento de acción 6.1.4 “Mejorar los índices de perfeccionamiento académico y de post grado (sic)” (UA, 2005, p. 15).

<sup>4</sup> Lineamiento estratégico 1.- “Desarrollo del quehacer académico con calidad”, Política 1.3, Objetivo estratégico B. (UA, 2008, pp. 19-20).



doctores y 53% magister)” (UA, 2011, p. 3) y se define como medio para aumentar a un 70% el porcentaje de académicos con grado de doctor la creación de un “Programa de actualización del Plan de Perfeccionamiento Académico<sup>5</sup>” (UA, 2011, p. 24).

En este sentido, en el PDEI 2016-2020, se reconoce por primera vez como uno de los valores institucionales, el de equidad, declarando que “la Universidad de Antofagasta desarrolla su misión atendiendo al trato justo e igualitario a todos sus miembros, respetando y teniendo en cuenta sus diferencias, y sus derechos a recibir cada uno lo que merece” (UA, s.f., p. 3). Además, se reitera como fortaleza para la docencia de pre y postgrado que “el 76% de los académicos jornada completa tienen el grado de doctor y/o especialidades médicas” (UA, s.f., pp. 4-6) y como medio para aumentar de un 40 a un 55% el porcentaje de doctores jornada completa, el “contar con el programa de perfeccionamiento académico<sup>6</sup>” (UA, s.f., p. 23). En la misma línea, en el ajuste período 2019-2020, se reconoce como fortaleza en docencia de pregrado el incremento de la distribución porcentual de académicos jornada completa con grado de doctor “desde 40% a 42% entre el período 2013-2016” (UA, s.f., p. 5) y en docencia de postgrado “el contar con política de postgrado alineada con los propósitos institucionales y al proyecto educativo que se materializa en los mecanismos implementados a través del reglamento general de los programas de especialización, magíster y doctorado, y del sistema de gestión interna de calidad” (UA, s.f., p. 6). Respecto de las debilidades, “se evidencia la falta de interés en alcanzar categorías superiores en la carrera académica, debido a restricciones de índole académica” (UA, s.f., p. 8). Además, se declara por primera vez la equidad de género como una forma de aceptar y adecuarse a la demanda

---

<sup>5</sup> Lineamiento 2. Gestión Institucional para el Aseguramiento de la Calidad, Política 2.3, Objetivo estratégico B. (UA, 2011, p. 24).

<sup>6</sup> Lineamiento estratégico 3. “Gestión orientada a la autorregulación y manejo eficiente de los recursos”, Ítem de perspectiva del aprendizaje, innovación y crecimiento, Objetivo estratégico 17. (UA, s.f., p. 23).

de igualdad de los sectores sociales y se omite mención en los lineamientos estratégicos al perfeccionamiento académico (UA, 2019).

Finalmente, en el último PDEI 2021-2030, se reconoce por primera vez, como uno de sus principios, la equidad social y de género, declarando que “la Universidad reconoce la equidad de género en su accionar como un pilar fundamental en los distintos procesos, asumiendo ésta como un tema transversal, tendiente a disminuir las brechas existentes en el quehacer de la institución” (UA, 2021, p. 3), y concordante con los anteriores PDEI se establece como meta aumentar de un 40 a un 70% el porcentaje de académicos con perfeccionamiento disciplinar<sup>7</sup> (UA, 2021).

En relación a la concreción de los PDEI, se debe tener presente que antes de los años 2015 y 2019 ni la Facultad de Ciencias Jurídicas ni el Departamento de Derecho, respectivamente, tuvieron Planes de Desarrollo ni Programa de Desarrollo Académico formalizados en documentos.

El primer Plan de Desarrollo Estratégico (en adelante PDE) de la Facultad de Ciencias Jurídicas corresponde al del período 2015-2018, alineado con el PDEI correspondiente, reconoce como fortaleza en docencia que “un 64% de los académicos JC (jornada completa) y media jornada posee postgrado” (Facultad de Ciencias Jurídicas [FCJ], 2015, p. 4); en investigación “un alto porcentaje de profesores con postgrado” (FCJ, 2015, p. 5) y como oportunidades “posibilidades de perfeccionamiento del estamento académico” (FCJ, 2015, p. 6) y “la necesidad de la actualización del plan de perfeccionamiento académico conducente a grado para aumentar el número de académicos con grados más altos”<sup>8</sup> (FCJ, 2015, p. 11).

---

<sup>7</sup> Lineamiento estratégico 1. “Gestión efectiva de las personas, recursos económicos, físicos, tecnológicos y de información”, Objetivo estratégico 1, Indicador 1.3 (UA, 2021, p. 15).

<sup>8</sup> Lineamiento 2. “Gestión administrativa para el aseguramiento de la calidad”, Objetivo estratégico 2.1 (FCJ, 2015, p.11).

En el segundo PDE 2016-2020 de la Facultad de Ciencias Jurídicas se incorpora el valor de equidad en los mismos términos que en el PDEI de la universidad, y se replican las mismas fortalezas, oportunidades y objetivos (FCJ, s.f.) declarados en el anterior PDE.

En idéntico sentido, el ajuste 2019-2020 del PDE de la Facultad de Ciencias Jurídicas alineado al ajuste 2019-2020 del PDEI de la Universidad de Antofagasta, declara como fortaleza en docencia de pre y postgrado “el contar con académicos jornada completa y media jornada con sólida formación disciplinar” (FCJ, s.f., p. 4) y como oportunidad “las posibilidades de perfeccionamiento del estamento académico a nivel doctoral y postdoctoral” (FCJ, s.f., p. 9).

