



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

# INFORME DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

Período 2022 - 2024

Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo  
Dirección de Análisis Institucional  
Octubre 2025

## Contenido

|                                                                                                      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRESENTACION.....</b>                                                                             | <b>4</b>  |
| Presentación del Documento.....                                                                      | 4         |
| Propósitos del documento .....                                                                       | 4         |
| <b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>                                                                        | <b>5</b>  |
| Análisis Institucional con Perspectiva de Género. Universidad de Los Lagos – Periodo 2022–2024 ..... | 5         |
| <b>A. Estudiantes de Pregrado.....</b>                                                               | <b>9</b>  |
| Evolución de la Matrícula por Género (2022–2024) .....                                               | 9         |
| Análisis de la matrícula por área del conocimiento y género (2022–2024) .....                        | 10        |
| Áreas con los mayores aumentos en matrícula .....                                                    | 11        |
| Áreas con crecimientos relativos destacados, aunque con menor volumen de estudiantes.....            | 12        |
| Áreas con descensos en la matrícula femenina y comportamientos mixtos en hombres .....               | 13        |
| Matrícula total STEM.....                                                                            | 14        |
| Matrícula STEM por área del conocimiento .....                                                       | 16        |
| Retención primer año .....                                                                           | 19        |
| Evolución de la Retención por Género (2022–2024) .....                                               | 19        |
| Retención de primer año áreas STEM.....                                                              | 22        |
| Tasa de aprobación.....                                                                              | 25        |
| Tasa de aprobación por área del conocimiento y género .....                                          | 27        |
| Tasa de aprobación STEM por área del conocimiento y género .....                                     | 30        |
| Número de Titulados.....                                                                             | 33        |
| Número de Titulados por área del conocimiento y género .....                                         | 35        |
| Número de Titulados STEM por área del conocimiento y género .....                                    | 39        |
| Titulación Oportuna .....                                                                            | 42        |
| Titulación Oportuna por área de conocimiento y género .....                                          | 44        |
| Titulación Oportuna STEM por área de conocimiento y género .....                                     | 48        |
| Sobreduración .....                                                                                  | 51        |
| Sobreduración por género y área de conocimiento.....                                                 | 51        |
| Sobreduración STEM por género y área de conocimiento .....                                           | 52        |
| <b>B. Estudiantes de Postgrado .....</b>                                                             | <b>55</b> |
| Postulaciones.....                                                                                   | 55        |
| Postulaciones por tipo de programa .....                                                             | 57        |
| Matrícula Nueva y Total .....                                                                        | 58        |
| <b>Análisis comparativo .....</b>                                                                    | <b>60</b> |
| <b>Conclusión.....</b>                                                                               | <b>60</b> |
| Matrícula Nueva por tipo de programa .....                                                           | 60        |

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Titulados Postgrado .....                                                   | 63        |
| Titulados por tipo de programas de postgrado .....                          | 65        |
| <b>C. Funcionarios Académicos.....</b>                                      | <b>69</b> |
| Funcionarios Académicos por Género.....                                     | 69        |
| Funcionarios Académicos por género y Campus/Sede.....                       | 70        |
| Funcionarios Académicos por género y Jerarquía Académica .....              | 71        |
| Funcionarios Académicos por género y relación contractual .....             | 72        |
| Funcionarios Académicos por género y nivel académico .....                  | 73        |
| Funcionarios Académicos en Cargos Directivos.....                           | 75        |
| <b>D. Funcionarios No Académicos.....</b>                                   | <b>78</b> |
| Funcionarios No Académicos distribuidos por género.....                     | 78        |
| Funcionarios No Académicos distribuidos por género y Campus/Sede.....       | 80        |
| Funcionarios No Académicos distribuidos por género y tipo de contrato ..... | 84        |
| <b>E. Investigaciones.....</b>                                              | <b>88</b> |
| Publicaciones de académicos/as .....                                        | 88        |
| Publicaciones de académicos/as con primera autoría.....                     | 89        |
| <b>Conclusión General.....</b>                                              | <b>90</b> |
| <hr/>                                                                       |           |
| Índice de ilustraciones .....                                               | 91        |

# PRESENTACION

---

## Presentación del Documento

---

El presente documento tiene como propósito analizar la evolución de los principales indicadores institucionales de la Universidad de Los Lagos durante el periodo 2022–2024, incorporando una perspectiva de género y un enfoque estratégico para la toma de decisiones.

El informe integra información relacionada con:

- matrícula;
- retención estudiantil;
- titulación;
- participación en áreas STEM;
- postgrado;
- personal académico y no académico;
- liderazgo institucional;
- e investigación científica.

Su elaboración busca aportar evidencia objetiva y sistematizada para fortalecer los procesos de planificación, aseguramiento de la calidad y desarrollo institucional.

---

## Propósitos del documento

---

### Objetivos principales

#### Generar evidencia institucional

Disponer de información integrada y comparable para apoyar procesos de gestión y evaluación institucional.

#### Identificar tendencias y brechas

Analizar avances, desigualdades y desafíos en ámbitos académicos, laborales y de investigación.

#### Incorporar perspectiva de género

Evaluar la participación y progresión de hombres y mujeres en distintos espacios institucionales.

#### Apoyar la toma de decisiones. Entregando insumos estratégicos para:

- políticas institucionales;
- planificación;
- acreditación;
- equidad de género;
- desarrollo académico;
- y fortalecimiento institucional.

## RESUMEN EJECUTIVO

---

### Análisis Institucional con Perspectiva de Género. Universidad de Los Lagos – Periodo 2022–2024

---

El presente análisis consolida indicadores institucionales vinculados a matrícula, retención, titulación, personal académico y no académico, investigación y postgrado, incorporando una perspectiva de género para identificar tendencias, brechas y desafíos estratégicos de la Universidad durante el período 2022–2024.

---

#### Principales Hallazgos Institucionales

##### 1.1 Crecimiento y composición de matrícula

La matrícula institucional presenta una tendencia de crecimiento sostenido:

- aumento total de 9,3% entre 2022 y 2024;
- crecimiento femenino de 7,8%;
- crecimiento masculino de 11,3%.

Las mujeres continúan representando la mayoría del estudiantado: 56,7% en 2024.

Sin embargo, el crecimiento masculino es más dinámico, especialmente en áreas STEM y tecnológicas.

---

##### 1.2 Segmentación de género por áreas del conocimiento

Persisten patrones de segregación disciplinaria:

- mujeres concentradas en Salud, Educación y Ciencias Sociales;
- hombres predominando en Tecnología e Ingeniería.

##### Áreas con mayor feminización

- Salud
- Educación
- Ciencias Sociales

##### Áreas con predominio masculino

- Tecnología
- Ingeniería
- Recursos Naturales
- Acuicultura

No obstante, algunas áreas STEM muestran avances importantes en participación femenina:

- Ciencias Básicas,
  - Agropecuaria,
  - Tecnología en postgrado.
-

### 1.3 Retención estudiantil

La retención institucional presenta resultados favorables:

- aumento desde 81,2% en 2022 a 82,7% en 2024.

Las mujeres presentan sistemáticamente mejores resultados:

- 85,4% de retención femenina en 2024, versus 79,2% masculina.

En STEM:

- la retención también mejora, alcanzando 75,4% en 2024.

Destaca especialmente:

- aumento de retención femenina STEM y consolidación de Ciencias Básicas y Tecnología.

---

### 1.4 Titulación oportuna

La titulación oportuna muestra una mejora significativa:

- aumento desde 43,7% en 2022 a 50,2% en 2024.

Las mujeres presentan mejores indicadores en todo el período:

- 56,7% femenina en 2024, versus 42,2% masculina.

Las mayores mejoras se observan en:

- Educación, Tecnología, y Administración y Comercio.

En STEM:

- la titulación oportuna aumenta desde 35,2% a 49,5%, reflejando avances importantes en eficiencia formativa.

---

### 1.5 Sobreduración

La sobreduración STEM disminuye considerablemente:

- hombres: de 31,1% a 17,3%; mujeres: de 25,7% a 12,9%.

Esto evidencia:

- mejoras en progresión académica, reducción de rezagos, y mayor eficiencia curricular.

---

## 2. Postgrado

### 2.1 Postulaciones

Las postulaciones de postgrado crecen significativamente:

- +62,1% entre 2022 y 2024.

El crecimiento femenino es particularmente destacado:

- +107,7% en mujeres, versus +25,0% en hombres.

En 2024: las mujeres representan el 57,4% de las postulaciones.

---

### 2.2 Matrícula de postgrado

La matrícula nueva aumenta:

- hombres: +44%; mujeres: +17%.

Sin embargo, la matrícula total disminuye:

- hombres: -16%; mujeres: -25%.

Esto podría indicar:

- menor permanencia,
- rezagos de continuidad,
- o ciclos de egreso más rápidos.

---

## 2.3 Titulados de postgrado

Los titulados de postgrado disminuyen levemente:

- -6,7% total.
- No obstante:
- las mujeres aumentan 7,7%; los hombres disminuyen 17,6%.

En doctorado: las tituladas mujeres crecen fuertemente en postulaciones, aunque aún persisten brechas en egreso efectivo.

---

## 3. Personal Académico

### 3.1 Distribución por género

La estructura académica muestra fuerte segmentación disciplinaria:

- mujeres predominan en Salud y Educación; hombres en Ingeniería, Ciencias Naturales y Tecnología.

#### **Mayor participación femenina**

- Departamento de Salud (74,6%)
- Docencia y Pregrado (69%)
- Educación (59,8%)

#### **Menor participación femenina**

- Ingeniería (14,3%)
- Ciencias Biológicas (19,4%)
- Recursos Naturales (20%)

---

### 3.2 Cargos directivos académicos

Persisten brechas importantes:

- disminución de participación femenina en cargos directivos; aumento relativo de presencia masculina.

Esto evidencia:

- subrepresentación femenina en espacios estratégicos de toma de decisiones.

---

## 4. Personal No Académico

### 4.1 Dotación institucional

El personal no académico aumenta 10,7%:

- mujeres: +12,7%; hombres: +8,0%.

Las mujeres representan:

- 58,6% del total en 2024.

---

### 4.2 Distribución territorial

Campus Osorno concentra la mayor dotación administrativa.

La mayor expansión femenina ocurre en:

- Sede Chiloé (+50%).  
Santiago presenta disminución de personal femenino.

---

#### 4.3 Tipo de contratación

Predomina la modalidad de contrata:

- especialmente en mujeres.  
Se observa:
- disminución relativa de cargos planta.

---

#### 4.4 Liderazgo no académico

Las mujeres lideran en:

- cargos de jefatura,
- participación total de JCE.  
Sin embargo:
- persiste predominio masculino en cargos directivos superiores.  
Esto refleja:
- brecha vertical de género en liderazgo institucional.

---

### 5. Investigación y Producción Científica

#### 5.1 Publicaciones científicas

La producción científica aumenta:

- +23,1% entre 2022 y 2024.  
Las mujeres muestran el mayor dinamismo:
- +45,9% publicaciones femeninas,
- versus +11,3% masculinas.

---

#### 5.2 Primera autoría

Las publicaciones con primera autoría aumentan: +14,9%.

Las mujeres incrementan su participación: +33,3%, reflejando mayor liderazgo científico.

No obstante: los hombres aún concentran 63% de las primeras autorías.

---

## A. Estudiantes de Pregrado

### Evolución de la Matrícula por Género (2022–2024)

La tabla muestra un **crecimiento sostenido de la matrícula total**, pasando de **9.491 estudiantes en 2022 a 10.373 en 2024**, lo que representa un aumento de **882 estudiantes (+9,3%)** en el período.

**Ilustración 1. Tabla 1: Matrícula total distribuida por género, periodo 2022 - 2024**

| Género    | 2022  | 2023   | 2024   | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|-----------|-------|--------|--------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Femenino  | 5.457 | 5.676  | 5.885  | 428                          | 7,8%                    | 56,7%           |
| Masculino | 4.034 | 4.360  | 4.488  | 454                          | 11,3%                   | 43,3%           |
| Total     | 9.491 | 10.036 | 10.373 | 882                          | 9,3%                    | 100,0%          |

#### Comportamiento por género



##### Mujeres

- Aumentan de **5.457 a 5.885 estudiantes**
- Crecimiento absoluto: **+428**
- Variación porcentual: **+7,8%**
- Representan el **56,7% del total en 2024**



##### Hombres

- Aumentan de **4.034 a 4.488 estudiantes**
- Crecimiento absoluto: **+454**
- Variación porcentual: **+11,3%**
- Representan el **43,3% del total en 2024**

#### Análisis Tabla 1: Matrícula total distribuida por género, periodo 2022 - 2024

Se observa que:

- La matrícula crece de manera consistente en ambos géneros, lo que refleja un **proceso de expansión institucional**.
- Si bien las **mujeres siguen siendo mayoría**, los **hombres presentan un mayor ritmo de crecimiento relativo** (11,3% vs 7,8%).

- Esto implica una **leve reducción de la brecha de género**, aunque aún se mantiene una **composición mayoritariamente femenina**.

**Conclusión:** La evolución evidencia un **crecimiento equilibrado con tendencia a una mayor convergencia de género**, lo que puede interpretarse como una **diversificación progresiva del perfil estudiantil**.

## Análisis de la matrícula por área del conocimiento y género (2022–2024)

### Tendencia general

La matrícula total presenta un **crecimiento sostenido**, con:

- **Mujeres:** +428 estudiantes **(+7,8%)**
- **Hombres:** +454 estudiantes **(+11,3%)**

Esto confirma una **expansión institucional con mayor dinamismo relativo en hombres**, aunque las mujeres siguen siendo mayoría.

**Ilustración 2. Tabla 2: Matrícula total distribuida por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del conocimiento     | 2022     |           | 2023     |           | 2024     |           | (22–24)            | (22–24)             |
|---------------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|--------------------|---------------------|
|                           | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Variación Femenino | Variación Masculino |
| Administración y Comercio | 751      | 475       | 676      | 468       | 560      | 449       | -191 (-25,4%)      | -26 (-5,5%)         |
| Agropecuaria              | 29       | 34        | 41       | 50        | 51       | 64        | +22 (+75,9%)       | +30 (+88,2%)        |
| Arte y Arquitectura       | 102      | 108       | 103      | 100       | 119      | 115       | +17 (+16,7%)       | +7 (+6,5%)          |
| Ciencias Básicas          | 19       | 31        | 33       | 38        | 45       | 46        | +26 (+136,8%)      | +15 (+48,4%)        |
| Ciencias Sociales         | 888      | 428       | 944      | 465       | 969      | 468       | +81 (+9,1%)        | +40 (+9,3%)         |
| Derecho                   | 125      | 106       | 163      | 130       | 210      | 159       | +85 (+68,0%)       | +53 (+50,0%)        |
| Educación                 | 1535     | 740       | 1495     | 814       | 1416     | 839       | -119 (-7,8%)       | +99 (+13,4%)        |
| Salud                     | 1525     | 453       | 1755     | 532       | 2069     | 697       | +544 (+35,7%)      | +244 (53,9%)        |
| Tecnología                | 483      | 1659      | 466      | 1763      | 446      | 1651      | -37 (-7,7%)        | -8 (-0,5%)          |
| Matrícula Total           | 5457     | 4034      | 5676     | 4360      | 5885     | 4488      | +428 (+7,7%)       | +454 (+11,3%)       |

Al observar en la tabla 2 la matrícula por áreas del conocimiento, se aprecia que en Salud y Ciencias Sociales, las mujeres constituyen una mayoría clara dentro del estudiantado, evidenciando la continuidad de una alta participación femenina en estas áreas. En las áreas

STEM —Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas— los hombres presentan una mayor participación (75,9% en 2024). En Educación, entre los años 2022 y 2024, se observa una disminución en la matrícula femenina total (-7,8%).

Si bien la universidad presenta avances en términos de paridad global, aún existen áreas fuertemente diferenciadas por género, lo que refleja una distribución no equilibrada del estudiantado entre disciplinas y plantea desafíos en términos de diversidad disciplinaria, así como potenciales implicancias para la inserción laboral futura.

## Áreas con los mayores aumentos en matrícula



### Salud (expansión estructural)

- Mujeres: **+544 (+35,7%)**
- Hombres: **+244 (+53,9%)**



Es el principal motor de crecimiento institucional.



Además, destaca el fuerte aumento masculino, reduciendo brechas en un área históricamente feminizada.

En el área de Salud se observa el crecimiento más significativo, con un aumento de 35,7% (mujeres) y 53,9% (hombres), consolidándose como el campo con el mayor incremento absoluto de estudiantes. Esto se explica, en parte, por la apertura de nuevas carreras, como Química y Farmacia y Tecnología Médica, en el año académico 2024, además de las aperturas de Obstetricia y Puericultura y Terapia Ocupacional en 2021, que han ido captando el interés de nuevos estudiantes cada año.



### Derecho (alta expansión)

- Mujeres: **+85 (+68,0%)**
- Hombres: **+53 (+50,0%)**



Crecimiento muy significativo en ambos géneros.



Indica **alta demanda sostenida y posicionamiento del área**.

El área de Derecho también presenta un aumento sostenido, especialmente en mujeres (68,0%), mientras los hombres aumentan 50,0%. Este aumento general de la matrícula está potenciado por la apertura de la carrera en la sede de Puerto Montt en 2024, la cual complementa la oferta ya existente en Osorno.



### Ciencias Sociales (crecimiento estable)

- Mujeres: **+81 (+9,1%)**
- Hombres: **+40 (+9,3%)**



Área consolidada, con crecimiento equilibrado.



Mantiene peso estructural en la matrícula.

En Ciencias Sociales, el crecimiento es más moderado pero consistente, con 81 mujeres más (9,1 %) y 40 hombres (9,3 %) en el período, explicado por la apertura de la carrera de Psicología en Castro, que complementa la oferta del Campus Osorno.

## Áreas con crecimientos relativos destacados, aunque con menor volumen de estudiantes



### Ciencias Básicas (crecimiento emergente)

- Mujeres: **+26 (+136,8%)**
- Hombres: **+15 (+48,4%)**



Aunque con base pequeña, presenta el **mayor crecimiento relativo**, especialmente en mujeres.



Potencial área estratégica de desarrollo.

Ciencias Básicas presenta un aumento proporcionalmente alto dado que las mujeres pasan de 19 a 45 (136,8%) y los hombres de 31 a 46 (48,4%).



### Agropecuaria (expansión acelerada)

- Mujeres: **+22 (+75,9%)**
- Hombres: **+30 (+88,2%)**



Crecimiento muy alto en ambos géneros.



Posible alineación con **pertinencia territorial**.