El último PDE de la Facultad de Ciencias Jurídicas, 2021-2030, hace suyo el principio de equidad social y de género (FCJ, 2021, p. 6), replicando el declarado en el PDEI universitario para el mismo período, y se fija como indicador aumentar del 79 al 100% el porcentaje de académicos con perfeccionamiento disciplinar del Departamento de Derecho<sup>9</sup> (FCJ, 2021).

De esta forma, el primer Programa de Desarrollo Académico (en adelante PDA) del Departamento de Derecho alineado con el PDE 2019-2020, de la Facultad de Ciencias Jurídicas, reitera la incorporación del valor de equidad al igual que la fortaleza en docencia (Departamento de Derecho [DdD], s.f.), agregándose en investigación “un alto porcentaje de profesores en perfeccionamiento con posibilidades en publicar” (DdD, s.f., p. 5) y en gestión “las posibilidades de perfeccionamiento del estamento académico a nivel doctoral y postdoctoral” (DdD, s.f., p. 6) y se declara como objetivo táctico “afianzar las capacidades de los docentes para desarrollar procesos académicos de la institución”<sup>10</sup> (DdD, s.f., p.12). En el último PDA 2021-2030 se

---

<sup>9</sup> Lineamiento 1. “Gestión efectiva de las personas, recursos económicos, físicos, tecnológicos y de información”, Indicador I.3 (FCJ, 2021, p. 11).

<sup>10</sup> Lineamiento estratégico 3: “Gestión orientada a la autorregulación y manejo eficiente de los recursos.” Objetivo táctico 8. (DdD, s.f., p.12).

incorpora el principio de equidad social y de género y se repite el mismo indicador<sup>11</sup> (DdD, 2021) declarado en el PDE de la Facultad de Ciencias Jurídicas para dicho período.

Desde ya se debe señalar que en ninguno de dichos Planes de Desarrollo de la FCJ ni en los Programas de Desarrollo Académico del DdD se fijaron ni procedimientos ni criterios explícitos de selección del cuerpo académico que pudo proseguir estudios doctorales, quedando ello entregado a la decisión de las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Departamento de Derecho, caso a caso, presumiblemente, según el interés individual que manifestó cada académico/a para iniciar su perfeccionamiento doctoral. Preciso es, en consecuencia, conocer la formulación del perfeccionamiento académico.

### **Concreción del perfeccionamiento académico de postgrado doctoral en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta**

La UA reguló el acceso a perfeccionamiento académico, en especial, conducente a grado de doctor/a, en los siguientes reglamentos universitarios: Decreto (en adelante D.) 719 de 1987, que aprueba el reglamento del becario, D. 492 de 1991, que aprueba el reglamento de comisiones de estudios y comisiones de servicio al extranjero, D. 176 de 2002, que aprueba el reglamento general de perfeccionamiento académico, modificado por los D. 57 y D. 110, ambos de 2005<sup>12</sup>, y el D. 1530 de 2018, que aprueba el reglamento de perfeccionamiento académico; fijándose los requisitos de selección aplicables al cuerpo académico y el acceso a las becas y otros beneficios, como liberación de jornada de trabajo, ayudas económicas y otros, los que se fueron incrementando

---

<sup>11</sup> Lineamiento 1. “Gestión efectiva de las personas, recursos económicos, físicos, tecnológicos y de información”, Objetivo estratégico 1, Indicador I.3 (DdD, 2021, p. 11).

<sup>12</sup> El D. 1182 de 2013, de la Universidad de Antofagasta, fija el texto refundido del Reglamento General de Perfeccionamiento Académico, conteniendo los Decretos 176 de 2002, 57 y 110, ambos de 2005.

desde el primero de ellos, pudiendo establecerse una clara diferencia en su regulación a contar del año 2002, en cuanto supone la salida del académico/a a cursar sus estudios doctorales en universidad nacional o extranjera con la beca de perfeccionamiento académico.

En este sentido, a contar del año 2002 cada facultad debe elaborar un plan de perfeccionamiento conducente a grado “en el cual se consigne un programa que indique la programación en el tiempo del perfeccionamiento conducente a postgrado de las unidades académicas que la componen (D.176, UA, de 2022. Art. 4),

en el que se deberá tener en cuenta el desarrollo en el mediano y largo plazo de los requerimientos del personal académico. Ello implica tener en cuenta no solo las necesidades de perfeccionar el contingente actual de los académicos, sino que los posibles aumentos de planta de la Unidad Académica o los reemplazos por retiro voluntario, jubilación, o cambios de académicos que la Unidad Académica crea necesario realizar (D.176, UA, de 2022. Art. 5),

y,

será elaborado sobre la base de las propuestas de las Unidades Académicas. El Plan de Perfeccionamiento conducente a Grado así elaborado será enviado por el Decano de la Facultad a la Vicerrectoría Académica, indicando en cada caso las debidas prioridades que asigna la Facultad a cada una de las acciones propuestas (D.176, UA, de 2022. Art. 7).

Conforme al reglamento de perfeccionamiento vigente,

La Vicerrectoría Académica conocerá y visará de manera periódica el Plan de Perfeccionamiento UA -consolidado a partir de los planes de perfeccionamiento de las Facultades- y facilitará su ejecución y desarrollo gradual con el apoyo de la Dirección de Desarrollo Curricular y del Comité Institucional de Perfeccionamiento Académico (CIPA) (D. 1530, UA, de 2018. Art. 34),

correspondiéndole a la Dirección de Gestión de la Investigación “convocar al Concurso Interno Anual de Perfeccionamiento Académico mayor” (como es el caso de los doctorados) (D. 1530, UA, de 2018. Art. 37). Dicho concurso será resuelto según lo dispuesto por el artículo 41, letra c), por el CIPA, conforme a los criterios fijados en el artículo 42, y las condiciones definidas en los artículos 43 y 44 del Decreto 1530 de 2018, siendo responsabilidad de cada Facultad “elaborar y mantener un Plan de Perfeccionamiento Mayor, conducente al Grado de Magister o Doctor, para sus académicos” (D. 1530, UA, de 2018. Art. 47), “que será elaborado sobre la base de las propuestas de las Unidades Académicas. Tales propuestas deberán ser concordantes con las necesidades priorizadas de las unidades departamentales y estar presentes en el Plan de Desarrollo concordado y vigente de la Facultad” (D. 1530, UA, de 2018. Art. 48), para ser remitido a la Vicerrectoría Académica (D. 1530, UA, de 2018), siendo el único mecanismo para autorizar la salida de los académicos a perfeccionamiento (D. 1530, UA, de 2018. Art. 50), debiendo las Facultades patrocinar

con cargo a dicho plan de perfeccionamiento, la postulación de sus académicos al Concurso Interno de Perfeccionamiento (...). Los postulantes de cada Facultad deberán ser seleccionados internamente, por el Consejo de Facultad, velando por los principios de equidad, pertinencia, relevancia y transparencia (D. 1530, UA, de 2018. Art. 51).

Ahora bien, las máximas autoridades unipersonales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Departamento de Derecho corresponden, respectivamente, al Decano y al Director de Departamento, quienes son elegidos por el cuerpo académico adscrito al antes mencionado departamento. Durante estos treinta años han ejercido el cargo de Decano 1 mujer y 6 hombres, dos de ellos por dos períodos consecutivos y uno por cuatro períodos alternados, mientras que el de Director de Departamento lo han ejercido 2 mujeres y 8 hombres, una de ellas por dos períodos consecutivos (el segundo por la mitad del período legal) y tres de ellos por dos períodos alternados.

Conforme al estatuto universitario es atribución del Decano la de “organizar la enseñanza y la investigación”, y ser “el funcionario ejecutivo que dirige, entre otros, todos los asuntos académicos” (D.F.L. 148, MEP, de 1981. Art. 28), y del Director de Departamento la de “organizar la enseñanza y la investigación” (D.F.L. 148, MEP, de 1981. Art. 29). En el mismo sentido lo regula el Reglamento General de Facultades que agrega en el caso del Decano que tiene como atribución la de proponer el programa de desarrollo académico de la Facultad, previa opinión del Consejo de su Facultad (D.U. 212, UA, de 1995. Arts. 22 y 23), y que corresponde al Director de Departamento “estudiar y proponer los programas de desarrollo académico de su unidad, así como coordinar, controlar y evaluar la ejecución de los programas académicos de la unidad, que se encuentren oficialmente aprobados” (D.U. 212, UA, de 1995. Art. 31).

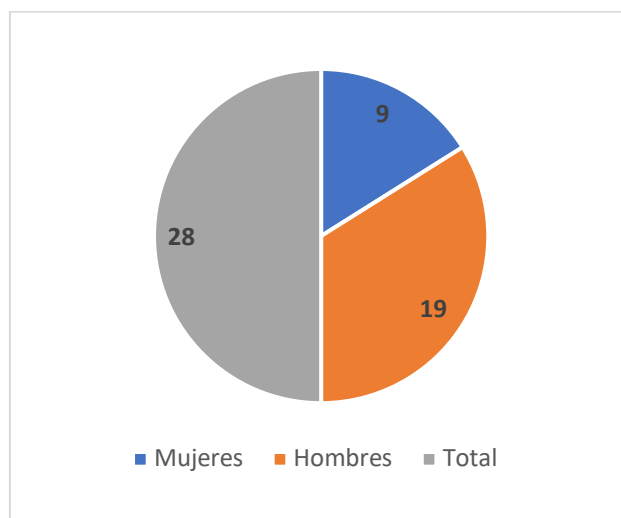
El proceso de selección del cuerpo académico para acceder a perfeccionamiento de postgrado requiere, en consecuencia, de la formulación de un plan de perfeccionamiento para estudios doctorales, que supone la intervención de la Dirección del Departamento, del Decano de la Facultad, previa consulta de su consejo, y de la(s) dirección(es) superior(es) que corresponda(n).

### El cuerpo académico jornada completa de la Facultad de Ciencias Jurídicas

Desde el año 1993 hasta diciembre de 2022 han sido contratados 28 académicos/as jornada completa poseedores de licenciaturas, en Ciencias Jurídicas o Ciencias Jurídicas y Sociales, en el Departamento de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas, la que se ha distribuido de la siguiente forma:

#### Tabla 5

*Título Situación histórica contratación académicos/as jornada completa Licenciados en Ciencias Jurídicas o Ciencias Jurídicas y Sociales, períodos 1993-2022 (fecha elaboración enero 2023)*



*Nota:* Elaboración propia a partir de la Base de datos del Departamento de Derecho y de la Secretaría de Docencia y Perfeccionamiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas.