En Agropecuaria, tanto mujeres como hombres muestran un incremento: las primeras aumentan de 29 a 51 (75,9%) y los segundos de 34 a 64 (88,2%). Este crecimiento se debe a suma de las cohortes de estudiantes de cada año y su impacto en la matrícula total año 2024.

Aunque el número total de estudiantes en estas áreas es menor en comparación con otras, los datos reflejan una expansión importante en términos porcentuales.

## Áreas con descensos en la matrícula femenina y comportamientos mixtos en hombres



### Educación (reconfiguración de género)

- Mujeres: **-119 (-7,8%)**
- Hombres: **+99 (+13,4%)**



Disminuye matrícula femenina, pero crece fuertemente la masculina.



Indica un **cambio en la composición del estudiantado**, aunque con leve contracción total.

En Educación, la matrícula femenina disminuye de 1535 a 1416 (-7,8%), mientras que la masculina crece de 740 a 839 (13,4%), generando una tendencia diferenciada por género.



### Administración y Comercio (caída relevante)

- Mujeres: **-191 (-25,4%)**
- Hombres: **-26 (-5,5%)**



Disminución significativa, especialmente en mujeres.



Señal clara de **pérdida de atractivo o saturación del área**.

En Administración y Comercio se observa una reducción considerable en mujeres, que pasan de 751 a 560 (-25,4%), mientras que los hombres disminuyen levemente, de 475 a 449 (-5,5%).



### Tecnología (estancamiento)

- Mujeres: **-37 (-7,7%)**
- Hombres: **-8 (-0,5%)**



Área altamente masculinizada que **no logra crecer**.



Riesgo estratégico considerando su relevancia futura.

En Tecnología, ambos géneros presentan descensos: lidera esta disminución la matrícula femenina, que pasa de 483 a 446 (-7,7%) y en menor medida la masculina, que baja de 1.659 a 1.651 (-0,5%), manteniéndose la diferencia de magnitud entre ambos.

## Lectura estratégica y conclusiones

### Cambios estructurales relevantes

- Fuerte **expansión en áreas de salud, derecho y ciencias**

- **Contracción en áreas tradicionales** como administración
- **Transformación en educación** (mayor participación masculina)

### Brechas y oportunidades

- Persisten áreas altamente segmentadas por género:
  - **Tecnología** → masculina
  - **Salud y Educación** → femenina (aunque convergiendo)



Oportunidad para **políticas de equidad y diversificación**.

### Conclusiones:

El sistema muestra una **reconfiguración de la demanda académica**, donde:

- Las áreas vinculadas a **salud, ciencia y derecho** lideran el crecimiento
- Algunas áreas tradicionales enfrentan **pérdida de atractivo**
- Se observa una **transición en la composición de género**, especialmente en educación y salud

## Matrícula total STEM<sup>1</sup>

La **matrícula STEM** corresponde al número de estudiantes que cursan carreras o programas académicos asociados a disciplinas científicas, tecnológicas, ingenieriles y matemáticas, tanto a nivel técnico como profesional y de postgrado.

La siguiente tabla 3 muestra la evolución de la matrícula total en áreas vinculadas a carreras STEM (Agropecuaria, Ciencias Básicas, Salud, Educación y Tecnología) entre los años académicos 2022 y 2024, diferenciada por género. Se aprecia que la matrícula total femenina no ha presentado variación relevante, representando el 24,1% del total de la matrícula al año 2024.

**Ilustración 3. Tabla 3: Matrícula total STEM distribuida por género, periodo 2022 - 2024**

| Género    | 2022 | 2023 | 2024 | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|-----------|------|------|------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Femenino  | 576  | 587  | 574  | -2                           | -0,3%                   | 24,1%           |
| Masculino | 1784 | 1904 | 1809 | 25                           | 1,4%                    | 75,9%           |
| Total     | 2360 | 2491 | 2383 | 23                           | 1,0%                    | 100,0%          |

<sup>1</sup> STEM = Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)

## Tendencia general

La matrícula total se mantiene **prácticamente estable en el período**, pasando de **2.360 a 2.383 estudiantes**, con una variación marginal de **+23 estudiantes (+1,0%)**.

 Esto indica un **estancamiento del crecimiento**, en contraste con el aumento observado en la matrícula total institucional.

---

## Comportamiento por género



### Mujeres

- 2022: 576 → 2024: 574
- Variación: **-2 estudiantes (-0,3%)**
- Participación 2024: **24,1%**

 Se observa una **leve disminución**, lo que implica estancamiento y ausencia de crecimiento en la participación femenina.



### Hombres

- 2022: 1.784 → 2024: 1.809
- Variación: **+25 estudiantes (+1,4%)**
- Participación 2024: **75,9%**

 Presentan un **leve crecimiento**, sosteniendo el peso predominante en la matrícula.

---

## Brecha de género

- La matrícula sigue siendo **fuertemente masculinizada**:
  - **≈ 3 de cada 4 estudiantes son hombres**
- La brecha **no solo se mantiene**, sino que **no muestra señales relevantes de reducción**.

 A diferencia de otras áreas (como salud o educación), aquí **no hay convergencia de género**.

---

## Lectura estratégica

Este comportamiento sugiere:

- **Estancamiento estructural del área** (sin crecimiento significativo)
- **Baja atracción de mujeres**, lo que limita la diversificación del estudiantado
- Posible **techo de demanda o falta de renovación de la oferta**

---

## Riesgos

- Pérdida de competitividad frente a áreas en expansión (ej. salud)
- Reproducción de brechas de género estructurales
- Menor alineación con políticas públicas que promueven **STEM y equidad**

## Oportunidades y líneas de acción

- Impulsar estrategias de atracción femenina en STEM
- Revisar la pertinencia y actualización de la oferta tecnológica/científica
- Fortalecer:
  - Vinculación con industria
  - Programas de innovación
  - Trayectorias formativas más flexibles

## Conclusión

La matrícula analizada presenta un **escenario de estancamiento con alta concentración masculina**, lo que constituye un **desafío estratégico relevante**.

El principal reto no es solo crecer, sino **reactivar el dinamismo del área y avanzar en una mayor equidad de género**, alineándose con tendencias nacionales e internacionales en formación STEM.

## Matrícula STEM por área del conocimiento

Al desagregar por áreas del conocimiento, como se aprecia en la tabla 4, se puede inferir lo siguiente:

**Ilustración 4. Tabla 4: Matrícula total STEM distribuida por área del conocimiento por género, periodo 2022 - 2024**

| Área del conocimiento | 2022 |       | 2023 |       | 2024 |       | Variación Fem. (22-24) | Variación Masc. (22-24) |
|-----------------------|------|-------|------|-------|------|-------|------------------------|-------------------------|
|                       | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. |                        |                         |
| Agropecuaria          | 29   | 34    | 41   | 50    | 47   | 61    | +18 (+62,1%)           | +27 (+79,4%)            |
| Ciencias Básicas      | 19   | 31    | 33   | 38    | 45   | 46    | +26 (+136,8%)          | +15 (+48,4%)            |
| Educación             | 45   | 60    | 47   | 53    | 36   | 51    | -9 (-20,0%)            | -9 (-15,0%)             |
| Tecnología            | 483  | 1659  | 466  | 1763  | 446  | 1651  | -37 (-7,7%)            | -8 (-0,5%)              |
| Total                 | 576  | 1.784 | 587  | 1.904 | 574  | 1.809 | -2 (-0,3%)             | +25 (+1,4%)             |

### • Áreas con mayor crecimiento dentro de STEM



#### Agropecuaria (alto crecimiento)

- Mujeres: +18 (+62,1%)
- Hombres: +27 (+79,4%)

-  Área en expansión acelerada, con crecimiento fuerte en ambos géneros.
-  Posible vinculación con pertinencia territorial y demanda regional.

### Ciencias Básicas (crecimiento emergente)

- Mujeres: +26 (+136,8%)
- Hombres: +15 (+48,4%)

 Mayor crecimiento relativo del sistema, especialmente en mujeres.

 Aunque de base pequeña, representa una oportunidad estratégica clave.

Tanto el área Agropecuaria como Ciencias Básicas registran incrementos relevantes en ambos géneros, evidenciando un aumento sostenido en su matrícula.

---

### • Áreas con descensos en matrícula total

#### Educación (contracción)

- Mujeres: -9 (-20,0%)
- Hombres: -9 (-15,0%)

 Disminución en ambos géneros.

 Señal de **pérdida de demanda o ajuste estructural del área.**

 Educación registra disminuciones tanto en mujeres como en hombres, lo que refleja una reducción en la matrícula en esta área.

---

#### Tecnología (estancamiento crítico)

- Mujeres: -37 (-7,7%)
- Hombres: -8 (-0,5%)

 Principal área en volumen, pero **sin crecimiento.**

Además:

- Alta concentración masculina
- Caída sostenida en mujeres

 Esto configura un **riesgo estratégico relevante.**

 Tecnología también presenta descensos, más pronunciados en la matrícula femenina que en la masculina.

---

### • Tendencia global de las áreas STEM

- La matrícula femenina se mantiene prácticamente estable entre los años académicos 2022 y 2024. Esta estabilidad se explica porque la disminución

en las áreas de Educación y Tecnología se compensa con el crecimiento de Ciencias Básicas y Agropecuaria.

- La matrícula masculina muestra un crecimiento moderado en el mismo período, impulsado principalmente por las áreas de Ciencias Básicas y Agropecuaria.
- Persiste una brecha de participación por género, con una mayor presencia masculina, concentrada en el área de Tecnología, que representa el 79% de la matrícula total al año 2024.
- El sistema presenta una reconfiguración interna sin crecimiento global, donde:
  - Algunas áreas emergen con fuerza
  - Otras se contraen o estancan
  - Persisten brechas estructurales de género

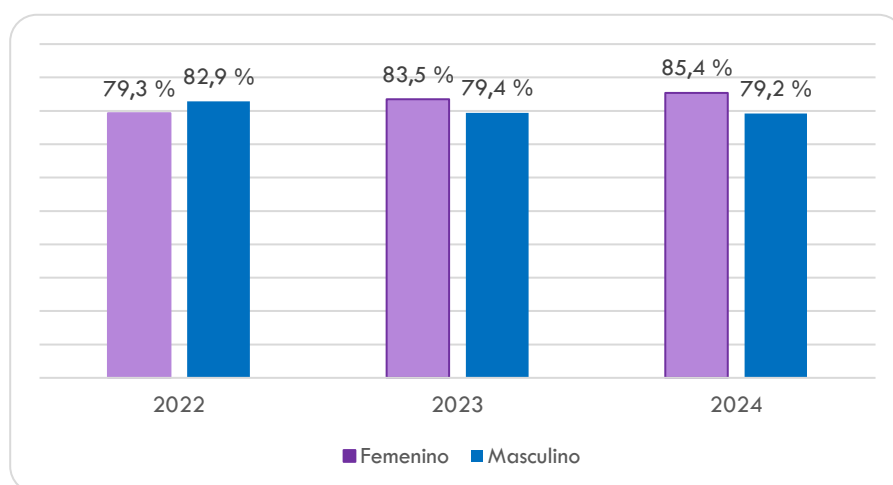
 El principal desafío no es solo crecer, sino reorientar estratégicamente la oferta STEM, fortaleciendo áreas dinámicas y corrigiendo aquellas con menor desempeño.

---

## Retención primer año

La siguiente gráfica 1 muestra la retención de primer año de las carreras de pregrado impartidas en la Universidad de Los Lagos. En ella se observan las cohortes de ingreso de los años académicos 2022 a 2024, desagregado por género. En estas se aprecia una retención femenina mayor a la masculina, la cual ha ido en aumento cada año, pasando de un 79,3% en 2022 a un 85,4% en 2024.

**Ilustración 5. Gráfica 1: Retención de primer año distribuido por género, periodo 2022 - 2024**



## Evolución de la Retención por Género (2022–2024)

El gráfico muestra el comportamiento de la retención diferenciada por género, evidenciando **niveles altos en ambos casos**, pero con **dinámicas distintas entre mujeres y hombres**.

### Tendencias principales



#### Mujeres

- 2022: **79,3%**
- 2023: **83,5%**
- 2024: **85,4%**

 Presentan una **tendencia sostenida al alza**, con un aumento de **+6,1 puntos porcentuales** en el período.



### Hombres

- 2022: **82,9%**
- 2023: **79,4%**
- 2024: **79,2%**

 Muestran una **tendencia a la baja**, con una caída de **-3,7 puntos porcentuales** entre 2022 y 2024.

### Cambio en la brecha de género

- **2022:** ventaja masculina (+3,6 pp)
- **2023:** ventaja femenina (+4,1 pp)
- **2024:** ventaja femenina (+6,2 pp)

 Se produce una **inversión estructural de la brecha**, pasando de mayor retención masculina a una **clara ventaja femenina creciente**.

### Lectura estratégica

El comportamiento evidencia:

- **Mejora significativa en la retención femenina**, lo que sugiere:
  - mejores trayectorias académicas
  - mayor adaptación o acompañamiento efectivo
- **Deterioro en la retención masculina**, lo que puede estar asociado a:
  - menor permanencia
  - mayores riesgos académicos o de deserción

### Conclusión

La evolución refleja un **cambio relevante en la dinámica de permanencia estudiantil**, donde:

- La retención femenina se consolida como una **fortaleza institucional**
- La retención masculina emerge como un **foco de riesgo prioritario**

 El desafío estratégico es avanzar hacia una **retención equilibrada**, reduciendo brechas y asegurando trayectorias exitosas para ambos grupos.

El análisis de la tabla de **retención por área del conocimiento y género (2022–2024)** muestra patrones relevantes tanto a nivel global como específico por disciplina.

**Ilustración 6. Tabla 5: Retención de primer año distribuido por áreas del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento     | 2022          |               |               | 2023          |               |               | 2024          |               |               |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                           | Masc.         | Fem.          | Total         | Masc.         | Fem.          | Total         | Masc.         | Fem.          | Total         |
| Administración y Comercio | 81,4 %        | 78,1 %        | <b>79,5 %</b> | 82,5 %        | 83,2 %        | <b>82,9 %</b> | 77,0 %        | 81,3 %        | <b>79,3 %</b> |
| Agropecuaria              | 92,3 %        | 85,7 %        | <b>90,0 %</b> | 88,9 %        | 73,3 %        | <b>81,8 %</b> | 76,5 %        | 70,6 %        | <b>73,5 %</b> |
| Arte y Arquitectura       | 68,8 %        | 81,8 %        | <b>74,1 %</b> | 61,1 %        | 84,0 %        | <b>74,4 %</b> | 71,4 %        | 77,8 %        | <b>75,0 %</b> |
| Ciencias Básicas          | 87,5 %        | 66,7 %        | <b>78,6 %</b> | 81,8 %        | 75,0 %        | <b>77,8 %</b> | 71,4 %        | 84,2 %        | <b>78,8 %</b> |
| Ciencias Sociales         | 92,4 %        | 87,4 %        | <b>88,9 %</b> | 87,6 %        | 84,4 %        | <b>85,4 %</b> | 83,8 %        | 88,0 %        | <b>86,7 %</b> |
| Derecho                   | 97,1 %        | 97,1 %        | <b>97,1 %</b> | 83,9 %        | 90,9 %        | <b>88,0 %</b> | 84,9 %        | 89,2 %        | <b>87,3 %</b> |
| Educación                 | 81,4 %        | 77,3 %        | <b>78,6 %</b> | 80,5 %        | 79,9 %        | <b>80,2 %</b> | 80,7 %        | 83,4 %        | <b>82,4 %</b> |
| Salud                     | 91,5 %        | 89,4 %        | <b>89,9 %</b> | 80,5 %        | 86,0 %        | <b>84,6 %</b> | 85,2 %        | 88,4 %        | <b>87,4 %</b> |
| Tecnología                | 72,8 %        | 74,7 %        | <b>73,2 %</b> | 76,3 %        | 83,1 %        | <b>77,4 %</b> | 74,8 %        | 79,5 %        | <b>75,8 %</b> |
| <b>Retención total</b>    | <b>79,3 %</b> | <b>82,9 %</b> | <b>81,2 %</b> | <b>79,4 %</b> | <b>83,5 %</b> | <b>81,6 %</b> | <b>79,2 %</b> | <b>85,4 %</b> | <b>82,7 %</b> |

Al observar la ilustración 6, que presenta la retención de primer año distribuida por área del conocimiento, se pueden destacar los siguientes puntos:

- El promedio de retención de primer año, entre de las cohortes 2022 a 2024 se mantiene estable (81,2%–82,7%), mostrando un indicador positivo de permanencia.
- Al analizar las áreas del conocimiento según género y año, se observa que las mayores y menores tasas de retención han ido variando. En 2022, las mayores retenciones correspondieron a hombres en las áreas de Agropecuaria, Ciencias Sociales, Derecho y Salud, mientras que las menores retenciones se registraron en mujeres, principalmente en Ciencias Básicas, Tecnología y Salud. Por el contrario, en los años que siguen (2023 y 2024), las mayores retenciones corresponden a mujeres en Ciencias Sociales, Derecho y Salud, mientras que los hombres presentan mayores tasas de deserción en Agropecuaria, Arte y Arquitectura, Ciencias Básicas y Tecnología.
- Las áreas del conocimiento críticas están representadas por Agropecuaria (ambos géneros con baja retención); Arte y Arquitectura (baja retención masculina); Ciencias Básicas (baja retención femenina y masculina); Educación (baja retención femenina); y Salud, que presenta actualmente baja retención masculina.
- Por género, las mujeres presentan un nivel consistentemente superior, aumentando de 82,9% en 2022 a 85,4% en 2024, mientras que los hombres se mantienen estables en torno al 79%.

## Retención de primer año áreas STEM

El análisis de la **retención en áreas STEM por género (2022–2024)** muestra una evolución heterogénea, con avances puntuales, pero también **caídas importantes en algunas áreas críticas**.

**Ilustración 7. Tabla 6: Retención de primer año STEM distribuido por áreas del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento | 2022          |               |               | 2023          |               |               | 2024          |               |               |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                       | Masc.         | Fem.          | Total         | Masc.         | Fem.          | Total         | Masc.         | Fem.          | Total         |
| Agropecuaria          | 92,3 %        | 85,7 %        | <b>90,0 %</b> | 88,9 %        | 73,3 %        | <b>81,8 %</b> | 71,4 %        | 61,5 %        | <b>66,7 %</b> |
| Ciencias Básicas      | 87,5 %        | 66,7 %        | <b>78,6 %</b> | 81,8 %        | 75,0 %        | <b>77,8 %</b> | 71,4 %        | 84,2 %        | <b>78,8 %</b> |
| Educación             | 72,7 %        | 75,0 %        | <b>73,3 %</b> | 87,5 %        | 57,1 %        | <b>73,3 %</b> | 77,8 %        | 50,0 %        | <b>66,7 %</b> |
| Tecnología            | 72,8 %        | 74,7 %        | <b>73,2 %</b> | 76,3 %        | 83,1 %        | <b>77,4 %</b> | 74,8 %        | 79,5 %        | <b>75,8 %</b> |
| Retención STEM        | <b>73,4 %</b> | <b>74,9 %</b> | <b>73,7 %</b> | <b>76,9 %</b> | <b>80,1 %</b> | <b>77,6 %</b> | <b>74,7 %</b> | <b>77,5 %</b> | <b>75,4 %</b> |

### Tendencia general STEM

- La **retención total STEM** presenta una leve mejora respecto a 2022:
  - 2022: **73,7%**
  - 2023: **77,6%** (mejor año)
  - 2024: **75,4%** (leve retroceso)
- Existe una **recuperación en 2023**, pero **no logra consolidarse en 2024**.
- El sistema muestra **cierta inestabilidad**, más que una tendencia sostenida al alza.