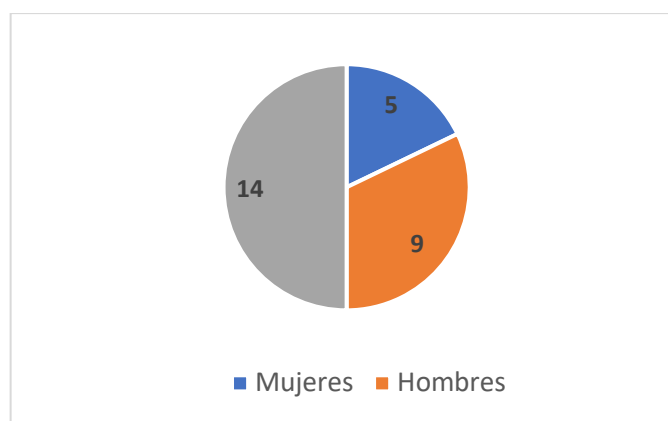


Respecto de dicho cuerpo académico jornada completa<sup>13</sup> es posible verificar que al momento de su contratación solo una académica ingreso con el grado de Doctora en Derecho y que, en consecuencia, los restantes académicos/as fueron contratados o bien solo con su grado de licenciado, o, además con el grado de magister en Derecho, pudiendo obtener el grado de doctor/a por haber sido seleccionado/a para iniciar sus estudios de postgrado doctoral. Por ello, la relevancia de revisar de qué forma el cuerpo académico ha accedido a los programas de postgrado doctorales.

Actualmente, la planta académica jornada completa en el Departamento de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas, se compone de 5 mujeres y 9 varones.

#### Tabla 6

*Situación actual contratación académicos/as jornada completa Licenciados en ciencias jurídicas o ciencias jurídicas y sociales, año 2022 (fecha elaboración enero 2023)*



<sup>13</sup> La revisión del cuerpo académico comprende a los académicos/as con nombramiento en planta o contrata jornada completa adscrito al Departamento de Derecho en consideración a que en los distintos reglamentos de perfeccionamiento académico conducentes a estudios doctorales se ha fijado el contar con dicha jornada laboral como uno de los requisitos para acceder al perfeccionamiento académico, en este sentido el artículo 53 del Reglamento de Perfeccionamiento Académico (D.U. 1530 de 2018, UA).

Cabe tener presente que durante dicho período se contrataron a académicos/as jornada completa con grado de Doctor en otras disciplinas. En la década del 2000 lo fue una académica con grado de Doctora en Historia, y en la del 2010 un académico con grado de Doctor en Ciencias Políticas.

*Nota:* Elaboración propia a partir de la Base de datos del Departamento de Derecho y de la Secretaría de Docencia y Perfeccionamiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas.

Se debe tener presente que en el primer proceso de autoevaluación de la carrera de Derecho se declaró por la Facultad de Ciencias Jurídicas que “a lo largo del tiempo la universidad desarrolló políticas para el mejoramiento de la planta docente” (FCJ, 2010b, p. 7), refiriéndose a los académicos que fueron becados por la UA para cursar sus estudios doctorales, identificándose a un grupo de 3 académicos en universidades extranjeras hasta el año 2010<sup>14</sup>.

A su vez, en el plan de mejora en el área de investigación se incorpora como un indicador favorecer para el año 2013 la realización de cursos de doctorado para los académicos de planta, mediante “financiamiento institucional de las iniciativas y apoyo en la obtención de becas” (FCJ, 2010b, p. 60), delineado para 4 académicos y 2 académicas. No obstante dicha declaración, ello solo se concreta respecto de los 4 académicos quienes accedieron a de perfeccionamiento doctoral, no así respecto de las 2 académicas, sin que se dé cuenta de las razones que justifiquen dicha situación en el Informe de Autoevaluación de la carrera de Derecho del año 2016.

Sin perjuicio de ello, se declaró que:

---

<sup>14</sup> Se excluye de los datos del primer informe de autoevaluación de la carrera de Derecho del año 2010 de la FCJ dentro del grupo de académicos seleccionados para perfeccionamiento académico a un académico que no se sometió al plan de perfeccionamiento de la UA para proseguir sus estudios doctorales, en los términos regulados en el D. 176 de 2002, sino que quedó sujeto al sistema de comisión de estudios en el extranjero de duración menor a 3 meses, regulado por el Decreto 492 de 199, que aprueba el Reglamento de comisiones de estudios y comisiones de servicio al extranjero. No obstante ello, si se incluye en el listado de académicos, fuera de los 3 académicos antes identificados, a una académica que se encuentra en la misma situación descrita anteriormente, esto es bajo el régimen de comisión de estudios en el extranjero por un plazo inferior a tres meses, sin proporcionarse en el documento una explicación por la discrepancia del criterio utilizado para hacer dicha diferenciación, para su exclusión e inclusión, respectivamente (FCJ, 2010, p. 7). En el presente estudio se han excluido a ambos académicos debido a que el régimen de estudios doctorales que prosiguieron no supuso disminución de su jornada de 48 horas semanales, que era la vigente hasta el 1 de enero de 2005. Desde ya cabe señalar que los académicos seleccionados por la FCJ y becados por la UA para proseguir sus programas de doctorado en universidades nacionales y extranjeras contaron con liberación del total de su jornada laboral (8) y con media jornada (2).

La Facultad de Ciencias Jurídicas se encuentra hoy proyectando(*sic*) con un ambicioso proyecto de perfeccionamiento de sus académicos diseñado por la Secretaría de docencia. El mismo tiene por finalidad aumentar sustancialmente el número de académicos con el grado de Doctor de la unidad (y) el plan de perfeccionamiento, involucra, además, formar Doctores en programas dictados en territorio nacional. Para así dentro de 4 años contar con una planta compuestas(*sic*) en un 80% por profesores con el grado de Doctor (y el restante 20% con a lo menos el grado de Magister) (FCJ, 2010a, pp. 52-53).