### Brecha de género

- En todos los años, las **mujeres presentan mayor retención que los hombres**:
  - 2022: 74,9% vs 73,4%
  - 2023: 80,1% vs 76,9%
  - 2024: 77,5% vs 74,7%



#### Interpretación:

- Se confirma un patrón estructural de **mayor permanencia femenina en STEM**.
- Sin embargo, la brecha **se reduce en 2024**, principalmente por caída en mujeres en algunas áreas.

### Análisis por área del conocimiento



#### Agropecuaria (principal alerta)

- Fuerte caída sostenida:
  - 2022: 90,0%
  - 2023: 81,8%
  - 2024: **66,7%**
- Por género:
  - Mujeres: **85,7% → 61,5%**

- Hombres: **92,3% → 71,4%**



#### Interpretación:

- Es el caso más crítico del sistema STEM.
- Evidencia un **problema estructural de retención**, posiblemente asociado a:
  - condiciones territoriales,
  - expectativas laborales,
  - ajuste vocacional.



#### Ciencias Básicas (comportamiento mixto)

- Se mantiene relativamente estable en total:
  - 2022: 78,6% → 2024: 78,8%
- Cambio relevante:
  - Mujeres suben significativamente (**66,7% → 84,2%**)
  - Hombres bajan (**87,5% → 71,4%**)



#### Interpretación:

- Área en **reconfiguración por género**.
- Mejora femenina compensa caída masculina.



#### Educación (alta volatilidad)

- Total:
  - 2022: 73,3%
  - 2023: 73,3%
  - 2024: 66,7%
- Por género:
  - Mujeres: **75,0% → 50,0% (caída crítica)**
  - Hombres: suben a 77,8%



#### Interpretación:

- Área con **alta inestabilidad y fuerte deterioro femenino**.
- Requiere análisis urgente.



#### Tecnología (más estable)

- Evolución positiva:
  - 2022: 73,2%
  - 2023: 77,4%
  - 2024: **75,8%**
- Mujeres lideran:
  - 2024: 79,5% vs 74,8%



#### Interpretación:

- Área más consistente del conjunto STEM.
- Buen desempeño femenino sostenido.



## Principales tendencias

### Mejores desempeños:

- Tecnología (estabilidad)
- Ciencias Básicas (mejora femenina)

### Principales riesgos:

- Agropecuaria (caída estructural)
- Educación (deterioro reciente, especialmente en mujeres)



## Lectura estratégica

El comportamiento del sistema STEM muestra tres elementos clave:

### 1. No es un sistema homogéneo

- Existen **brechas importantes entre áreas**
- El promedio oculta situaciones críticas

### 2. El factor género es determinante

- Mayor retención femenina en general
- Pero con **retrocesos específicos preocupantes** (Educación, Agro)

### 3. Foco en áreas críticas

- Agropecuaria y Educación requieren:
  - revisión curricular,
  - estrategias de acompañamiento,
  - análisis de perfil de ingreso y trayectoria.

## Conclusión

La retención en STEM presenta un **nivel moderado y relativamente estable**, pero con **altas disparidades internas**. Mientras áreas como Tecnología muestran consolidación, otras como Agropecuaria y Educación evidencian **problemas estructurales de permanencia**.



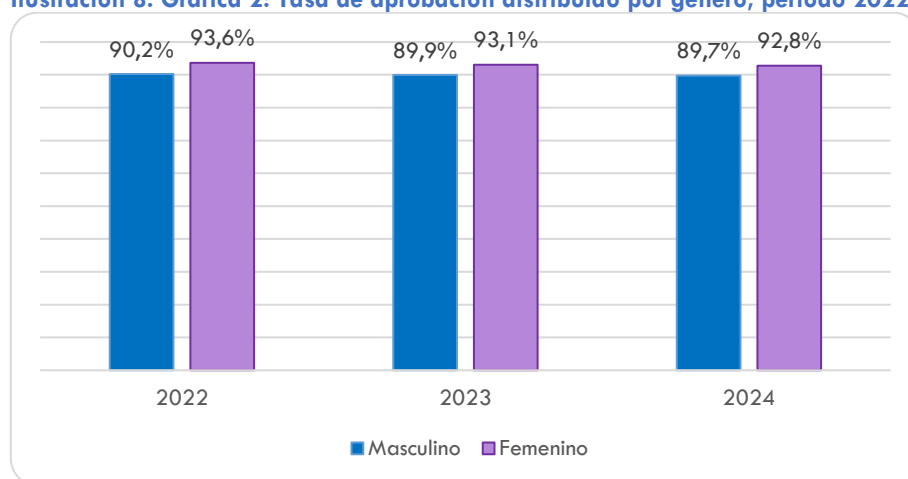
El desafío institucional no es solo mejorar el promedio STEM, sino **gestionar diferenciadamente cada área**, con especial foco en aquellas con caídas sostenidas y brechas de género críticas.

## Tasa de aprobación

El gráfico muestra la evolución de la **retención (o indicador equivalente de alto desempeño)** por género entre 2022 y 2024, evidenciando un comportamiento **alto, estable y con brecha persistente a favor de mujeres**.

Las tasas de aprobación de las carreras de pregrado entre los años 2022 y 2024 superan el 89% (gráfica 2). En cada uno de los años académicos, las mujeres superan levemente el porcentaje de aprobación de los hombres, con valores que varían en torno al 93%.

**Ilustración 8. Gráfica 2: Tasa de aprobación distribuido por género, periodo 2022 – 2024**



### Nivel general del indicador

- Los valores se mantienen **muy elevados (cercaos o sobre 90%)** en todo el período.
- Esto indica un **muy buen desempeño estructural**, sin señales de deterioro significativo.

### Tendencia temporal



#### Hombres:

- 2022: **90,2%**
- 2023: **89,9%**
- 2024: **89,7%**



#### Tendencia:

- **Leve descenso sostenido**, aunque marginal.
- Se mantiene en niveles altos, pero sin crecimiento.



#### Mujeres:

- 2022: **93,6%**
- 2023: **93,1%**
- 2024: **92,8%**

Tendencia:

-  **Ligera baja**, pero también muy estable.
-  Mantiene niveles consistentemente superiores.

---

### Brecha de género

- La diferencia a favor de mujeres es constante:
  - 2022: +3,4 pp
  - 2023: +3,2 pp
  - 2024: +3,1 pp

 Interpretación:

- Existe una **brecha estructural estable**, donde las mujeres presentan mejor desempeño.
- La brecha **no se amplía ni se reduce significativamente**, lo que sugiere un patrón consolidado.

---

### Lectura estratégica

**Fortalezas:**

- Indicador en niveles **sobresalientes ( $\approx 90\%$ )**
- **Alta estabilidad interanual**
- Buen desempeño en ambos géneros

**Riesgos:**

- **Leve tendencia a la baja** en ambos grupos
- Posible **techo de desempeño** (difícil seguir creciendo sin intervenciones específicas)

**Oportunidades:**

- Analizar **factores de éxito en mujeres** para replicarlos
- Focalizar acciones en hombres para:
  - cerrar brecha
  - evitar deterioro progresivo

---

### Conclusión

El gráfico refleja un sistema con **alto nivel de retención/desempeño y gran estabilidad**, pero con una **brecha de género persistente a favor de mujeres** y una **leve tendencia descendente** que, aunque no crítica, debe ser monitoreada.

 El desafío no es aumentar significativamente el indicador, sino **sostener estos niveles de excelencia y reducir brechas internas**, especialmente en el segmento masculino.

---

## Tasa de aprobación por área del conocimiento y género

El análisis de la tasa de aprobación por área del conocimiento y género (2022–2024) muestra un sistema con altos niveles de desempeño global, pero con variaciones relevantes entre áreas y cambios importantes en algunas disciplinas.

La tabla 7 presenta un análisis mediante una escala de calor que muestra que los mayores porcentajes de aprobación en el período 2022–2024 corresponden a las áreas de Educación y Salud, las cuales, en su mayoría, superan el 90%.

**Ilustración 9. Tabla 7: Tasa de aprobación distribuido por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento     | 2022          |               | 2023          |               | 2024          |               |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                           | Masc.         | Fem.          | Masc.         | Fem.          | Masc.         | Fem.          |
| Administración y Comercio | 86,0%         | 88,1%         | 93,2%         | 89,6%         | 82,9%         | 83,5%         |
| Arte y Arquitectura       | 76,6%         | 92,3%         | 83,9%         | 93,1%         | 82,4%         | 87,0%         |
| Ciencias Básicas          | 88,4%         | 83,3%         | 87,5%         | 84,2%         | 100,0%        | 71,4%         |
| Ciencias Sociales         | 88,7%         | 93,1%         | 86,3%         | 93,0%         | 82,9%         | 92,8%         |
| Derecho                   | 89,5%         | 90,5%         | 95,8%         | 90,6%         | 66,7%         | 76,6%         |
| Educación                 | 91,1%         | 93,5%         | 90,1%         | 93,2%         | 89,2%         | 94,5%         |
| Salud                     | 92,2%         | 92,9%         | 89,6%         | 92,6%         | 93,2%         | 87,5%         |
| Tecnología                | 83,3%         | 88,2%         | 85,8%         | 90,2%         | 88,9%         | 92,1%         |
| <b>Aprobación Total</b>   | <b>90,20%</b> | <b>93,60%</b> | <b>89,90%</b> | <b>93,10%</b> | <b>89,70%</b> | <b>92,80%</b> |

### Tendencia general institucional

- La **aprobación total** se mantiene en niveles muy altos:
  - 2022: **90,2% (H) / 93,6% (M)**
  - 2023: **89,9% / 93,1%**
  - 2024: **89,7% / 92,8%**



Lectura:

- Alta estabilidad estructural** del sistema.
- Leve descenso sostenido** en ambos géneros.
- Brecha persistente a favor de mujeres** (~3 puntos porcentuales).

### Brecha de género

- En casi todas las áreas, las **mujeres presentan mayores tasas de aprobación**.
- Excepciones puntuales:
  - Ciencias Básicas (2024)**: hombres 100% vs mujeres 71,4%
  - Salud (2024)**: hombres levemente superiores



#### Interpretación:

- Existe una **ventaja femenina estructural**, pero con **casos atípicos que requieren análisis específico**.

### Análisis por áreas del conocimiento



#### Áreas con desempeño alto y estable

- **Educación**
  - Siempre sobre 89%
  - Mujeres alcanzan **94,5% en 2024**  
 Área más consistente y sólida.
- **Salud**
  - Niveles altos en todo el período
  - Leve baja en mujeres en 2024 (87,5%)  
 Buen desempeño, pero con variación reciente.
- **Tecnología**
  - Tendencia al alza
  - 2024: **88,9% (H) / 92,1% (M)**  
 Área en consolidación positiva.



#### Áreas con comportamiento intermedio

- **Administración y Comercio**
  - Fuerte alza en 2023, pero caída en 2024
  - 2024: ~83% ambos géneros  
 Inestabilidad reciente.
- **Arte y Arquitectura**
  - Mejora en hombres
  - Mujeres siguen liderando (87%)  
 Brecha de género relevante.
- **Ciencias Sociales**
  - Descenso en hombres
  - Mujeres se mantienen altas (~93%)  
 Brecha creciente.



#### Áreas críticas o con alta volatilidad

- **Derecho**
  - Caída significativa en 2024:
    - Hombres: **95,8% → 66,7%**

- Mujeres: **90,6% → 76,6%**  
 Principal alerta del sistema.
- **Ciencias Básicas**
  - Comportamiento muy irregular:
    - Hombres: suben a **100%**
    - Mujeres: caen a **71,4%**
  -  Alta dispersión y posible problema de cohorte o tamaño de muestra.



## Principales tendencias

### Fortalezas:

- Sistema con **altísima aprobación global**
- Áreas consolidadas: Educación, Salud, Tecnología
- Ventaja femenina consistente

### Riesgos:

- **Derecho** con caída abrupta
- **Ciencias Básicas** con fuerte variabilidad
- Leve tendencia a la baja a nivel institucional

### Oportunidades:

- Replicar prácticas de Educación y Tecnología
- Analizar causas de brechas de género en áreas específicas
- Profundizar en análisis por cohorte y asignaturas críticas



## 5. Lectura estratégica

El sistema muestra un **alto desempeño académico general**, pero:

- No es homogéneo entre áreas
- Existen **alertas puntuales que pueden afectar indicadores futuros**
- La brecha de género, aunque favorable a mujeres, **requiere comprensión más profunda**

## Conclusión

La institución presenta **niveles de aprobación sobresalientes y estables**, lo que constituye una fortaleza relevante en términos de calidad formativa. Sin embargo, existen **focos críticos (especialmente Derecho y Ciencias Básicas)** y una **leve tendencia descendente** que debe ser monitoreada.



El desafío estratégico es **mantener estos altos niveles de aprobación**, mientras se **intervienen áreas con alta volatilidad y se reducen brechas internas**, avanzando hacia una mayor consistencia institucional.

## Tasa de aprobación STEM por área del conocimiento y género

El análisis de la **tasa de aprobación en áreas STEM por género (2022–2024)** muestra un sistema con **altos niveles de desempeño**, pero con **cambios relevantes en la composición por área y una pérdida de la ventaja femenina en 2024**.

En relación con las áreas STEM (tabla 8), la aprobación general es menor al compararla con la totalidad de las áreas del conocimiento. Esto se observa tanto en el género masculino, que bordea el 88% en cada uno de los años, como en el femenino, que varía entre 91,8% (2022) y 87,1% (2024). Al enfocar el análisis por área, Educación lidera las mayores tasas de aprobación, con un porcentaje superior en el género femenino durante 2022 y 2023. Sin embargo, en 2024 ocurre lo contrario: el género femenino obtiene la aprobación más baja (87,5%) y el masculino la más alta (95,0%).

**Ilustración 10. Tabla 8: Tasa de aprobación STEM distribuido por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento  | 2022         |              | 2023         |              | 2024         |              |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                        | Masc.        | Fem.         | Masc.        | Fem.         | Masc.        | Fem.         |
| Ciencias Básicas       | 88,4%        | 82,9%        | 86,7%        | 78,6%        | 100,0%       | 71,4%        |
| Educación              | 91,5%        | 95,1%        | 93,8%        | 95,8%        | 95,0%        | 87,5%        |
| Tecnología             | 83,3%        | 88,1%        | 85,8%        | 90,2%        | 88,9%        | 92,1%        |
| <b>Aprobación STEM</b> | <b>88,5%</b> | <b>91,8%</b> | <b>88,0%</b> | <b>90,1%</b> | <b>87,6%</b> | <b>87,1%</b> |

### Tendencia general STEM

- Aprobación total STEM:
  - 2022: **88,5% (H) / 91,8% (M)**
  - 2023: **88,0% / 90,1%**
  - 2024: **87,6% / 87,1%**



Lectura:

- Existe una **leve tendencia a la baja en ambos géneros**.
- En 2024 se produce un cambio clave:
  - **Desaparece la brecha a favor de mujeres**
  - Incluso se invierte levemente (**hombres > mujeres**)

### Brecha de género

- 2022–2023: ventaja femenina clara ( $\approx 2\text{--}3$  pp)
- 2024: **convergencia total e inversión leve**



Explicación:

- No se debe a mejora masculina significativa,
- sino a una **caída importante en mujeres**, especialmente en ciertas áreas.

## Análisis por área del conocimiento



### Ciencias Básicas (alta volatilidad)

- Hombres:
  - Suben a **100% en 2024**
- Mujeres:
  - Caen a **71,4%**



#### Interpretación:

- Brecha extrema en 2024 (**casi 30 puntos**)
- Posible efecto de:
  - cohortes pequeñas,
  - asignaturas críticas,
  - factores metodológicos.



### Educación (quiebre en 2024)

- Mujeres:
  - Muy altas en 2022–2023 (**95%+**)
  - Caen a **87,5% en 2024**
- Hombres:
  - Se mantienen altos y estables (**~95%**)



#### Interpretación:

- Área históricamente fuerte,
- pero con **deterioro femenino reciente relevante**.



### Tecnología (mejor desempeño relativo)

- Tendencia positiva:
  - Hombres: 83,3% → 88,9%
  - Mujeres: 88,1% → 92,1%



#### Interpretación:

- Área más **estable y consistente del sistema STEM**
- Mantiene **ventaja femenina clara**



## Principales tendencias

### Fortalezas:

- Altos niveles generales de aprobación
- Tecnología como área consolidada
- Buen desempeño masculino en 2024

### Riesgos:

- **Caída de aprobación femenina en STEM**
- Alta volatilidad en Ciencias Básicas
- Deterioro en Educación



## Lectura estratégica

El sistema STEM evidencia tres fenómenos clave:

### 1. Convergencia de género

- Se reduce una ventaja histórica femenina
  - Riesgo de pérdida de desempeño global si continúa la tendencia
- 2. Heterogeneidad estructural**
- Tecnología se consolida
  - Ciencias Básicas y Educación muestran inestabilidad
- 3. Cambio en el equilibrio del sistema**
- El descenso femenino impacta directamente el promedio general

---

## Conclusión

La aprobación en STEM se mantiene en **niveles altos**, pero con una **leve tendencia descendente y un cambio estructural en la brecha de género**. El sistema pasa de una **ventaja femenina clara a un escenario de convergencia**, explicado principalmente por caídas en mujeres en áreas específicas.



El desafío institucional es **sostener el rendimiento en STEM**, abordando:

- la **volatilidad en Ciencias Básicas**,
  - la **caída en Educación**,
  - y especialmente la **disminución del desempeño femenino**, que históricamente ha sido un factor de fortaleza.
-

## Número de Titulados

El análisis de la tabla muestra la evolución de titulaciones por género en el período **2022–2024**, evidenciando un **crecimiento sostenido del total**, con dinámicas diferenciadas entre hombres y mujeres.