Como consecuencia de dicha declaración, entre los años 2010 a 2016, 3 académicos son seleccionados para iniciar sus estudios doctorales en universidades extranjeras más 2 académicos, en las mismas condiciones, en universidades nacionales (FCJ, 2016b, p. 19), y durante los años 2017-2022 lo fueron 1 académico en universidad extranjera y 1 académico en universidad nacional. De dichos antecedentes se puede concluir que ninguna académica ha sido seleccionada para proseguir estudios doctorales sin darse razones de dicha exclusión.

Si bien los criterios de selección del cuerpo académico para proseguir estudios doctorales se encuentran regulados para todos los académicos/as de la institución en los reglamentos de perfeccionamiento académico vigente a la época, es posible constatar que no ha existido una política de perfeccionamiento del Departamento de Derecho ni de la Facultad de Ciencias Jurídicas ni se han explicitado ni evidenciado los criterios objetivos de selección del cuerpo académico para proseguir dichos estudios doctorales.

De esta forma, la Facultad de Ciencias Jurídicas y el Departamento de Derecho han seleccionado para proseguir estudios doctorales a 10 académicos y a ninguna académica.

## DISCUSIÓN

### **La necesidad de implementar mecanismos para la disminución de la brecha de género: la elaboración de una política de perfeccionamiento con perspectiva de género**

Queda en evidencia que es necesario superar una brecha del 100% para igualar la situación de las académicas con los académicos de la Facultad de Ciencias Jurídicas, ello implica romper el trato desigual que ha estado subyacente en las décadas anteriores al momento de seleccionar a los académicos que se han beneficiado para proseguir sus estudios doctorales, siendo únicamente académicos quienes han proseguido programas de perfeccionamiento para obtener el grado de doctor.

Ello supone adoptar acciones positivas que permitan igualar las condiciones de acceso a estudios de postgrados conducentes al grado de doctor, como puede ser el crear una política de perfeccionamiento con perspectiva de género que permita a las académicas de la Facultad de Ciencias Jurídicas proseguir estudios de perfeccionamiento disciplinar conducentes al grado de doctora eliminándose todo sesgo, prejuicio o estereotipo que, aunque sea de forma silenciosa, haya impedido que ello se logre.

El lineamiento de una política de perfeccionamiento con enfoque de género constituiría una forma de concretar el principio de equidad social y de género que ha declarado la Universidad de Antofagasta en el PDEI 2021-2030 (UA, 2021), y que ha sido incorporado tanto en el PDE de la Facultad de Ciencias Jurídicas (FCJ, 2021) como en el PDA del Departamento de Derecho (DdD, 2021), para así disminuir la brecha existente entre académicos y académicas en la prosecución de estudios doctorales.

Dicha política de perfeccionamiento con perspectiva de género debiera redactarse con un lenguaje que haga expresa mención a las académicas, atendido que bajo la idea de un lenguaje neutro se constituye una forma de discriminación hacia la mujer al invisibilizarla.

Así también, debiera contener un procedimiento y criterios objetivos de selección, en los cuales se reconozcan los roles que de forma tradicional debe cumplir la mujer en una sociedad patriarcal, en la que existen ninguna o pocas medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, considerando especialmente el rol de cuidadora que tradicionalmente se le asigna a la mujer, aun cuando cumpla otros roles en la sociedad como, en este caso, el de académica. Además, dichos criterios, debieran permitir conciliar su desarrollo académico con su maternidad, cuando se ha optado por ella, diseñándose un plan de perfeccionamiento que no tan solo no sea discriminatorio, sino que otorgue las posibilidades y facilidades para su concreción.

Dentro de los mecanismos de selección se puede optar o bien por asegurar que en igualdad de condiciones entre una académica y un académico se priorizará a la académica, o bien por fijar un cupo mínimo de académicas que se seleccionarán hasta equipararse con el número de académicos que ya han sido seleccionados para iniciar sus estudios doctorales.

Sin perjuicio de ello, para que exista un incremento en el número de académicas doctoras debe también propiciarse una política de contratación que favorezca la incorporación de mujeres al cuerpo académico del Departamento de Derecho.

La relevancia de la implementación de esta política de perfeccionamiento con perspectiva de género mediante la cual se concrete el principio de igualdad y no discriminación, permitiría nivelar las condiciones de perfeccionamiento en la academia, así como romper con el “techo de cristal” y superar el “suelo pegajoso”, si se considera que uno de los requisitos que se deben cumplir para ascender en la jerarquía académica lo es, precisamente, el poseer el grado de doctora.

La falta de dicha política de perfeccionamiento con enfoque de género produce un efecto reflejo de inmovilidad en la jerarquía que afecta históricamente a las académicas en la Facultad de Ciencias Jurídicas. Actualmente, de un total de 14 académicos/as contratados jornada completa, se cuenta con 4 profesoras asistentes, 1 profesora asociada y ninguna profesora titular. Téngase presente que de las 4 profesoras asistentes ninguna posee el grado de doctora, requisito obligatorio para acceder a la jerarquía de profesora asociada y que, en consecuencia, sólo podrían acceder en la medida que demuestren que cuentan “con una trayectoria reconocida y acreditada en docencia, investigación, vinculación con el medio y en gestión académica, cumpliendo las actividades definidas en el artículo 18 y que tenga una permanencia en la jerarquía de profesor Asistente de a lo menos diez años en esta institución” (D. 7 UA, de 2021. Art. 17 bis), fijando el mencionado artículo 18 las funciones que se deben cumplir en la jerarquía de profesor/a asociado/a.