El total de titulaciones de carreras de pregrado promedió un crecimiento de 14% entre 2022 y 2024, liderado en términos porcentuales por el género masculino (18,5%), seguido por el femenino (11,4%). La proporción de titulados es encabezada por las mujeres, que representan el 58,5% del total en 2024 (tabla 9).

**Ilustración 11. Tabla 9: Número de titulados distribuidos por género, periodo 2022 - 2024**

| Género       | 2022         | 2023         | 2024         | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Masculino    | 593          | 629          | 703          | 110                          | 18,5%                   | 41,5%           |
| Femenino     | 891          | 961          | 993          | 102                          | 11,4%                   | 58,5%           |
| <b>Total</b> | <b>1.484</b> | <b>1.590</b> | <b>1.696</b> | <b>212</b>                   | <b>14%</b>              | <b>100%</b>     |

### Crecimiento de titulaciones

- 2022: **1.484**
- 2023: **1.590**
- 2024: **1.696**



Variación:

- **+212 titulados**
- **+14% de crecimiento**

### Interpretación:

Se evidencia un **aumento sostenido en la producción de titulados**, lo que refleja:

- mejora en trayectorias académicas,
- mayor eficiencia terminal,
- y/o efecto de cohortes más grandes en años previos.

## Análisis por género



### Femenino

- 2022: 891 → 2024: **993 tituladas**
- Variación:
  - **+102**
  - **+11,4%**
- Participación 2024: **58,5%**



#### Lectura:

- Las mujeres continúan siendo **mayoría en la titulación**.
- Mantienen un rol clave en la generación de capital humano.
- Crecimiento positivo, aunque más moderado.



#### Masculino

- 2022: 593 → 2024: **703 titulados**
- Variación:
  - **+110**
  - **+18,5%**



#### Lectura:

- Mayor crecimiento relativo del período.
- Indica una **mejora en la progresión o finalización masculina**.

### Cambios en la estructura de titulados

- Participación femenina sigue siendo dominante (**58,5%**)
- Sin embargo:
  - Los hombres aumentan más rápido



#### Interpretación:

- Existe una **leve convergencia de género en la titulación**
- Podría reflejar:
  - mejoras en retención masculina,
  - cambios en composición de matrícula,
  - o mayor eficiencia en trayectorias de hombres.

### Tendencias clave en titulaciones

#### Fortalezas:

- Crecimiento sostenido de titulados
- Base femenina consolidada
- Mejora en resultados globales del sistema

#### Cambios relevantes:

- Mayor dinamismo masculino
- Reducción progresiva de brecha de género

### Lectura estratégica (clave en titulaciones)

Al tratarse de titulaciones, este comportamiento es especialmente relevante porque:

#### 1. Impacto en indicadores de calidad

- Mejora en:
  - titulación oportuna,
  - eficiencia del sistema,

- indicadores de acreditación

## 2. Impacto territorial

- Mayor generación de capital humano para la región
- Aporte al desarrollo productivo y social

## 3. Gestión institucional

- Permite evaluar:
  - coherencia entre matrícula y egreso,
  - desempeño por cohortes,
  - efectividad de estrategias de retención

## Conclusión

La institución presenta un **crecimiento significativo en titulaciones (+14%)**, lo que constituye una **señal positiva de desempeño académico y eficiencia formativa**. Aunque las mujeres continúan siendo mayoría, el mayor crecimiento masculino sugiere una **tendencia a la convergencia en la composición de titulados**.



El desafío estratégico es **sostener este crecimiento**, asegurando:

- calidad en la formación,
- equilibrio en la participación por género,
- y coherencia con las demandas del entorno laboral y territorial.

## Número de Titulados por área del conocimiento y género

Al desagregar por áreas (tabla 10), se observa que la mayor variación porcentual de titulaciones entre 2022 y 2024 se concentra en aquellas con menor número de titulados/as: Agropecuaria, Arte y Arquitectura y Ciencias Básicas. En las demás áreas, en términos absolutos, las mujeres presentan un mayor número de titulaciones cada año, a excepción de Tecnología, que concentra una mayor cantidad de hombres. No obstante, en términos porcentuales, la variación de titulaciones entre 2022 y 2024 es liderada por el género femenino (18,8%).

**Ilustración 12. Tabla 10: Número de titulados distribuidos por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del conocimiento     | 2022       |            | 2023       |            | 2024       |            | Variación Masc. (22-24) | Variación Fem. (22-24) |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------|------------------------|
|                           | Masc.      | Fem.       | Masc.      | Fem.       | Masc.      | Fem.       |                         |                        |
| Administración y Comercio | 93         | 193        | 99         | 216        | 118        | 146        | +25 (+26,9%)            | -47 (-24,4%)           |
| Agropecuaria              | 2          | -          | -          | -          | -          | 2          | -2 (-100%)              | +2                     |
| Arte y Arquitectura       | 4          | 6          | 1          | 7          | 7          | 10         | +3 (+75%)               | +4 (+66,7%)            |
| Ciencias Básicas          | 3          | 2          | 1          | 2          | 1          | 1          | -2 (-66,7%)             | -1 (-50%)              |
| Ciencias Sociales         | 51         | 140        | 67         | 140        | 64         | 180        | +13 (+25,5%)            | +40 (+28,6%)           |
| Derecho                   | -          | -          | 1          | -          | -          | 1          | 0                       | +1                     |
| Educación                 | 99         | 283        | 91         | 326        | 152        | 347        | +53 (+53,5%)            | +64 (+22,6%)           |
| Salud                     | 63         | 182        | 46         | 151        | 59         | 205        | -4 (-6,3%)              | +23 (+12,6%)           |
| Tecnología                | 278        | 85         | 323        | 119        | 302        | 101        | +24 (+8,6%)             | +16 (+18,8%)           |
| <b>N° titulados</b>       | <b>593</b> | <b>891</b> | <b>629</b> | <b>961</b> | <b>703</b> | <b>993</b> | <b>+110 (+18,5%)</b>    | <b>+102 (+11,4%)</b>   |

### Tendencia general de titulaciones

- Total titulados:
  - Hombres: +110 (+18,5%)
  - Mujeres: +102 (+11,4%)

 **Crecimiento sostenido**, con mayor dinamismo masculino, pero manteniendo predominio femenino en el total.

### Análisis por área del conocimiento

#### Áreas en expansión (alto impacto en crecimiento)

##### Educación (principal motor)

- Hombres: +53 (+53,5%)
- Mujeres: +64 (+22,6%)

 Área con mayor volumen y crecimiento absoluto. Consolida su rol como **principal generador de titulados**.

##### Ciencias Sociales

- Hombres: +13 (+25,5%)
- Mujeres: +40 (+28,6%)

 Crecimiento equilibrado y sostenido. Alta participación femenina.

##### Tecnología

- Hombres: +24 (+8,6%)
- Mujeres: +16 (+18,8%)

 Área estratégica:

- Crece en ambos géneros. **Interesante dinamismo femenino** (aunque sigue siendo minoría)

## Áreas con crecimiento moderado o comportamiento mixto



### Arte y Arquitectura

- Hombres: **+75%**
- Mujeres: **+66,7%**



Alto crecimiento relativo, pero sobre **base pequeña**.



### Salud

- Hombres: **-4 (-6,3%)**
- Mujeres: **+23 (+12,6%)**



Comportamiento diferenciado: Crecimiento femenino. Leve retroceso masculino

## Áreas en contracción o con señales de alerta



### Administración y Comercio

- Hombres: **+25 (+26,9%)**
- Mujeres: **-47 (-24,4%)**



Cambio estructural importante:

- Fuerte caída femenina. Compensación parcial masculina



### Ciencias Básicas

- Hombres: **-66,7%**
- Mujeres: **-50%**



Área en **contracción clara**. Posible baja matrícula de origen o problemas de progresión.



### Agropecuaria

- Comportamiento marginal (muy baja base)



No permite conclusiones robustas, pero refleja **baja escala del área**.



### Derecho

- Aparición reciente (sin base comparativa sólida)

## Brechas de género

### Predominio femenino:

- Educación

- Ciencias Sociales
- Salud

#### **Predominio masculino:**

- Tecnología
- Administración (en crecimiento reciente)

#### **Cambios relevantes:**

- **Administración:** fuerte caída femenina
- **Tecnología:** aumento femenino (positivo)



Se observa una **reconfiguración de la composición de género por área.**

### **Tendencias estructurales**



#### **Expansión:**

- Educación
- Ciencias Sociales
- Tecnología



#### **Riesgos:**

- Ciencias Básicas (contracción)
- Administración (cambio en composición)
- Baja escala en Agropecuaria



#### **Transformaciones:**

- Mayor crecimiento masculino global
- Avance femenino en áreas estratégicas (Tecnología)

### **Lectura estratégica**

#### **1. Concentración de titulaciones**

- Alta dependencia de:
  - Educación
  - Ciencias Sociales



Riesgo de **sobrerrepresentación de ciertas áreas.**

#### **2. Desbalance en áreas STEM**

- Tecnología crece, pero:



Ciencias Básicas cae. Posible debilidad en base científica del sistema.

#### **3. Equidad de género en transición**

- Mujeres siguen liderando
- Pero:
  - hombres crecen más rápido
  - cambios importantes en áreas específicas

## Conclusión

El sistema de titulaciones muestra un **crecimiento positivo y sostenido**, impulsado principalmente por áreas tradicionales como Educación y Ciencias Sociales. Sin embargo, se observan **cambios estructurales relevantes**:

- Reconfiguración por género en algunas áreas
- Debilidad en Ciencias Básicas
- Crecimiento incipiente en Tecnología

 El desafío estratégico es **diversificar la matriz de titulados**, fortaleciendo áreas STEM, equilibrando la distribución por género y alineando la formación con las necesidades del entorno productivo y territorial.

## Número de Titulados STEM por área del conocimiento y género

Las carreras STEM presentan un aumento general de titulaciones femeninas del 40% entre 2022 y 2024, siendo este incremento liderado porcentualmente por el área de Educación (300%). En términos absolutos, la cantidad de titulaciones masculinas y femeninas es similar en el período 2022–2024, con 35 y 34, respectivamente (tabla 11).

**Ilustración 13. Tabla 11: Número de titulados STEM distribuidos por área del conocimiento y género, período 2022 - 2024**

| Área del conocimiento | 2022       |           | 2023       |            | 2024       |            | Variación Masc. (22–24) | Variación Fem. (22–24) |
|-----------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------------------|------------------------|
|                       | Masc.      | Fem.      | Masc.      | Fem.       | Masc.      | Fem.       |                         |                        |
| Agropecuaria          | 1          | -         | -          | -          | -          | 2          | -1                      | +2                     |
| Ciencias Básicas      | 3          | 2         | 1          | 2          | 1          | 1          | -2 (-200%)              | -1 (-50%)              |
| Educación             | 6          | 4         | 7          | 8          | 13         | 16         | +7 (+53,8%)             | +12 (+300%)            |
| Tecnología            | 266        | 79        | 319        | 116        | 297        | 100        | +31 (+10,4%)            | +21 (+26,6%)           |
| <b>Total STEM</b>     | <b>276</b> | <b>85</b> | <b>327</b> | <b>126</b> | <b>311</b> | <b>119</b> | <b>+35 (+11,3%)</b>     | <b>+34 (+40%)</b>      |

## Tendencia general STEM

- **Total titulados STEM:**
  - 2022: 361
  - 2023: 453
  - 2024: **430**

 Variación 2022–2024:

- Hombres: **+35 (+11,3%)**
- Mujeres: **+34 (+40%)**

## Lectura:

- Crecimiento relevante en el período, especialmente en mujeres. Sin embargo, se observa una **leve caída en 2024 respecto a 2023**, lo que sugiere **inestabilidad reciente**.

## Composición por género

- 2024:
  - Hombres: **311 (72,3%)**
  - Mujeres: **119 (27,7%)**



### Interpretación:

- Sistema **fuertemente masculinizado**
- Pero:
  - Las mujeres crecen a mayor ritmo (**+40% vs +11,3%**)



Señal positiva de **avance en equidad**, aunque aún insuficiente.

---

## Análisis por área del conocimiento



### Tecnología (núcleo del sistema STEM)

- Hombres: **+31 (+10,4%)**
- Mujeres: **+21 (+26,6%)**



Representa la gran mayoría de titulaciones STEM:

- 2024: **~92% del total STEM**

### Lectura:

- Área altamente dominante
- Crecimiento sostenido
- Mejora relativa en participación femenina



### Fortaleza estructural del sistema STEM



### Educación (crecimiento significativo)

- Hombres: **+7 (+53,8%)**
- Mujeres: **+12 (+300%)**



Fuerte expansión, especialmente femenina.

### Lectura:

- Área emergente dentro de STEM (probablemente pedagogías científicas)
- Aporta a diversificación del sistema



### Ciencias Básicas (contracción crítica)

- Hombres: **-2 (-200%)**
- Mujeres: **-1 (-50%)**



Caída sostenida y baja escala.

### Lectura:

- Área debilitada
  - Riesgo para: base científica institucional y desarrollo de investigación futura



### Agropecuaria (baja escala)

- Comportamiento marginal



No permite análisis estructural, pero refleja:

- **muy baja participación en titulaciones STEM**

---

## Principales tendencias



### Fortalezas:

- Crecimiento general del sistema STEM
- Tecnología como eje consolidado
- Aumento significativo de mujeres



### Riesgos:

- Alta concentración en Tecnología
- Debilidad estructural en Ciencias Básicas
- Baja diversificación de áreas STEM



### Cambios relevantes:

- Fuerte crecimiento femenino (aunque desde base baja)
- Aparición de Educación como área complementaria

---

## Lectura estratégica

### 1. Alta concentración del sistema

- Dependencia crítica de Tecnología
-  Riesgo de falta de diversificación

---

### 2. Debilidad en base científica

- Ciencias Básicas en retroceso
-  Impacto potencial en:
- investigación
  - innovación
  - postgrados

---

### 3. Avance en equidad de género

- Mujeres crecen más rápido
-  Oportunidad para:
- fortalecer políticas de inclusión en STEM
  - mejorar balance estructural

---

## Conclusión

El sistema de titulaciones STEM presenta un **crecimiento positivo y avances en participación femenina**, pero con **desafíos estructurales importantes**:

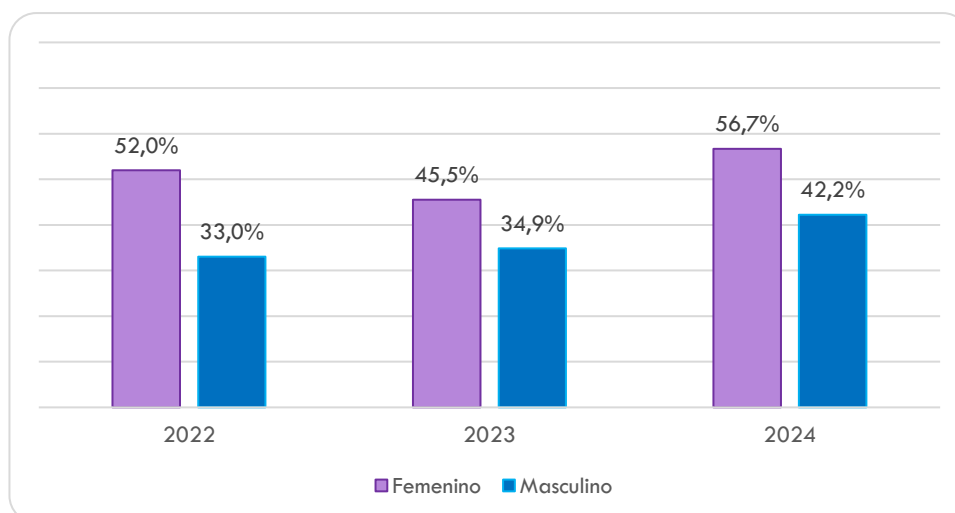
- Alta dependencia de Tecnología
- Debilitamiento de Ciencias Básicas
- Baja diversificación del sistema

 El desafío estratégico es **fortalecer la base científica, diversificar la oferta STEM y consolidar el crecimiento con mayor equilibrio de género**, asegurando sostenibilidad en el mediano plazo.

## Titulación Oportuna

La tasa de titulación oportuna en la Universidad de Los Lagos es liderada por el género femenino, que se mantiene por sobre el 50% en dos años (2022 y 2024). Por su parte, la titulación oportuna masculina, que en 2022 alcanzó su nivel más bajo (33%), aumentó a 42,2% en 2024.

**Ilustración 14. Gráfica 3: Tasa de titulación Oportuna distribuidos por género, periodo 2022 - 2024**



### Tendencia general

El indicador muestra una evolución diferenciada por género:

#### Femenino

2022: **52,0%**

2023: **45,5%**

2024: **56,7%**

#### Masculino

2022: **33,0%**

2023: **34,9%**

2024: **42,2%**



#### Lectura general:

- Ambos géneros mejoran en 2024
- Las mujeres mantienen sistemáticamente mejores resultados

## Evolución por género



### Femenino

- Caída en 2023 (-6,5 pp)
- Fuerte recuperación en 2024 (+11,2 pp respecto a 2023)
- Resultado más alto del período (56,7%)



#### Interpretación:

- Alta **capacidad de recuperación**
- Comportamiento dinámico, pero con tendencia positiva



### Masculino

- Crecimiento sostenido:
  - 33,0% → 34,9% → 42,2%



#### Interpretación:

- Mejora continua, aunque más lenta
- Sin caídas intermedias

## Brecha de género

- 2022: 19,0 pp
- 2023: 10,6 pp
- 2024: 14,5 pp



#### Lectura:

- Brecha **persistente a favor de mujeres**
- Se reduce en 2023, pero vuelve a ampliarse en 2024

## Hallazgos clave



### Fortalezas

- Mejora significativa en 2024 en ambos grupos
- Nivel femenino alto (sobre 55%)
- Tendencia positiva general del sistema



### Alertas

- Brecha estructural de género
- Volatilidad en resultados femeninos
- Rezago masculino persistente

## Lectura estratégica

### 1. Ventaja femenina consolidada

- Mejores tasas de titulación oportuna en todo el período
-  Posible relación con: trayectorias académicas más estables y mayor retención efectiva

## 2. Rezago masculino estructural

- Aunque mejora, sigue significativamente por debajo

 Requiere:

- estrategias focalizadas de acompañamiento
- monitoreo de trayectorias críticas

## 3. Año 2024 como punto de inflexión

- Mejores resultados del período en ambos géneros

 Indica: impacto positivo de políticas institucionales o contexto favorable

## Conclusión

La titulación oportuna muestra una **tendencia favorable al alza**, con una **ventaja consistente del grupo femenino** y una **mejora progresiva en hombres**.

 El desafío institucional no es solo seguir aumentando el indicador, sino:

- **reducir la brecha de género**
- **consolidar la mejora masculina**
- **mantener la estabilidad en el desempeño femenino**

## Titulación Oportuna por área de conocimiento y género

Las titulaciones oportunas más altas, según la tabla 12, corresponden a las áreas de Administración y Comercio, y Educación. En ambas, las mujeres lideran este indicador, superando el 64% en 2024. Cabe destacar que, en el área de Tecnología, las mujeres alcanzaron una tasa de titulación oportuna de 57% en 2024. El área en la que el género masculino presenta mayores tasas que el femenino corresponde a Ciencias Básicas.

**Ilustración 15. Tabla 12: Tasa de titulación Oportuna distribuidos por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento     | 2022         |               |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|---------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                           | Fem.         | Masc.         | Tit. Oport.  | Fem.         | Masc.        | Tit. Oport.  | Fem.         | Masc.        | Tit. Oport.  |
| Administración y Comercio | 55,6%        | 41,9%         | 50,7%        | 56,9%        | 46,8%        | 53,3%        | 64,1%        | 46,4%        | 58,0%        |
| Arte y Arquitectura       | 12,5%        | 4,3%          | 6,5%         | 10,0%        | 4,2%         | 5,9%         | 23,7%        | 13,2%        | 18,4%        |
| Ciencias Básicas          | 0,0%         | 16,7%         | 14,3%        | 25,0%        | 100,0%       | 40,0%        |              |              |              |
| Ciencias Sociales         | 50,8%        | 37,0 %        | 45,9%        | 42,9%        | 30,9%        | 39,0%        | 49,6%        | 27,2%        | 41,4%        |
| Educación                 | 64,9%        | 31,5%         | 53,8%        | 50,3%        | 31,3%        | 43,8%        | 64,4%        | 45,6%        | 58,8%        |
| Salud                     | 33,6%        | 21,9%         | 31,1%        | 32,3%        | 28,0%        | 31,1%        | 42,3%        | 34,1%        | 40,0%        |
| Tecnología                | 44,7%        | 32,8%         | 35,8%        | 35,8%        | 36,6%        | 36,5%        | 57,0%        | 46,8%        | 49,0%        |
| <b>Tit. Oportuna</b>      | <b>52,0%</b> | <b>33,0 %</b> | <b>43,7%</b> | <b>45,5%</b> | <b>34,9%</b> | <b>40,8%</b> | <b>56,7%</b> | <b>42,2%</b> | <b>50,2%</b> |

### Tendencia general institucional

- **Total titulación oportuna:**
  - 2022: **43,7%**
  - 2023: **40,8%**
  - 2024: **50,2%**



#### Lectura:

- Caída en 2023, seguida de una **fuerte recuperación en 2024 (+9,4 pp)**
- Mejor resultado del período

### Brecha de género (visión global)

- 2022: **52,0% (F) vs 33,0% (M)**
- 2023: **45,5% (F) vs 34,9% (M)**
- 2024: **56,7% (F) vs 42,2% (M)**



#### Conclusión:

- Ventaja **estructural femenina**
- Mejora masculina sostenida, pero insuficiente para cerrar brecha

### Análisis por área del conocimiento

#### Alto desempeño (2024)



#### Educación

- Total: **58,8%**
- Femenino: **64,4%**
- Masculino: **45,6%**



#### Área líder del sistema

- Recupera niveles de 2022 tras caída en 2023
- Alta brecha de género (**+18,8 pp**)



### Administración y Comercio

- Total: **58,0%**
- Femenino: **64,1%**
- Masculino: **46,4%**



Tendencia creciente sostenida

- Mejora continua en los tres años. Buen desempeño estructural.

## Desempeño medio



### Tecnología

- Total: **49,0%**
- Femenino: **57,0%**
- Masculino: **46,8%**



Fuerte recuperación en 2024

- 2023 fue punto bajo
- Brecha de género más acotada que en otras áreas



### Ciencias Sociales

- Total: **41,4%**
- Femenino: **49,6%**
- Masculino: **27,2%**



Comportamiento irregular

- Caída en 2023 y recuperación parcial
- **Alta brecha de género (22,4 pp)**



### Salud

- Total: **40,0%**
- Femenino: **42,3%**
- Masculino: **34,1%**



Mejora progresiva

- Brecha moderada
- Potencial de crecimiento

## Principales hallazgos



### Fortalezas

- Fuerte recuperación institucional en 2024
  - Áreas consolidadas: Educación y Administración
- Mejora importante en Tecnología



### Debilidades

- Brechas de género persistentes en todas las áreas
- Bajo desempeño en:
  - Arte y Arquitectura
  - parcialmente Ciencias Sociales
- Alta volatilidad en Ciencias Básicas



### Dinámicas relevantes

- 2023 fue un **año de inflexión negativo**
- 2024 muestra **recuperación sistémica**
- Mejora masculina relevante, pero aún rezagada

## Lectura estratégica

### 1. Segmentación clara del sistema

- Áreas consolidadas → Educación, Administración
- Áreas en transición → Tecnología, Salud
- Áreas críticas → Arte, Ciencias Básicas

### 2. Brecha de género estructural

- Mujeres lideran en todas las áreas
  - Brechas especialmente altas en: Educación y Ciencias Sociales



Necesidad de políticas focalizadas en hombres

### 3. Recuperación 2024: oportunidad institucional

- Mejora transversal sugiere:
  - impacto de políticas internas
  - ajuste en gestión académica



Clave: **sostener esta tendencia**

## Conclusión

La titulación oportuna muestra una **recuperación significativa en 2024**, con mejoras transversales por área, pero mantiene **desafíos estructurales importantes**:

- Persistencia de brechas de género
- Heterogeneidad entre áreas
- Rezago en áreas críticas



El foco estratégico debe estar en:

- **cerrar brechas de género**
- **fortalecer áreas de bajo desempeño**
- **consolidar la mejora observada en 2024**

## Titulación Oportuna STEM por área de conocimiento y género

A nivel general, en las carreras de las áreas STEM entre 2022 y 2024, la titulación oportuna masculina es muy similar a la tasa institucional. En cambio, la titulación oportuna femenina se mantiene por debajo de la tasa institucional en 2022 y 2023, pero aumenta en 2024 a 57,1%, situándose por encima del promedio femenino institucional (tabla 13).

**Ilustración 16. Tabla 13: Tasa de titulación Oportuna STEM distribuidos por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento     | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                           | Fem.         | Masc.        | Tit. Oport.  | Fem.         | Masc.        | Tit. Oport.  | Fem.         | Masc.        | Tit. Oport.  |
| Ciencias Básicas          | 0,0%         | 16,7%        | 14,3%        | 25,0%        | 100,0%       | 40,0%        |              |              |              |
| Educación                 | 16,7%        | 40,0%        | 33,3%        | 50,0%        | 43,8%        | 45,8%        | 57,9%        | 62,5%        | 60,0%        |
| Tecnología                | 44,7%        | 32,8%        | 35,8%        | 35,8%        | 36,6%        | 36,5%        | 57,0%        | 46,8%        | 49,0%        |
| <b>Tit. Oportuna STEM</b> | <b>43,1%</b> | <b>32,6%</b> | <b>35,2%</b> | <b>36,3%</b> | <b>37,0%</b> | <b>36,9%</b> | <b>57,1%</b> | <b>47,2%</b> | <b>49,5%</b> |

### Tendencia general STEM

- **Total titulación oportuna STEM:**
  - 2022: **35,2%**
  - 2023: **36,9%**
  - 2024: **49,5%**



#### Lectura:

- Crecimiento leve entre 2022–2023
- **Fuerte salto en 2024 (+12,6 pp)**
- Se alcanza el mejor nivel del período

### Brecha de género

- 2022: **43,1% (F) vs 32,6% (M)** → brecha: **10,5 pp**
- 2023: **36,3% (F) vs 37,0% (M)** → leve ventaja masculina
- 2024: **57,1% (F) vs 47,2% (M)** → brecha: **9,9 pp**



#### Interpretación:

- Brecha **no estructuralmente estable** (oscila)
- 2024 vuelve a mostrar **ventaja femenina clara**
- Mejora significativa en ambos géneros

### Análisis por área del conocimiento



#### Tecnología (área dominante STEM)

- Total: 2022: **35,8%** / 2023: **36,5%** / 2024: **49,0%**



#### Lectura:

- Estancamiento inicial
- **Fuerte recuperación en 2024**
- Mejora en ambos géneros:
  - Femenino: +12,3 pp (2023–2024)
  - Masculino: +10,2 pp



Área clave para explicar el comportamiento global STEM



#### Educación (STEM)

- Total:
  - 2022: **33,3%**
  - 2023: **45,8%**
  - 2024: **60,0%**



**Lectura:** Crecimiento sostenido y significativo . En 2024: Masculino supera levemente a femenino. Ambos con niveles altos. Se consolida como **área de alto desempeño dentro de STEM**



#### Ciencias Básicas

- 2022: **14,3%** / 2023: **40,0%** / 2024: **sin datos**



#### Lectura:

- Alta volatilidad
- Resultados poco robustos (posible baja matrícula)
- 100% masculino en 2023 indica **distorsión por escala**. Área con **baja estabilidad analítica**

### Principales hallazgos



#### Fortalezas

- Mejora significativa en 2024 en todo el sistema STEM
- Tecnología y Educación impulsan el crecimiento
- Mejora simultánea en hombres y mujeres



#### Debilidades

- Alta dependencia de Tecnología
- Baja robustez en Ciencias Básicas
- Brecha de género aún relevante en 2024



### Dinámicas clave

- 2023 = año de transición
- 2024 = **punto de inflexión positivo**
- Convergencia parcial de género en 2023, pero no sostenida

---

## Lectura estratégica

### 1. Recuperación estructural en 2024

- Mejora transversal indica: ajustes institucionales efectivos y posible impacto de políticas de retención/titulación

---

### 2. Tecnología como motor del sistema

- Explica gran parte del resultado global
-  Riesgo: dependencia excesiva de una sola área

---

### 3. Educación STEM como oportunidad

- Crecimiento sostenido
  - Buen equilibrio de género
-  Potencial para: diversificar el sistema STEM

---

### 4. Brecha de género moderada pero persistente

- No estructuralmente rígida, pero reaparece
-  Necesidad de: estrategias diferenciadas por género

---

### 5. Debilidad en Ciencias Básicas

- Inestabilidad y baja escala
-  Riesgo para: base científica e investigación futura

---

## Conclusión

La titulación oportuna en STEM muestra una **mejora significativa y transversal en 2024**, consolidando un **escenario de recuperación del sistema**.

Sin embargo, persisten desafíos clave:

- Dependencia estructural de Tecnología
- Debilidad en Ciencias Básicas
- Brechas de género no resueltas

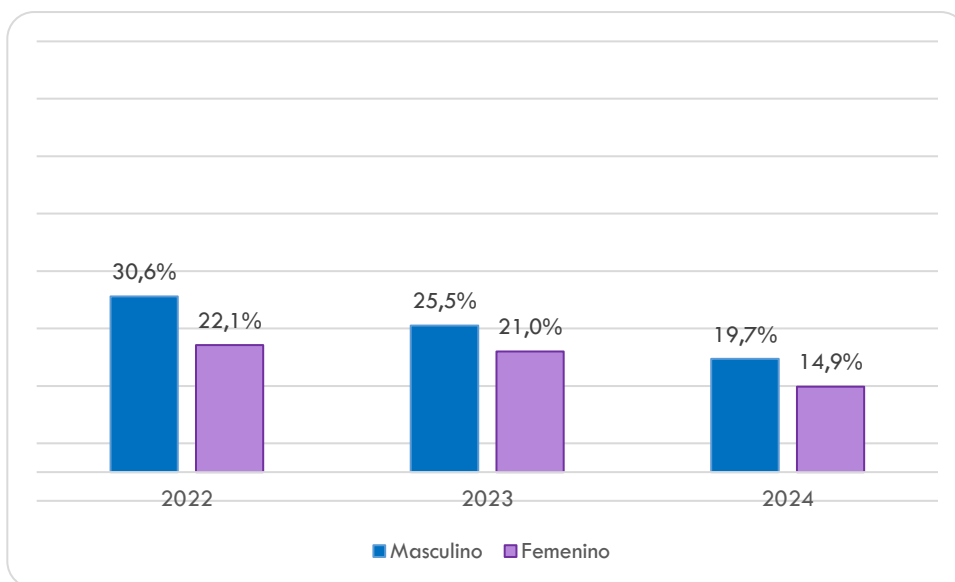
 El foco estratégico debe orientarse a: **diversificar las áreas STEM , fortalecer la base científica y consolidar la mejora reciente con equidad de género**

---

## Sobreduración

La sobreduración se entiende como la variación porcentual entre la duración formal y la duración real de un programa. En la siguiente gráfica se observa que la sobreduración, tanto masculina como femenina, ha disminuido en el período analizado: en los hombres pasa de 30,6% (2022) a 19,7% (2024), mientras que en las mujeres desciende desde 22,1% (2022) a 14,9% (2024).

**Ilustración 17. Gráfica 4: Tasa de Sobreduración distribuida por género, periodo 2022 - 2024**



## Sobreduración por género y área de conocimiento

La tabla 14, mediante una escala de calor, muestra la sobreduración según áreas del conocimiento y género. Se aprecia que las tasas más altas se concentran en Arte y Arquitectura y Ciencias Básicas, donde en 2022 y 2023 ambos géneros presentaron casos superiores al 45% de la duración formal. Esta tendencia se mantiene en Ciencias Básicas en 2024, especialmente en el género masculino, que alcanza un 60%. Por otra parte, en Arte y Arquitectura, el género femenino presenta en 2023 una sobreduración del 0%.

**Ilustración 18. Tabla 14: Tasa de sobreduración distribuida por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento      | 2022          |               | 2023          |               | 2024          |               |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                            | Masc.         | Fem.          | Masc.         | Fem.          | Masc.         | Fem.          |
| Administración y Comercio  | 39,5%         | 30,5%         | 28,8%         | 33,7%         | 21,5%         | 19,9%         |
| Arte y Arquitectura        | 54,2%         | 45,0%         | 66,7%         | 0,0%          | 24,4%         | 23,2%         |
| Ciencias Básicas           | 15,0%         | 70,0%         | 20,0%         | 30,0%         | 60,0%         |               |
| Ciencias Sociales          | 24,8%         | 18,6%         | 37,5%         | 20,4%         | 24,0%         | 15,2%         |
| Educación                  | 15,1%         | 13,5%         | 19,6%         | 12,0%         | 19,3%         | 9,4%          |
| Salud                      | 31,7%         | 25,7%         | 19,8%         | 24,4%         | 19,0%         | 19,5%         |
| Tecnología                 | 35,6%         | 28,4%         | 24,4%         | 22,1%         | 17,5%         | 15,7%         |
| <b>Sobreduración total</b> | <b>30,60%</b> | <b>22,10%</b> | <b>25,50%</b> | <b>21,00%</b> | <b>19,70%</b> | <b>14,90%</b> |

## Sobreduración STEM por género y área de conocimiento

En las áreas STEM (tabla 15), la sobreduración es similar entre géneros, con excepción de Ciencias Básicas, donde las mujeres alcanzaron un 70% en 2022 y los hombres un 60% en 2024. La menor sobreduración se observa en el área de Educación (Pedagogía en Enseñanza Media, mención Matemáticas y Computación).

**Ilustración 19. Tabla 15: Tasa de sobreduración STEM distribuida por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024**

| Área del Conocimiento     | 2022         |              | 2023         |              | 2024         |              |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                           | Masc.        | Fem.         | Masc.        | Fem.         | Masc.        | Fem.         |
| Ciencias Básicas          | 15,0%        | 70,0%        | 20,0%        | 30,0%        | 60,0%        |              |
| Educación                 | 0,0%         | 0,0%         | 1,4%         | 2,9%         | 11,5%        | 3,1%         |
| Tecnología                | 33,8%        | 25,4%        | 24,0%        | 21,1%        | 17,5%        | 15,7%        |
| <b>Sobreduración STEM</b> | <b>31,1%</b> | <b>25,7%</b> | <b>23,1%</b> | <b>19,4%</b> | <b>17,3%</b> | <b>12,9%</b> |

### Tendencia general STEM

- **Sobreduración total:**
  - 2022: **31,1% (M) | 25,7% (F)**
  - 2023: **23,1% (M) | 19,4% (F)**
  - 2024: **17,3% (M) | 12,9% (F)**



#### Lectura:

- **Disminución sostenida y significativa** en ambos géneros
- Reducción total:
  - Hombres: **-13,8 pp**
  - Mujeres: **-12,8 pp**



Señal clara de **mejora en la eficiencia terminal del sistema STEM**

## Brecha de género

- En todo el período:
  - Hombres presentan **mayor sobreduración**
  - Mujeres muestran **mejor desempeño sistemático**
- Brecha:
  - 2022: **5,4 pp** / 2023: **3,7 pp** / 2024: **4,4 pp**



### Interpretación:

- Brecha **persistente pero moderada**
- Mejora en ambos grupos, sin convergencia total

## Análisis por área del conocimiento



### Tecnología (principal componente STEM)

- Masculino: **33,8% → 24,0% → 17,5%**
- Femenino: **25,4% → 21,1% → 15,7%**



### Lectura:

- Reducción sostenida y consistente
- Mejora estructural del área
- Brecha de género baja y estable



Área con **mayor impacto positivo en la mejora global**



### Educación (STEM)

- Masculino: **0,0% → 1,4% → 11,5%**
- Femenino: **0,0% → 2,9% → 3,1%**



### Lectura:

- Niveles bajos en general
- **Aumento en hombres en 2024** (alerta)
- Mujeres mantienen estabilidad



Posible: cambio en cohortes y acumulación de rezagos recientes



### Ciencias Básicas

- Masculino: **15,0% → 20,0% → 60,0%**
- Femenino:
  - 2022: **70,0%** / 2023: **30,0%** / 2024: **sin datos**



### Lectura:

- **Altísima volatilidad**
- Valores extremos (ej. 60% y 70%)
- Probable efecto de **baja matrícula**



Área con **baja robustez analítica y alto riesgo**

## Principales hallazgos



### Fortalezas

- Reducción sistemática de la sobreduración en STEM
- Mejora clara en Tecnología (área dominante)

- Mujeres con mejor desempeño en todo el período



### Alertas

- Aumento en sobreduración masculina en Educación (2024)
- Alta inestabilidad en Ciencias Básicas
- Persistencia de brecha de género



### Dinámicas clave

- Mejora estructural del sistema (especialmente 2022–2024)
- Consolidación de eficiencia en áreas masivas
- Distorsiones en áreas de baja escala

## Lectura estratégica

### 1. Mejora en eficiencia terminal

Disminución sostenida indica: mejor gestión académica y avances en retención y progresión

### 2. Tecnología como motor de eficiencia

- Reducción consistente de sobreduración



Clave para: mejorar indicadores institucionales y fortalecer acreditación

### 3. Brecha de género estructural

- Mujeres presentan menor sobreduración



Refuerza patrón observado en: retención y titulación oportuna

### 4. Riesgos en áreas pequeñas

- Ciencias Básicas:  
resultados poco estables



Requiere: análisis cualitativo complementario y revisión de cohortes

### 5. Señales emergentes en Educación

- Aumento en hombres en 2024



Posible alerta temprana

## Conclusión

La Sobreduración en STEM muestra una **mejora estructural significativa**, reflejando avances en la **eficiencia del sistema formativo**.