Asimismo, la ausencia de dicha política ha impactado por ser los académicos quienes se han beneficiado al ser seleccionados para proseguir estudios doctorales, lo que podría explicarse en la medida que los cargos unipersonales de dirección como lo son el de decano y de director de departamento, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y en el Departamento de Derecho, han sido preferentemente ejercidos por varones. Vale la pena tener presente que la única decana fue nombrada para la instalación de dicha unidad académica en el año 1993, lo que daría cuenta de una discriminación de naturaleza estructural, que se evidencia en la menor contratación de mujeres académicas e impacta en la nula participación de ellas en los programas de postgrado conducente al grado de doctor.

La existencia de mujeres con grado de doctora facilitaría la participación de estas en instancias de toma de decisiones, favoreciendo la representatividad del género y de la unidad a la que pertenece la académica en instancias como el Consejo de Postgrado, la Comisión Superior de

Evaluación Académica, la Junta Directiva, entre otras, y el ejercicio de cargos de dirección unipersonal como el de decana.

La falta de académicos en jerarquías de Profesor/a Asociado/a y Profesor/a Titular/a y los problemas relacionados a ello ya se evidencia en la debilidad declarada por la Facultad de Ciencias Jurídicas desde el año 2015 al declararse “Falta de académicos con jerarquías suficientes para asumir cargos de administración, lo que trae como consecuencia la concentración de cargos en pocos académicos” (FCJ, 2015, p. 6; FCJ, s.f., p. 5; FCJ, 2019, p. 8), y que podría remediarse en la medida en que las académicas de dicha unidad puedan acceder a estas jerarquías académicas, para lo cual deben ser necesariamente seleccionadas para proseguir programas de estudios doctorales.

Con ello, se buscaría un equilibrio para superar la brecha de género mediante la participación de mujeres de la Facultad de Ciencias Jurídicas en cuerpos consultivos y nombramiento en cargos de dirección unipersonales, lo que permitirá visibilizar las capacidades de las académicas en distintas instancias de participación.

Lo anterior, también se vería reflejado en el desarrollo de la investigación, especialmente en lo relativo a postulación de proyectos tales como FONDECYT, siendo fundamental contar con el grado de doctor/a para asumir la responsabilidad de investigador/a principal.

El implementar una política de perfeccionamiento con perspectiva de género constituiría un mecanismo para abrir una nueva oportunidad que permitiría superar la brecha de inequidad entre académicas y académicos, propiciando la concreción de un trato igualitario en este ámbito cuyos resultados podrán ser valorados habiendo transcurrido un lapso de tiempo que permita que un mayor número de académicas puedan acceder a perfeccionarse evidenciándose de una manera progresiva la disminución de la brecha diferencial que existe entre mujeres y hombres en perfeccionamiento.

## CONCLUSIONES

Ninguno de los Planes de Desarrollo Estratégico Institucional de la Universidad de Antofagasta ni los Planes de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Jurídicas ni los Programas Académicos del Departamento de Derechos se han formulado bajo una perspectiva de género.

La incorporación de la equidad social y de género declarado en el PDEI de la Universidad de Antofagasta, en el PDE de la Facultad de Ciencias Jurídicas y en el PDA del Departamento de Derecho no se refleja como un indicador para la consecución de los objetivos estratégicos definidos en los lineamientos vinculados al quehacer académico que permita evidenciar la situación de las académicas en el plan de perfeccionamiento académico conducente a estudios doctorales.

La falta de uso de un lenguaje inclusivo que refiere a las mujeres académicas, lo que, bajo la redacción de lineamientos, políticas, indicadores y medios neutros, implica una invisibilización de la situación de las académicas, en el caso en estudio, en relación al perfeccionamiento académico para la obtención del grado de doctora.

La Universidad de Antofagasta desde el año 2002 ha fijado un procedimiento y criterios objetivos para la selección de los académicos/as que pueden iniciar sus estudios doctorales, al que si bien quedan sujetos todos los académicos/as de las distintas unidades, no ha resultado suficiente para equiparar el acceso a estudios doctorales por las académicas y que hace necesaria su revisión con la finalidad de concretar el principio de equidad e inclusión declarado en el PDEI mediante la actualización del Reglamento de Perfeccionamiento Académico vigente desde el año 2018.



Ni la Facultad de Ciencias Jurídicas ni el Departamento de Derecho cuentan con un procedimiento de selección ni criterios para elegir a los académicos/as que pueden ser postulados al concurso de perfeccionamiento académico de la UA.

La falta de una política de perfeccionamiento de género impacta negativamente en el número de académicas que han podido acceder a programas de postgrado doctoral.

La ausencia de un procedimiento de selección con perspectiva de género no permite que la obtención del grado de doctora por las académicas sea evaluado como uno de los indicadores de los objetivos estratégicos definidos en el PDE de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del PDA del Departamento de Derecho.

La Facultad de Ciencias Jurídicas ha declarado una intencionalidad para que las académicas también inicien sus estudios doctorales, pero no los ha concretado, favoreciendo reiteradamente a los académicos.

Finalmente, la implementación de una política de perfeccionamiento con perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Jurídicas y en el Departamento de Derecho puede constituir uno de los mecanismos que permitan superar la brecha existente entre académicos doctores y académicas doctoras.

### LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En esta investigación sólo se abordara el proceso de selección de los académicos/as dejando para una segunda investigación los beneficios que obtuvieron los seleccionados, la obtención del grado de doctor/a y el impacto de ello en los indicadores de la Facultad de Ciencias Jurídicas y el Departamento de Derecho.

Además, se declara que puede existir un conflicto de interés debido a que esta investigación ha sido realizada por dos académicas y una funcionaria no académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Acción Educar. (2018). Brechas de género en la academia en Chile: realidad y fundamentos.

<https://accioneducar.cl/brechas-de-genero-en-la-academia-en-chile-realidad-y-fundamentos/>

Bihagen, E. y Ohk, M. (2006). The glass ceiling-Where is it? Women's and Men's career prospects

in the private vs. the public sector in Sweden 1979-2000. *The Sociological Review* 54(1),

20-47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2006.00600>

Camacho Cépeda, G. (2021). La Vicerrectoría para la Igualdad de Género como

propuesta para materializar el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres entre

hombres y mujeres en la Universidad. En E. E. Reyes y S. P. Salucci (Coord.), *Mujeres y*

*Derecho Público*, (pp. 93-115) Tirant lo Blanch.

D.F.L. 148 del Ministerio de Educación Pública, que aprueba el estatuto de la Universidad de

Antofagasta, de 1981, Diario Oficial de la República de Chile, 23 de junio de 1982.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=4812&f=1994-04-24>

Decreto 719 [Universidad de Antofagasta]. Que aprueba el Reglamento del becario. 31 de

diciembre de 1987.

Decreto 492 [Universidad de Antofagasta]. Que aprueba el Reglamento de comisiones de estudios

y comisiones de servicio al extranjero. 12 de junio de 1991.

Decreto 74 [Universidad de Antofagasta]. Que crea la Facultad de Ciencias Jurídicas y el Departamento de Derecho. 23 de marzo de 1993.

Decreto Exento 802 [Universidad de Antofagasta]. Que crea la carrera de Derecho. 8 de noviembre de 1994.

Decreto 212 [Universidad de Antofagasta]. Que aprueba el Reglamento General de Facultades. 13 de septiembre de 1995.

Decreto 176 [Universidad de Antofagasta]. Que aprueba el Reglamento General de Perfeccionamiento Académico. 17 de octubre de 2002.

Decreto 57 [Universidad de Antofagasta]. Que modifica el Reglamento General de Perfeccionamiento Académico. 4 de mayo de 2005.

Decreto 110 [Universidad de Antofagasta]. Que modifica el Reglamento General de Perfeccionamiento Académico. 6 de septiembre de 2005

Decreto 1182 [Universidad de Antofagasta]. Que fija texto refundido del Reglamento General de Perfeccionamiento Académico. 22 de noviembre de 2013.

Decreto 25 [Universidad de Antofagasta]. Por el que se fija el Reglamento del Académico. 4 de diciembre de 2017.

Decreto 1530 [Universidad de Antofagasta]. Que aprueba el Reglamento de Perfeccionamiento Académico. 13 de diciembre de 2018.

Decreto 7 [Universidad de Antofagasta]. Que modifica el Reglamento del Académico. 3 de agosto de 2021.

Eileen, D. y Canavan, S. (2022). *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* Routledge.

European Commission. (2021). She figures 2021. *The path towards gender equality in research and innovation (R&I)*. <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>

Gallego-Morón, N., y Matus-López, M. (2021). Análisis de género de las barreras en la promoción académica. Estudio de caso de una universidad argentinas. Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México, 29(57), 279-307. <https://doi.org/10.18504/pl2957-011-2021>

Kinahan, M., Dunne, J., Cahill, J. (2022). In pursuit of career advancement in academia: do gendered pathways exist? En D. Eileen & S. Canavan (Eds.), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* (pp. 41-51). Routledge.

- Martínez Ruiz, M.Á., Merma-Molina, G. y Ávalos Ramos, M. A. (2018). La brecha de género en la academia universitaria: inequidad de oportunidades de participación, capacitación y promoción. *Dossiê: Estudos deministas y educación. Retos, avances y desafíos en el contexto actual*, 27(3), 178-191. <https://doi.org/10.14295/momento.v27i3.8318>
- Powell, G. y Butterfield, A. D. (2003). Gender, gender identity, and aspirations to top management. *Women in Management Review* 18(1/2), 88-96. DOI:10.1108/09649420310462361
- Powell, S. (2018). Gender Equality in Academia: Intentions and Consequences. *International Journal of Diversity in Organisations*, 18(1), 19-35. <https://doi.org/10.18848/1447-9532/CGP/V18I01/19-35>
- Probert, B. (2005). 'I just couldn't fit it in': gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work and Organization*, 12(1), 50-72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00262.x>
- Schein, V. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688. DOI:10.1111/0022-4537.00235
- UIS- UNESCO Institute for Statistics. (2021). *Data on enrolment by education level (ISCED) and gender*. <http://data.uis.unesco.org/>.

UNESCO. (7 de marzo 2020). ¿Dónde están las mujeres rectoras en América Latina?

<https://www.iesalc.unesco.org/2020/03/07/donde-estan-las-rectoras-universitarias-en-america-latina-datos-de-unesco-iesalc-develan-que-solo-el-18-de-las-universidades-de-la-region-tiene-a-mujeres-como-rectoras-2/>

UNESCO-IESALC. (2020). Towards Universal Access to Higher Education: International Trends.