Sin embargo, persisten desafíos:

- Brechas de género moderadas
- Inestabilidad en áreas de baja matrícula
- Señales de alerta en Educación (hombres)



El foco estratégico debe centrarse en:

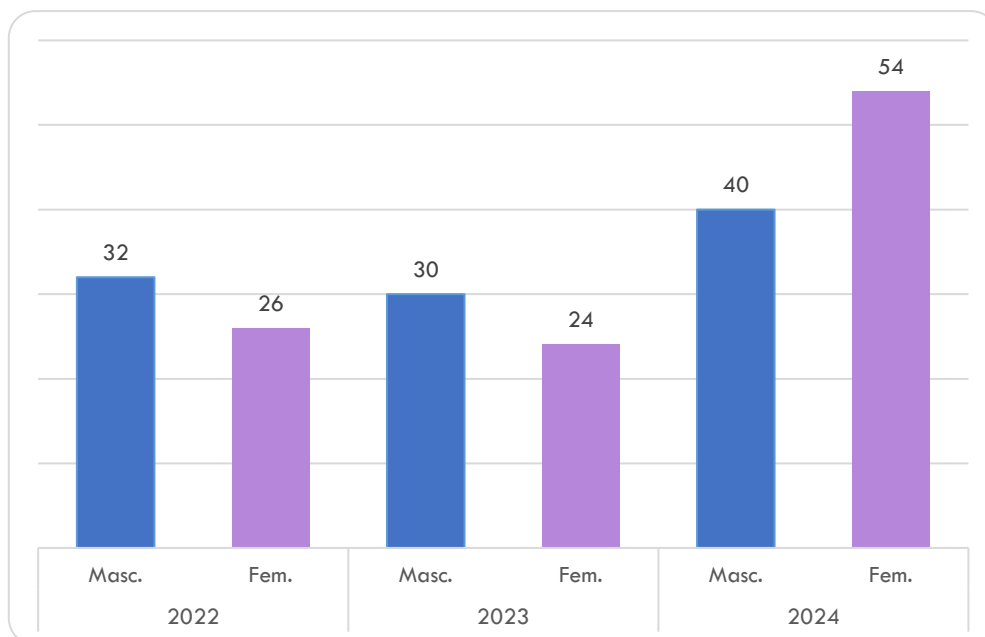
- **consolidar la reducción de sobreduración**
- **monitorear áreas críticas**
- **fortalecer trayectorias académicas en grupos de mayor riesgo**

## B. Estudiantes de Postgrado

### Postulaciones

Las postulaciones en Programas de Postgrado en la Universidad de Los Lagos tuvieron un fuerte aumento en el año 2024. En dicho año, el género femenino alcanzó el 57,4% de las postulaciones, rompiendo así la tendencia observada en periodos anteriores, en los cuales la mayor proporción correspondía a hombres (gráfica 5 y tabla 16). En los programas de postgrado, el aumento de postulaciones entre los años 2022 y 2024 estuvo liderado por las mujeres, con un crecimiento del 107,7%, seguido por los hombres, con un 25%, lo que representa una variación general del 62,1%.

**Ilustración 20. Gráfica 5: Número de postulaciones distribuidas por género, periodo 2022 - 2024**



La tabla presenta la evolución de las postulaciones a programas de postgrado distribuidas por género durante el período 2022–2024, evidenciando un crecimiento significativo de la demanda, particularmente en la participación femenina.

En términos generales, las postulaciones totales aumentan desde 58 en 2022 a 94 en 2024, lo que representa un crecimiento absoluto de 36 postulaciones y una variación positiva

de 2,1%. Este comportamiento refleja una expansión importante del interés por programas de postgrado en el período analizado.

Al desagregar por género, se observan dinámicas diferenciadas:

- Las postulaciones femeninas pasan de 26 en 2022 a 54 en 2024, registrando un incremento absoluto de 28 postulaciones y una variación de 107,7%, más que duplicando su volumen inicial.
- Las postulaciones masculinas aumentan de 32 a 40 en el mismo período, con un crecimiento absoluto de 8 postulaciones y una variación de 25,0%.

Como resultado, en 2024 las mujeres representan el 57,4% del total de postulaciones, superando a los hombres, que concentran el 42,6%. Este cambio refleja una transformación relevante en la composición de la demanda de postgrado, marcada por una creciente participación femenina.

Desde una perspectiva temporal, el comportamiento muestra dos etapas:

- Entre 2022 y 2023 se observa una leve disminución del total de postulaciones (de 58 a 54).
- En 2024 se produce un fuerte repunte, impulsado principalmente por el crecimiento de las postulaciones femeninas.

**Ilustración 21. Tabla 16: Número de postulaciones distribuidas por género, periodo 2022 - 2024**

| Género               | 2022      | 2023      | 2024      | Variación          |                         | Proporción 2024 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|--------------------|-------------------------|-----------------|
|                      |           |           |           | Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) |                 |
| Femenino             | 26        | 24        | 54        | 28                 | 107,7%                  | 57,4%           |
| Masculino            | 32        | 30        | 40        | 8                  | 25,0%                   | 42,6%           |
| <b>Postulaciones</b> | <b>58</b> | <b>54</b> | <b>94</b> | <b>36</b>          | <b>62,1%</b>            | <b>100,0%</b>   |

### Conclusión:

Los resultados evidencian una consolidación del interés por la formación de postgrado, con una expansión particularmente dinámica de la participación femenina. Este comportamiento puede asociarse a una mayor valorización de la especialización profesional, fortalecimiento de trayectorias académicas y mayor acceso de mujeres a oportunidades de formación avanzada. Asimismo, el crecimiento sostenido de la demanda representa una oportunidad estratégica para fortalecer la oferta de postgrado institucional y desarrollar políticas de atracción, permanencia y diversificación de programas orientadas a las nuevas dinámicas del sistema educativo.

## Postulaciones por tipo de programa

Considerando el tipo de programa de postgrado al que se postula, se aprecia en la tabla 17 que tanto en los doctorados como en los magíster las postulaciones femeninas lideran las cifras. En particular, las mujeres presentaron un aumento del 250% en la intención de ingresar a estudios de doctorado, mientras que en los hombres se observa una disminución del 16,7% en el mismo periodo (2022–2024). En los programas de magíster, las postulaciones aumentaron un 81,8% en mujeres y un 50% en hombres.

**Ilustración 22. Tabla 17: Número de postulaciones distribuidas por tipo de programa y género, periodo 2022 - 2024**

| Programa               | 2022      |           | 2023      |           | 2024      |           | Variación Masc. (22–24) | Variación Fem. (22–24) |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|------------------------|
|                        | Masc.     | Fem.      | Masc.     | Fem.      | Masc.     | Fem.      |                         |                        |
| Doctorado              | 12        | 4         | 9         | 6         | 10        | 14        | -16,7%                  | 250,0%                 |
| Magíster               | 20        | 22        | 21        | 18        | 30        | 40        | 50,0%                   | 81,8%                  |
| <b>Total Postgrado</b> | <b>32</b> | <b>26</b> | <b>30</b> | <b>24</b> | <b>40</b> | <b>54</b> | <b>25,0%</b>            | <b>107,7%</b>          |

Al analizar por tipo de programa, se observan comportamientos diferenciados:



### Doctorado

Las postulaciones masculinas a doctorado disminuyen de 12 en 2022 a 10 en 2024, registrando una variación negativa de -16,7%. Por el contrario, las postulaciones femeninas presentan un crecimiento muy significativo, aumentando de 4 a 14 postulaciones, equivalente a un incremento de 250,0%.

Este comportamiento modifica sustancialmente la composición de género en doctorado:

- En 2022 predominaban ampliamente los hombres (75%).
- En 2024 las mujeres pasan a representar cerca del 58,3% de las postulaciones.

Lo anterior evidencia una creciente incorporación femenina a programas de formación doctoral, fenómeno relevante considerando las históricas brechas de género en niveles avanzados de formación académica e investigación.



### Magíster

Las postulaciones a programas de magíster muestran crecimiento en ambos géneros:

- Los hombres aumentan de 20 a 30 postulaciones (+50,0%).
- Las mujeres crecen de 22 a 40 postulaciones (+81,8%).

En este nivel, las mujeres mantienen liderazgo en participación durante todo el período y amplían la brecha en 2024, concentrando aproximadamente el 57,1% de las postulaciones.

El comportamiento del magíster sugiere una consolidación de la demanda por formación profesional avanzada, asociada posiblemente a necesidades de especialización laboral, desarrollo profesional y continuidad de estudios.

## Conclusión

Los resultados muestran una expansión importante de las postulaciones de postgrado, con un protagonismo creciente de las mujeres tanto en magíster como especialmente en doctorado. La tendencia observada evidencia avances en participación femenina en niveles avanzados de formación, fortaleciendo la diversificación y equidad en el acceso al postgrado.

## Matrícula Nueva y Total

En lo referente de la matrícula nueva, se observa en la gráfica 6 y tabla 18, que esta ha aumentado en un 44% en hombres y un 17% en mujeres. La matrícula total tiene una variación negativa de 16% en hombres y un 25% en mujeres.

**Ilustración 23. Gráfica 6: Matrícula nueva y total, distribuidas por género, periodo 2022 - 2024**

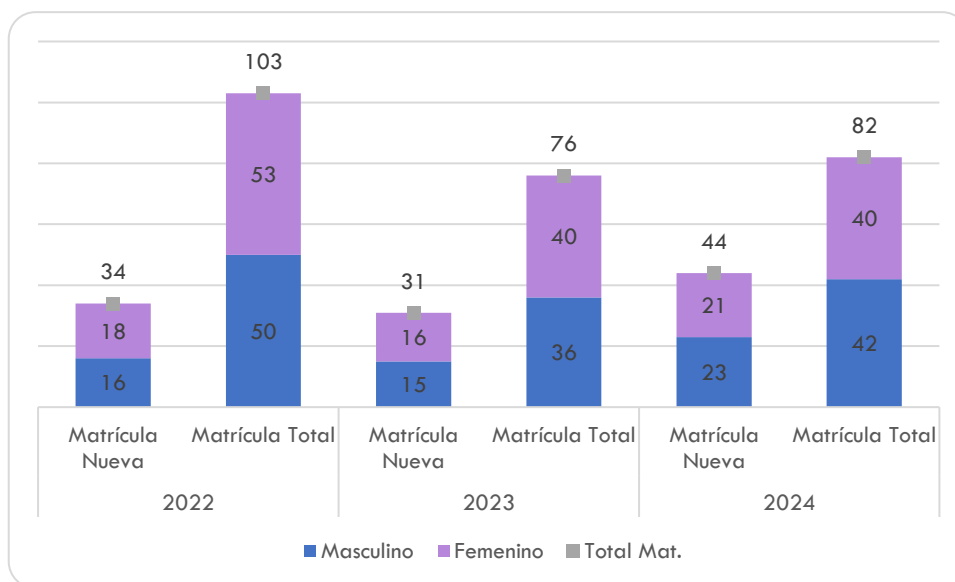


**Ilustración 24. Tabla 18: Matrícula nueva y total distribuidas por género, periodo 2022 - 2024**

| Matrícula       | 2022  |      | 2023  |      | 2024  |      | Variación     | Variación    |
|-----------------|-------|------|-------|------|-------|------|---------------|--------------|
|                 | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. (22-24) | Fem. (22-24) |
| Matrícula Nueva | 16    | 18   | 15    | 16   | 23    | 21   | 44%           | 17%          |
| Matrícula Total | 50    | 53   | 36    | 40   | 42    | 40   | -16%          | -25%         |

La tabla presenta la evolución de la matrícula de postgrado por género entre 2022 y 2024, distinguiendo entre matrícula nueva y matrícula total. Los resultados evidencian dinámicas diferenciadas entre el ingreso de nuevos estudiantes y la matrícula global del sistema de postgrado.

### Matrícula Nueva

La matrícula nueva muestra un comportamiento positivo durante el período, especialmente en el caso masculino:

Los hombres aumentan desde 16 estudiantes en 2022 a 23 en 2024, registrando un crecimiento de 44%.

Las mujeres pasan de 18 a 21 estudiantes, equivalente a un incremento de 17%.

En términos generales, la matrícula nueva total aumenta de 34 a 44 estudiantes, reflejando una recuperación de la capacidad de captación de nuevos estudiantes de postgrado hacia 2024, luego de la disminución observada en 2023.

Además, se observa una composición relativamente equilibrada por género:

- En 2022 predominaban levemente las mujeres.
- En 2024 la participación masculina aumenta, alcanzando una distribución más balanceada.
- Este comportamiento sugiere un fortalecimiento reciente del interés por ingresar a programas de postgrado, particularmente entre hombres.

### Matrícula Total

A diferencia de la matrícula nueva, la matrícula total presenta una disminución durante el período analizado:

La matrícula masculina baja de 50 estudiantes en 2022 a 42 en 2024, equivalente a una disminución de 16%.

La matrícula femenina disminuye de 53 a 40 estudiantes, registrando una caída más pronunciada de 25%.

En conjunto, la matrícula total pasa de 103 estudiantes en 2022 a 82 en 2024, reflejando una contracción global del stock de estudiantes de postgrado.

La disminución de la matrícula total, pese al crecimiento reciente de nuevos ingresos, puede estar asociada a diversos factores:

- finalización de cohortes,
- menor permanencia o retención,
- duración acotada de programas,
- discontinuidad de estudiantes,
- ajustes en la oferta académica institucional.

---

### Análisis comparativo

El contraste entre el crecimiento de la matrícula nueva y la disminución de la matrícula total evidencia un escenario de transición:

- La institución logra recuperar capacidad de atracción de nuevos estudiantes.
- Sin embargo, aún no alcanza niveles suficientes para compensar completamente la reducción acumulada de estudiantes activos.

Asimismo, la disminución femenina en matrícula total resulta particularmente relevante, considerando que en otras dimensiones analizadas (postulaciones y titulaciones) las mujeres muestran una participación creciente.

---

### Conclusión

Los resultados muestran señales positivas en la captación reciente de estudiantes de postgrado, especialmente en matrícula nueva, aunque persisten desafíos en sostenibilidad y permanencia de la matrícula total.

---

### Matrícula Nueva por tipo de programa

---

Al desagregar la matrícula nueva por tipo de programa (doctorado y magíster), se evidencia una tendencia marcada por el aumento de mujeres en programas de doctorado (67%) y de hombres en programas de magíster (50%), al comparar los años 2024 y 2022 (tabla 19).

**Ilustración 25. Tabla 19: Matrícula nueva distribuidas por tipo de programa y género, periodo 2022 - 2024**

| Programa               | 2022      |           | 2023      |           | 2024      |           | Variación     | Variación    |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|--------------|
|                        | Masc.     | Fem.      | Masc.     | Fem.      | Masc.     | Fem.      | Masc. (22-24) | Fem. (22-24) |
| Doctorado              | 4         | 3         | 2         | 4         | 5         | 5         | 25%           | 67%          |
| Magíster               | 12        | 15        | 13        | 12        | 18        | 16        | 50%           | 7%           |
| <b>Matrícula Nueva</b> | <b>16</b> | <b>18</b> | <b>15</b> | <b>16</b> | <b>23</b> | <b>21</b> | <b>44%</b>    | <b>17%</b>   |

La tabla presenta la evolución de la matrícula nueva de postgrado según tipo de programa y género entre 2022 y 2024, evidenciando un crecimiento general de nuevos ingresos y dinámicas diferenciadas entre doctorado y magíster.

### Evolución general de matrícula nueva

La matrícula nueva total aumenta desde 34 estudiantes en 2022 a 44 en 2024, reflejando una expansión de 29,4% en el período. Este crecimiento es impulsado principalmente por el aumento de la matrícula masculina:

- Los hombres pasan de 16 a 23 estudiantes nuevos (+44%).
- Las mujeres aumentan de 18 a 21 estudiantes (+17%).

Aunque las mujeres mantienen una participación relevante, el crecimiento masculino es proporcionalmente mayor, reduciendo la brecha observada al inicio del período.

### Análisis por tipo de programa



#### Doctorado

La matrícula nueva de doctorado muestra un crecimiento importante en ambos géneros hacia 2024:

- Los hombres aumentan de 4 a 5 estudiantes (+25%).
- Las mujeres pasan de 3 a 5 estudiantes (+67%).

El comportamiento femenino resulta especialmente relevante, ya que refleja una expansión sostenida de la incorporación de mujeres a programas doctorales, alcanzando en 2024 una distribución paritaria entre hombres y mujeres.

Además, luego de la caída registrada en 2023, el doctorado evidencia una recuperación significativa en 2024, lo que podría indicar:

- fortalecimiento de la oferta doctoral,
- mayor capacidad de atracción institucional,
- o incremento del interés por formación avanzada e investigación.

## **Magíster**

Los programas de magíster concentran la mayor parte de la matrícula nueva de postgrado durante todo el período.

- La matrícula masculina crece desde 12 a 18 estudiantes (+50%).
- La femenina aumenta levemente de 15 a 16 estudiantes (+7%).

En este nivel, aunque las mujeres mantienen una participación alta, el crecimiento se concentra principalmente en hombres, quienes muestran una expansión sostenida desde 2022.

Esto podría reflejar:

- mayor demanda de especialización profesional masculina,
- diversificación de programas,
- o cambios en perfiles de ingreso y necesidades de formación continua.

---

## **Tendencias relevantes**

### **1. Recuperación de la captación de nuevos estudiantes**

Tras una leve disminución en 2023, la matrícula nueva presenta un repunte importante en 2024, particularmente en magíster y doctorado.

### **2. Avance femenino en doctorado**

El crecimiento femenino en programas doctorales constituye uno de los hallazgos más relevantes, evidenciando avances en participación de mujeres en formación de alto nivel y desarrollo investigativo.

### **3. Consolidación del magíster como principal vía de ingreso**

Los programas de magíster continúan concentrando la mayor proporción de nuevos estudiantes, reafirmando su rol estratégico en formación continua y especialización profesional.

---

## **Conclusión**

Los resultados muestran un fortalecimiento reciente de la matrícula nueva de postgrado, acompañado de una expansión de la participación femenina en programas doctorales y un crecimiento sostenido del magíster.

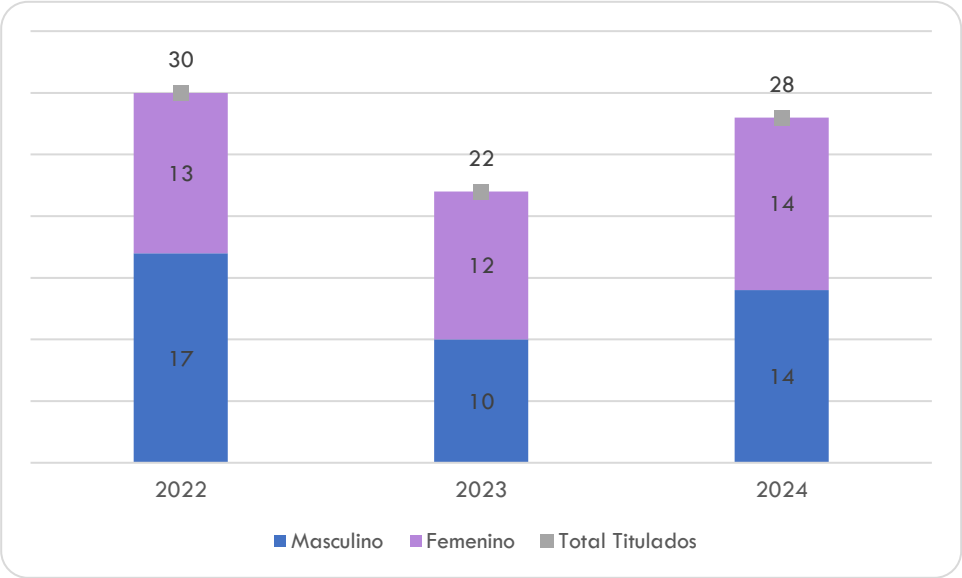
Este escenario representa una oportunidad estratégica para:

- consolidar el desarrollo del postgrado institucional,
  - fortalecer políticas de atracción y permanencia,
  - ampliar capacidades de investigación y especialización,
  - y promover una mayor equidad de género en niveles avanzados de formación académica.
-

## Titulados Postgrado

La titulación en programas de postgrado fue equitativa en 2024, con un 50% de mujeres y la misma proporción de hombres. Según la tabla 20, la variación por género entre los años 2022 y 2024 muestra un aumento de una mujer (7,7%) y una disminución de tres hombres (-17,6%), lo que equivale a una variación total de -6,7%.

Ilustración 26. Gráfica 7: Número de titulados distribuidos por género, período 2022 - 2024



La tabla presenta la evolución de los titulados de postgrado por género entre 2022 y 2024, evidenciando una disminución moderada en el total de titulaciones y una convergencia progresiva hacia una distribución paritaria entre hombres y mujeres.

Ilustración 27. Tabla 20: Número de titulados distribuidos por género, período 2022 - 2024

| Género    | 2022 | 2023 | 2024 | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|-----------|------|------|------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Femenino  | 13   | 12   | 14   | 1                            | 7,7%                    | 50,0%           |
| Masculino | 17   | 10   | 14   | -3                           | -17,6%                  | 50,0%           |
| Total     | 30   | 22   | 28   | -2                           | -6,7%                   | 100,0%          |

### Evolución general de titulados

El número total de titulados de postgrado disminuye desde 30 en 2022 a 28 en 2024, equivalente a una variación de -6,7%. No obstante, la trayectoria presenta comportamientos diferenciados:

- En 2023 se registra una caída importante, alcanzando solo 22 titulados.

- En 2024 se observa una recuperación parcial, acercándose nuevamente a los niveles iniciales.

Esto sugiere una cierta estabilidad estructural del sistema de postgrado, aunque con fluctuaciones asociadas probablemente a:

- tamaño de cohortes,
- duración efectiva de programas,
- tiempos de graduación,
- o dinámicas de permanencia estudiantil.

---

## Análisis por género



### Mujeres

Las tituladas mujeres aumentan levemente de 13 a 14 entre 2022 y 2024, registrando un crecimiento de 7,7%.

Además:

- En 2024 alcanzan el 50% del total de titulados.
- Mantienen una participación estable durante todo el período.
- Recuperan y superan levemente el nivel inicial tras la caída observada en 2023.

Este comportamiento evidencia una consolidación de la participación femenina en la graduación de postgrado.



### Hombres

Los titulados hombres disminuyen desde 17 en 2022 a 14 en 2024, equivalente a una reducción de -17,6%.

Aunque en 2024 se observa una recuperación respecto de 2023:

- no se alcanzan los niveles iniciales,
- y la brecha histórica favorable a hombres desaparece hacia el final del período.

La disminución relativa masculina explica la convergencia hacia la paridad de género observada en 2024.

---

## Tendencias relevantes

### 1. Avance hacia equilibrio de género

Uno de los principales hallazgos es la convergencia en la participación de hombres y mujeres:

- En 2022 predominaban los hombres (56,7%).
- En 2024 ambos géneros representan exactamente el 50% de las titulaciones.

Esto refleja avances institucionales en equidad y acceso efectivo a la graduación de programas de postgrado.

### Recuperación post caída 2023

La disminución registrada en 2023 parece transitoria, dado el repunte observado en 2024. Esto podría asociarse a:

- normalización de cohortes,
- regularización de procesos académicos,
- o incremento de titulaciones rezagadas.

---

### Consolidación femenina en postgrado

El crecimiento femenino en titulaciones se alinea con tendencias previamente observadas en:

- postulaciones,
- matrícula nueva,
- y participación en programas doctorales.

Lo anterior evidencia un fortalecimiento progresivo de las trayectorias académicas femeninas en formación avanzada.

---

### Conclusión

Los resultados muestran una relativa estabilidad en las titulaciones de postgrado, acompañada de una transformación importante en la composición de género, marcada por el fortalecimiento de la participación femenina y el avance hacia una distribución paritaria.

En términos estratégicos, el escenario evidencia oportunidades para:

- fortalecer la continuidad y graduación oportuna en postgrado,
- consolidar políticas de acompañamiento académico,
- ampliar la capacidad de graduación femenina en niveles avanzados,
- y proyectar el crecimiento del postgrado como eje de desarrollo institucional y fortalecimiento de capital humano avanzado.

---

### Titulados por tipo de programas de postgrado

En términos absolutos, se aprecia que el número de titulaciones en doctorado es menor que en magíster, manteniéndose cifras similares entre hombres y mujeres dentro de cada tipo de programa. Bajo este contexto, las variaciones entre 2022 y 2024 muestran un aumento del 20% en mujeres tituladas de magíster, aunque no se observa una tendencia sostenida año a año. Las demás variaciones, tanto en magíster como en doctorado, presentan cifras negativas (tabla 21).

**Ilustración 28. Tabla 21: Número de titulados distribuidos por tipo de programa y género, período 2022 - 2024**

| Programa         | 2022      |           | 2023      |           | 2024      |           | Variación     | Variación    |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|--------------|
|                  | Masc.     | Fem.      | Masc.     | Fem.      | Masc.     | Fem.      | Masc. (22-24) | Fem. (22-24) |
| Doctorado        | 4         | 3         | 2         | 6         | 3         | 2         | -25,0%        | -33,3%       |
| Magíster         | 13        | 10        | 8         | 6         | 11        | 12        | -15,4%        | 20,0%        |
| <b>Titulados</b> | <b>17</b> | <b>13</b> | <b>10</b> | <b>12</b> | <b>14</b> | <b>14</b> | <b>-17,6%</b> | <b>7,7%</b>  |

La tabla presenta la evolución de los titulados de postgrado por tipo de programa y género entre 2022 y 2024, evidenciando cambios relevantes en la composición de las graduaciones y una tendencia hacia una mayor participación femenina en los procesos de titulación.

### Evolución general de titulados

El número total de titulados disminuye desde 30 en 2022 a 28 en 2024, equivalente a una variación de -6,7%. Sin embargo, la evolución presenta diferencias importantes según género:

- Los hombres disminuyen de 17 a 14 titulados (-17,6%).
- Las mujeres aumentan de 13 a 14 tituladas (+7,7%).

Como resultado, en 2024 se alcanza una distribución paritaria entre hombres y mujeres, reflejando una transformación progresiva en la composición de las titulaciones de postgrado.

### Análisis por tipo de programa



#### Doctorado

Las titulaciones de doctorado muestran una disminución en ambos géneros durante el período:

- Hombres: de 4 a 3 titulados (-25%).
- Mujeres: de 3 a 2 tituladas (-33,3%).

Además, se observa una fuerte fluctuación anual:

- En 2023 las titulaciones femeninas aumentan significativamente (6 tituladas), mientras las masculinas disminuyen.
- En 2024 ambos grupos presentan una reducción.

Estas variaciones probablemente responden al tamaño reducido de las cohortes doctorales, donde pequeños cambios absolutos generan importantes variaciones porcentuales.

No obstante, el comportamiento evidencia que:

- el doctorado mantiene una base de graduación relativamente baja,
- y continúa siendo un nivel formativo altamente sensible a la permanencia y duración efectiva de los estudios.

---

## **Magíster**

Los programas de magíster concentran la mayor cantidad de titulados del sistema de postgrado y muestran dinámicas diferenciadas por género:

### **Hombres**

- Disminuyen desde 13 a 11 titulados (-15,4%).

### **Mujeres**

- Aumentan desde 10 a 12 tituladas (+20%).

Este resultado evidencia una consolidación progresiva de las mujeres en procesos de graduación de magíster, compensando parcialmente la disminución masculina.

Además:

- En 2024 las mujeres superan a los hombres en número de titulaciones de magíster.
- El magíster se consolida como el principal motor de graduación del postgrado institucional.

---

## **Tendencias relevantes**

### **1. Feminización progresiva de las titulaciones**

Uno de los hallazgos más relevantes es el avance sostenido de las mujeres en las titulaciones de postgrado:

- aumentan su participación total,
- crecen especialmente en magíster,
- y alcanzan igualdad con los hombres en el total de graduados.

Esta tendencia se alinea con los resultados observados previamente en:

- postulaciones,
- matrícula nueva,
- y participación en programas de postgrado.

---

### **2. Disminución relativa masculina**

La reducción de titulaciones masculinas en ambos niveles explica gran parte de la caída total del período. Esto podría asociarse a:

- retrasos en trayectorias académicas,
- abandono,
- menor continuidad,
- o cambios en la composición de cohortes.

---

### **3. Mayor estabilidad del magíster**

En comparación con el doctorado, los programas de magíster muestran:

- mayor volumen de graduación,
- mayor estabilidad,
- y mejor capacidad de recuperación.

Esto refuerza el rol estratégico del magíster como principal componente del sistema de postgrado institucional.

---

### Conclusión

Los resultados muestran un escenario de relativa estabilidad en las titulaciones de postgrado, acompañado de importantes cambios en la composición de género y en la dinámica de los programas.

Mientras el doctorado mantiene bajos niveles de graduación y alta variabilidad, el magíster evidencia mayor consolidación y una creciente participación femenina.

---

## C. Funcionarios Académicos

### Funcionarios Académicos por Género

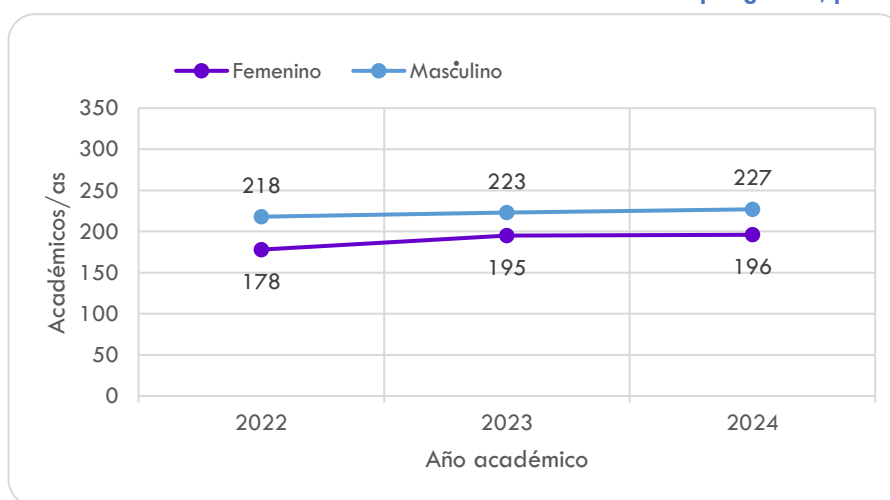
La variación del personal académico entre los años 2022 y 2024 muestra un aumento en la dotación, considerando tanto al personal de planta como a contrata (tabla 22). En este periodo, esta creció en 27 personas (de 396 a 423), lo que representa un incremento del 6,8%. El mayor aumento se registra en el género femenino, con 18 académicas más entre 2022 y 2024 (10,1%). Entre 2023 y 2024, el crecimiento fue de solo una académica, lo que sugiere una tendencia a la estabilización. La proporción de académicas y académicos en el año 2024 es de un 46,3% y 53,7%, respectivamente.

**Ilustración 29. Tabla 22: Funcionarios Académicos distribuidos por género, periodo 2022-2024**

| Género    | 2022 | 2023 | 2024 | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|-----------|------|------|------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Femenino  | 178  | 195  | 196  | +18                          | +10,1%                  | 46,30%          |
| Masculino | 218  | 223  | 227  | +9                           | +4,1%                   | 53,70%          |
| Total     | 396  | 418  | 423  | +27                          | +6,8%                   | 100%            |

Tal como se observa anteriormente, el crecimiento del estamento femenino se concentró principalmente entre 2022 y 2023, estabilizándose en 2024. Esta tendencia queda aún más clara en el gráfico 8, donde se visualiza un aplanamiento en la curva femenina, mientras que la línea masculina mantiene un alza sostenida, aunque moderada.

**Ilustración 30. Gráfica 8: Funcionarios Académicos distribuidos por género, periodo 2022-2024**



## Funcionarios Académicos por género y Campus/Sede

Respecto al personal académico distribuido por campus/sede (tabla 23), se observa que, en el periodo analizado, el Campus Osorno concentra la mayor cantidad de académicas y académicos, donde las académicas aumentaron un 10,9% en 2024 y los académicos un 5,5%. Además, Osorno es el campus que presenta el mayor crecimiento global de ambos géneros en el periodo analizado.

El Campus Puerto Montt muestra un alza de académicas entre los años 2022 y 2023, pero experimenta una leve baja en 2024 respecto del año anterior. La variación de académicas es de 8,3% en el período analizado, y la cantidad de académicos se mantiene constante entre 2022 y 2024.

En Chiloé, pese a tener un volumen bajo de personal académico, presenta un crecimiento proporcional relevante: se aprecia un incremento del 10% en mujeres y del 30% en hombres, siendo la sede con mayor crecimiento porcentual masculino.

En Santiago se mantiene estable la cantidad de académicas (1 académica durante los tres años), mientras que los académicos muestran una leve disminución (de 10 a 9).

La distribución general por género a nivel territorial se resume en los siguientes puntos:

- a. El crecimiento de académicas se concentra en el Campus de Osorno.
- b. El crecimiento de académicos se distribuye principalmente entre Osorno y Chiloé.
- c. Se identifican brechas de participación femenina especialmente marcadas en Santiago (1 académica frente a 9 académicos en 2024).

**Ilustración 31. Tabla 23: Funcionarios Académicos distribuidos por campus/sede y género, periodo 2022-2024**

| Campus/Sede       | 2022 |       | 2023 |       | 2024 |       | Variación Femenino<br>(22-24) | Variación Masculino (22-24) |
|-------------------|------|-------|------|-------|------|-------|-------------------------------|-----------------------------|
|                   | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. |                               |                             |
| Campus Osorno     | 119  | 127   | 126  | 132   | 132  | 134   | +13 (+10,9%)                  | +7 (+5,5%)                  |
| Campus Pto. Montt | 48   | 71    | 55   | 70    | 52   | 71    | +4 (+8,3%)                    | 0 (0%)                      |
| Sede Chiloé       | 10   | 10    | 12   | 10    | 11   | 13    | +1 (+10%)                     | +3 (+30%)                   |
| Sede Santiago     | 1    | 10    | 2    | 11    | 1    | 9     | 0 (0%)                        | -1 (-10%)                   |
| Total             | 178  | 218   | 195  | 223   | 196  | 227   | +18 (+10,1%)                  | +9 (+4,1%)                  |

## Funcionarios Académicos por género y Jerarquía Académica

El análisis por jerarquía académica y género, presentado en la tabla 24, muestra una distribución global estable con una ligera brecha masculina, ya que, en los tres años, los hombres representan entre el 53% y el 55% del total, mientras que las mujeres se mantienen en torno al 45%–47%.

Existe una mayor representación femenina en las jerarquías de Profesor/a Asociado/a y Profesor/a Asistente, dado que en los cargos de Profesor/a Asistente A y Profesor/a Asociado/a C las mujeres concentran mayores porcentajes (entre 10% y 14%). En ambos casos, las mujeres superan o igualan a los hombres, lo que sugiere un peso relativo femenino en los niveles intermedios de la carrera académica.

Además, se observa una mayor presencia masculina en los niveles de Profesor/a Asociado/a A y B, donde los hombres alcanzan entre un 6% y un 9%, mientras que las mujeres se mantienen en torno al 3%–4%.

La evolución general (2022–2024) indica que las mujeres crecen levemente en las categorías de Asociado/a C y Conferenciante, pero se mantienen rezagadas en Titular y Asociado/a A–B.