UNESCO-IESALC.

Universidad de Antofagasta (s.f.). *Plan de Desarrollo Estratégico 1998-2002.*

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/\(2\)%20PDE%201998-2002.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/(2)%20PDE%201998-2002.pdf)

Universidad de Antofagasta (2005). *Plan de Desarrollo Estratégico 2003-2008.*

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/\(3\)%20PDE%2003-2008.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/(3)%20PDE%2003-2008.pdf)

Universidad de Antofagasta (2008). *Plan de Desarrollo Estratégico, 2008-2012.*

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/\(4\)%20PDE%2008-2012.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/(4)%20PDE%2008-2012.pdf)

Universidad de Antofagasta (2011). *Plan de Desarrollo Estratégico, 2008-2012, ajuste 2011-*

*2012.* <http://www.dgai.cl/wp-content/uploads/2022/03/5-Ajuste-PDE-2011-2014.pdf>

Universidad de Antofagasta (s.f.). *Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, Descripción Breve*, 2016-2020.

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/\(6\)%20PDEI%202016-2020.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/PDEI%20Historicos/(6)%20PDEI%202016-2020.pdf)

Universidad de Antofagasta (s.f.) *Ajuste 2019-2020 Plan de Desarrollo Estratégico Institucional*.

<http://www.dgai.cl/wp-content/uploads/2022/03/Ajuste-PDEI-2019-2020.pdf>

Universidad de Antofagasta (2021). *Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, 2021-2030*.

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/Documentos%20PDEI%202021%202030/PDEI%202021-2030%20Impreso.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/Documentos%20PDEI%202021%202030/PDEI%202021-2030%20Impreso.pdf)

Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias Jurídicas (2010a). *Guía sección A y B Derecho UA. Guía de formularios para la recolección de antecedentes proceso autoevaluación carrera Derecho*.

Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias Jurídicas (2010b), *Informe final proceso autoevaluación carrera de Derecho*.

Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias Jurídicas (2015). *Plan de Desarrollo Estratégico 2015-2018 alineado con el PDE Institucional*.

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/FacDesarrollo/PDE-FACCsJuridicas\\_2014-2018.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/FacDesarrollo/PDE-FACCsJuridicas_2014-2018.pdf)



Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias Jurídicas (2016), *Informe final proceso autoevaluación carrera de Derecho*.

Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias Jurídicas (s.f.). *Programa de Desarrollo de Facultad alineado con el PDEI 2016-2020. Descripción breve Documento de trabajo para la formulación del Programa de Desarrollo de la Facultad. Periodo 2016-2020.*  
[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/FacDesarrollo/PDF%20Facultad%20de%20Ciencias%20Jur%C3%ADdicas%202016-2020.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/FacDesarrollo/PDF%20Facultad%20de%20Ciencias%20Jur%C3%ADdicas%202016-2020.pdf)

Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias Jurídicas (s.f.). *Programa de Desarrollo Académico Departamento de Derecho alineado con el PDEI 2019-2020. Descripción breve. Documento de trabajo para la formulación del Programa de Desarrollo de la Facultad. Periodo 2017-2020.*

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/Documentos%20avances%20PDEI/Documentos%20que%20cambiar%20en%20la%20pag%20web/PDA%20Departamento%20de%20Derecho%202019-2020.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/Documentos%20avances%20PDEI/Documentos%20que%20cambiar%20en%20la%20pag%20web/PDA%20Departamento%20de%20Derecho%202019-2020.pdf)

Universidad de Antofagasta, Facultad de Ciencias Jurídicas (s.f.). *Ajuste 2019-2020 Programa de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Jurídicas, alineado al ajuste 2019-2020 Plan de Desarrollo* *Estratégico* *Institucional.*  
[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/FacDesarrollo/FACULTAD%20Cs%20Juridicas%20AJUSTE%202019-2020.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/FacDesarrollo/FACULTAD%20Cs%20Juridicas%20AJUSTE%202019-2020.pdf)

Universidad de Antofagasta (2021). *Programa de Desarrollo Facultad de Ciencias Jurídicas, período 2021-2030.*

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/Documentos%20PDEI%202021%202030/PROGRAMA%20DE%20DESARROLLO%20FACIJU%202021-2030\\_final.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/Documentos%20PDEI%202021%202030/PROGRAMA%20DE%20DESARROLLO%20FACIJU%202021-2030_final.pdf)

Universidad de Antofagasta (2021). *Programa de Desarrollo Académico Departamento de Derecho, período 2021-2030.*

[https://intranetua.uantof.cl/plan\\_desarrollo/documentos/Documentos%20PDEI%202021%202030/PDA%202021%20-%202030%20Depto%20Derecho%20V-ene%202022.pdf](https://intranetua.uantof.cl/plan_desarrollo/documentos/Documentos%20PDEI%202021%202030/PDA%202021%20-%202030%20Depto%20Derecho%20V-ene%202022.pdf)

ONU. (2019). Noticial Naciones Unidas. Cerrar la brecha de género en el trabajo requiere acabar con la discriminación y los estereotipos. <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452371>

Vacca, L. y Coppolecchia, L. (2012). Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de biopoder de Foucault. *Páginas de Filosofía*, 13(16), 60-75.



[Política de perfeccionamiento doctoral con perspectiva de género: un mecanismo para disminuir la brecha existente en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Antofagasta \(Chile\).](#) © 2023 by [Marta Szygendowska](#) is licensed under [CC BY-NC-SA](#)

[4.0](#)