**Ilustración 32. Tabla 24: Funcionarios Académicos distribuidos por jerarquía y género, periodo 2022-2024**

| Jerarquía Personal Académico              | 2022          |               | 2023          |               | 2024          |               |
|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                           | Fem.          | Masc.         | Fem.          | Masc.         | Fem.          | Masc.         |
| Profesor Titular A                        | 1,00%         | 2,80%         | 1,00%         | 3,10%         | 0,70%         | 3,10%         |
| Profesor Titular B                        | 0,30%         | 1,30%         | 0,20%         | 0,70%         | 0,20%         | 0,90%         |
| Profesor Asociado A                       | 3,00%         | 8,30%         | 3,30%         | 8,90%         | 4,00%         | 9,00%         |
| Profesor Asociado B                       | 3,00%         | 7,30%         | 3,30%         | 6,20%         | 3,80%         | 5,20%         |
| Profesor Asociado C                       | 12,40%        | 11,60%        | 12,90%        | 12,00%        | 13,90%        | 12,30%        |
| Profesor Asistente A                      | 14,10%        | 13,40%        | 12,40%        | 11,00%        | 10,60%        | 12,30%        |
| Profesor Asistente B                      | 4,00%         | 4,50%         | 3,80%         | 4,10%         | 3,30%         | 3,30%         |
| Profesor Asistente C                      | 1,80%         | 1,50%         | 2,20%         | 1,20%         | 1,70%         | 1,70%         |
| Profesor Instructor                       | 0,00%         | 0,30%         | 0,70%         | 0,20%         | 0,70%         | 0,20%         |
| Profesor Conferenciante                   | 5,30%         | 4,00%         | 6,70%         | 6,00%         | 7,30%         | 5,70%         |
| <b>Distribución porcentual por género</b> | <b>44,90%</b> | <b>55,10%</b> | <b>46,70%</b> | <b>53,30%</b> | <b>46,30%</b> | <b>53,70%</b> |

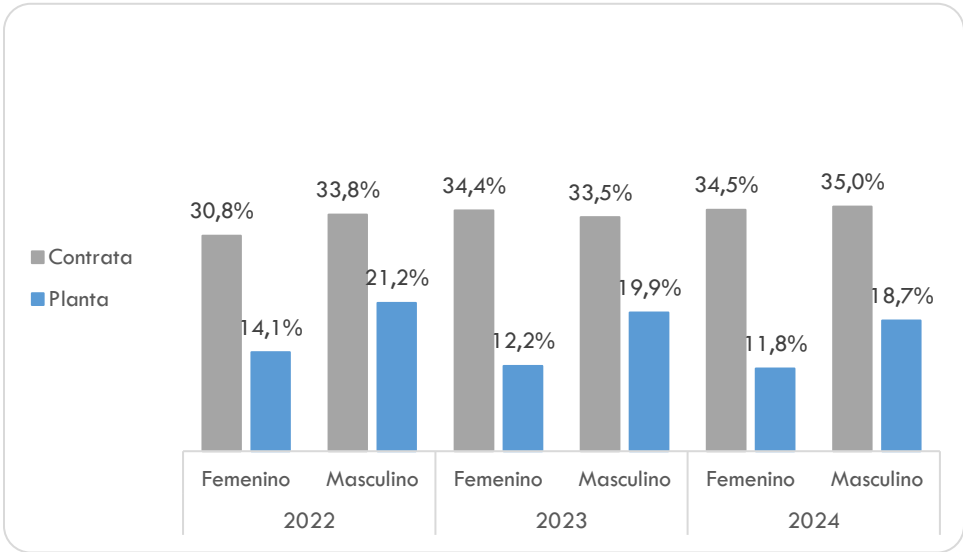
## Funcionarios Académicos por género y relación contractual

En cuanto al tipo de relación contractual, se observa que la mayoría de las mujeres se concentran en contrata, mientras que los hombres presentan una mayor proporción en planta. También se observa que el total de académicos es superior al de académicas; en el año 2024 hubo 196 académicas y 227 académicos. Los hombres alcanzan el 18,7% y las mujeres el 11,8% en planta durante el año mencionado.

Ilustración 33. Tabla 25: Funcionarios Académicos distribuidos por tipo de contrato y género, periodo 2022-2024

| Tipo de Contrato | 2022     |           | 2023     |           | 2024     |           |
|------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|
|                  | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino |
| Contrata         | 122      | 134       | 144      | 140       | 146      | 148       |
| Planta           | 56       | 84        | 51       | 83        | 50       | 79        |
| Total por Género | 178      | 218       | 195      | 223       | 196      | 227       |

Ilustración 34. Gráfica 9: Funcionarios Académicos distribuidos por tipo de contrato y género, periodo 2022-2024



## Funcionarios Académicos por género y nivel académico

En la formación de posgrado, observada en la tabla 26, las académicas representan cerca del 47%, lo que es muy similar a sus Jornadas Completas Equivalentes (46,9%), indicando una distribución equitativa de la carga laboral.

Cuando se analizan las y los académicos con grado de doctorado, existe una subrepresentación femenina (35–37%), tanto en número como en JCE. Aunque hubo un leve aumento en 2023, en 2024 vuelve a descender. En el grado de magíster, las académicas son mayoría (52–54%) y mantienen también más de la mitad de la carga laboral (JCE), lo que muestra un espacio de mayor equidad e incluso liderazgo femenino.

En general, la proporción entre cantidad de académicas y JCE es muy consistente, lo que podría significar que no hay diferencias relevantes en la carga laboral por género dentro de cada nivel académico.

**Ilustración 35. Tabla 26: Funcionarios Académicos distribuidos por nivel académico y género, periodo 2022-2024**

| Nivel académico | Año  | Fem. (N) | Hombres (N) | % Fem. | JCE Fem. | JCE Masc. | % JCE Fem. |
|-----------------|------|----------|-------------|--------|----------|-----------|------------|
| Postgraduación  | 2022 | 160      | 197         | 44.8%  | 153.9    | 190.3     | 44.7%      |
|                 | 2023 | 175      | 197         | 47.0%  | 166.4    | 190.3     | 46.6%      |
|                 | 2024 | 177      | 201         | 46.8%  | 170.8    | 193.3     | 46.9%      |
| Doctorado       | 2022 | 52       | 98          | 34.7%  | 50.9     | 96.3      | 34.6%      |
|                 | 2023 | 57       | 95          | 37.5%  | 55.9     | 93.3      | 37.5%      |
|                 | 2024 | 54       | 97          | 35.7%  | 54.0     | 95.3      | 36.2%      |
| Magíster        | 2022 | 108      | 99          | 52.2%  | 103.0    | 94.0      | 52.3%      |
|                 | 2023 | 118      | 102         | 53.6%  | 110.5    | 97.0      | 53.3%      |
|                 | 2024 | 123      | 104         | 54.2%  | 116.8    | 98.0      | 54.4%      |

Respecto del personal académico y los departamentos a los que se encuentran vinculadas y vinculados (tabla 27), se aprecia una alta representación femenina en las áreas de Salud (74,6%), Educación (59,8%) y Humanidades y Arte (51,1%). Por el contrario, existe una baja representación femenina (inferior al 20%) en Ingeniería (14,3%), Ciencias Biológicas (19,4%) y Recursos Naturales (20%).

**Ilustración 36. Tabla 27: funcionarios Académicos distribuidos por departamentos y género, periodo 2022-2024**

| Académicos por departamentos          | 2022 |       | 2023 |       | 2024 |       | (2022-2024) |
|---------------------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|-------------|
|                                       | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. | % Fem.      |
| Dpto. de Salud                        | 53   | 19    | 60   | 19    | 63   | 22    | 74,6%       |
| Dir. Docencia y Pregrado              | 10   | 2     | 15   | 7     | 15   | 9     | 69,0%       |
| Ctro. Inv. en Educación (IESED)       | 1    | 1     | 1    | 1     | 1    |       | 60,0%       |
| Dpto. de Educación                    | 21   | 14    | 22   | 14    | 21   | 15    | 59,8%       |
| Dir. Sede ITR Osorno                  | 4    | 2     | 3    | 4     | 3    | 3     | 52,6%       |
| Dpto. Humanidades y Arte              | 16   | 16    | 15   | 14    | 17   | 16    | 51,1%       |
| Dir. Sede Chiloé                      | 5    | 5     | 5    | 5     | 4    | 4     | 50,0%       |
| Dir. Académica                        | 5    | 5     | 4    | 5     | 4    | 3     | 50,0%       |
| Dir. Sede ITR Pto. Montt              | 1    | 1     | 1    | 1     | 1    | 1     | 50,0%       |
| Dpto. Cs. Adm. y Económicas           | 8    | 10    | 8    | 11    | 8    | 11    | 42,9%       |
| Dpto. Cs. Exactas                     | 7    | 11    | 8    | 9     | 6    | 9     | 42,0%       |
| Dpto. de Arquitectura                 | 4    | 7     | 6    | 7     | 5    | 8     | 40,5%       |
| Dpto. Cs. Sociales                    | 14   | 31    | 17   | 29    | 21   | 27    | 37,4%       |
| Vicerrectoría Académica               |      | 1     | 1    | 1     |      |       | 33,3%       |
| Dpto. Cs. Act. Física                 | 5    | 9     | 4    | 10    | 4    | 10    | 31,0%       |
| Dpto. de Acuicultura y Rec. Agroalim. | 8    | 19    | 7    | 18    | 7    | 17    | 28,9%       |
| Ctro. de Inv. IMAR                    | 4    | 10    | 4    | 10    | 4    | 10    | 28,6%       |
| Dpto. Gob. y Gestión Pública          | 3    | 9     | 3    | 9     | 3    | 8     | 25,7%       |
| Ctro. Est. Des. Reg. y Pol. Públicas  | 3    | 12    | 4    | 13    | 3    | 13    | 20,8%       |
| Dpto. Rec. Naturales y Medioamb.      | 1    | 4     | 1    | 4     | 1    | 4     | 20,0%       |
| Dpto. Cs. Biológicas y Biodiv.        | 2    | 8     | 2    | 9     | 2    | 8     | 19,4%       |
| Dpto. Cs. de la Ingeniería            | 3    | 20    | 4    | 18    | 3    | 22    | 14,3%       |
| Dir. Acceso, Equidad y Permanencia    |      |       |      | 1     |      | 2     | 0,0%        |
| Dir. Gestión y Aseg. de la Calidad    |      | 1     |      | 1     |      | 1     | 0,0%        |
| Dir. Pueblos Originarios              |      |       |      | 1     |      | 1     | 0,0%        |
| Vicerrectoría Planificación y Des.    |      |       |      | 1     |      | 1     | 0,0%        |
| Dir. Est. Estratégicos y Prospectivos |      |       |      |       |      | 1     | 0,0%        |
| Dir. Relaciones Internacionales       |      |       |      | 1     |      |       | 0,0%        |
| Dir. Vinculación con el Medio y RSU   |      | 1     |      |       |      |       | 0,0%        |
| Dir. Sede Santiago                    |      |       |      |       |      | 1     | 0,0%        |

La tabla presenta la distribución del personal académico por departamentos y unidades institucionales según género entre 2022 y 2024, evidenciando importantes diferencias en la composición femenina y masculina entre áreas disciplinares y estructuras académicas de la Universidad.

En términos generales, los resultados muestran una fuerte segmentación de género por áreas del conocimiento y funciones institucionales, coexistiendo unidades altamente feminizadas con otras marcadamente masculinizadas.

## Panorama general

La composición académica institucional evidencia:

- una alta participación femenina en áreas asociadas a salud, educación y docencia,
- y una predominancia masculina en áreas STEM tradicionales, ingeniería, recursos naturales y gestión pública.

Esto refleja patrones históricamente observados en la educación superior, donde las trayectorias académicas y disciplinarias presentan diferencias estructurales de género.

## Funcionarios Académicos en Cargos Directivos

Al analizar al personal académico que ocupa cargos directivos, se observa que la participación femenina disminuye de un 36% (2022) a un 28,6% (2024), mientras que los hombres concentran más del 70% de estos espacios en 2024 (tabla 28).

Los datos evidencian una brecha de género creciente en cargos directivos académicos, con una disminución sostenida de la participación femenina entre 2022 y 2024.

**Ilustración 37. Tabla 28: funcionarios Académicos distribuidos por cargo directivo y género, periodo 2022-2024**

| Cargos Directivos (Personal Académico) | Número de Académicos(as) | Porcentaje Femenino | Porcentaje Masculino |
|----------------------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| Cargos Directivos 2022                 | 50                       | 36,0%               | 64,0%                |
| Cargos Directivos 2023                 | 46                       | 30,4%               | 69,6%                |
| Cargos Directivos 2024                 | 49                       | 28,6%               | 71,4%                |

## Evolución general de cargos directivos

El número total de cargos directivos académicos se mantiene relativamente estable durante el período:

- 50 cargos en 2022,
- 46 en 2023,
- 49 en 2024.

Esto refleja una estructura directiva institucional relativamente constante en términos de tamaño. Sin embargo, la composición por género presenta cambios significativos.

## Participación femenina

La presencia de mujeres en cargos directivos disminuye sostenidamente:

- 2022: 36,0%
- 2023: 30,4%
- 2024: 28,6%

En términos acumulados, la representación femenina cae 7,4 puntos porcentuales entre 2022 y 2024.

Este resultado evidencia:

- una reducción progresiva de la participación de mujeres en espacios de liderazgo académico,
- y una creciente brecha de género en la estructura directiva institucional.

Considerando que en otros indicadores institucionales las mujeres presentan alta participación en matrícula, retención, aprobación y titulaciones, la baja representación en cargos directivos sugiere una posible desconexión entre participación académica y acceso a posiciones de liderazgo.

---

### Participación masculina

La participación masculina aumenta durante el período:

- 2022: 64,0%
- 2023: 69,6%
- 2024: 71,4%

Esto implica un incremento de 7,4 puntos porcentuales en la representación masculina, consolidando una estructura directiva predominantemente masculina hacia 2024.

---

### Tendencias relevantes

#### 1. Masculinización progresiva de la dirección académica

El principal hallazgo corresponde al aumento sostenido de la concentración masculina en cargos directivos, situación que podría:

- limitar la diversidad en la toma de decisiones,
- reducir perspectivas inclusivas en la gestión,
- y generar brechas de representación institucional.

---

#### 2. Brecha respecto de participación académica femenina

Los resultados contrastan con otros indicadores institucionales donde las mujeres:

- representan mayoría en matrícula total,
- presentan mayores tasas de aprobación,
- mayores niveles de retención,
- y creciente participación en postgrado y titulaciones.

Esto sugiere la existencia de posibles barreras de progresión hacia posiciones de liderazgo académico.

---

#### 3. Necesidad de monitoreo institucional

La tendencia observada refuerza la importancia de:

- monitorear indicadores de equidad de género en gestión universitaria,
- fortalecer políticas de liderazgo femenino,
- promover desarrollo de carrera académica,
- y generar mecanismos de participación equilibrada en espacios estratégicos.

---

## Conclusión

La evolución de los cargos directivos académicos entre 2022 y 2024 evidencia una disminución sostenida de la participación femenina y una creciente predominancia masculina en posiciones de liderazgo institucional.

Aunque el número total de cargos se mantiene estable, la composición de género muestra una tendencia regresiva en términos de equidad, lo que plantea desafíos relevantes para la gestión universitaria y el fortalecimiento de políticas institucionales de inclusión y liderazgo.

En este contexto, resulta estratégico avanzar en:

- Mecanismos de promoción y desarrollo de liderazgo femenino, políticas de equidad en acceso a cargos directivos, y seguimiento sistemático de indicadores de representación de género en la gobernanza institucional.
-

## D. Funcionarios No Académicos

### Funcionarios No Académicos distribuidos por género

En el estamento no académico, existe una representación femenina mayor que en el académico, alcanzando un 58,6% en 2024. Este grupo presenta un crecimiento del 12,7% en mujeres y del 8% en hombres entre 2022 y 2024 (tabla 29).

**Ilustración 38. Tabla 29: funcionarios No Académicos distribuidos por género, periodo 2022-2024**

| Género       | 2022       | 2023       | 2024       | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|--------------|------------|------------|------------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Femenino     | 307        | 353        | 346        | +39                          | 12,7%                   | 58,6%           |
| Masculino    | 226        | 254        | 244        | +18                          | 8,0%                    | 41,4%           |
| <b>Total</b> | <b>533</b> | <b>607</b> | <b>590</b> | <b>+57</b>                   | <b>10,7%</b>            | <b>100,0%</b>   |

La tabla presenta la evolución de los funcionarios no académicos según género entre 2022 y 2024, evidenciando un crecimiento sostenido de la dotación administrativa y de apoyo institucional, acompañado de una predominancia femenina durante todo el período.

#### Evolución general de funcionarios no académicos

El número total de funcionarios no académicos aumenta desde 533 en 2022 a 590 en 2024, equivalente a un crecimiento de 10,7%.



La evolución muestra:

- una expansión importante en 2023,
- seguida de una leve disminución en 2024,
- aunque manteniéndose por sobre los niveles iniciales.



Esto podría asociarse a:

- fortalecimiento institucional,
- ampliación de funciones de apoyo,
- crecimiento de servicios administrativos,
- o procesos de reorganización interna.

#### Análisis por género



##### Mujeres

Las funcionarias aumentan desde 307 a 346 entre 2022 y 2024:

- incremento absoluto de +39 funcionarias,

- crecimiento relativo de +12,7%.

Además:

- representan el 58,6% de la dotación total en 2024,
- manteniendo una participación mayoritaria durante todo el período.



El crecimiento femenino es superior tanto en términos absolutos como relativos respecto de los hombres, consolidando una fuerte feminización de las funciones no académicas institucionales.



### Hombres

Los funcionarios hombres aumentan desde 226 a 244:

- crecimiento absoluto de +18 funcionarios,
- variación relativa de +8,0%.

Aunque también se registra expansión masculina, esta ocurre a un ritmo menor que el observado en mujeres.



En 2024: los hombres representan el 41,4% del total.

## Tendencias relevantes

### 1. Feminización del personal no académico

El principal hallazgo corresponde a la consolidación de una estructura administrativa predominantemente femenina.

Esto refleja tendencias frecuentes en educación superior y sector público, donde:

- las mujeres presentan alta participación en funciones administrativas,
- gestión operativa,
- apoyo estudiantil,
- recursos humanos,
- y servicios institucionales.

### 2. Crecimiento institucional del soporte administrativo

El aumento total de funcionarios no académicos podría evidenciar:

- fortalecimiento de capacidades institucionales,
- expansión de procesos de gestión,
- mayores requerimientos de aseguramiento de la calidad,
- transformación digital,
- o incremento de funciones de apoyo académico y territorial.

### 3. Mayor crecimiento femenino

Las mujeres no solo mantienen mayoría, sino que además presentan:

- mayor crecimiento absoluto,
- y mayor expansión proporcional.

Esto sugiere una profundización de la participación femenina en la estructura administrativa institucional.

---

### Comparación con personal académico y directivo

Al contrastar estos resultados con otras dimensiones institucionales se observa que:

- las mujeres predominan en funciones administrativas y áreas académicas asociadas a salud y educación,
- pero presentan menor representación en cargos directivos académicos y áreas STEM.

Esto evidencia una distribución diferenciada del trabajo institucional según género:

- alta presencia femenina en soporte, gestión y formación,
- menor representación en liderazgo y áreas tecnológicas.

---

### Conclusión

La evolución del personal no académico entre 2022 y 2024 evidencia un fortalecimiento de la dotación institucional y una clara predominancia femenina en funciones administrativas y de apoyo.

Las mujeres concentran cerca del 60% de la dotación total y presentan el mayor crecimiento durante el período, consolidando una estructura organizacional fuertemente feminizada en el ámbito no académico.

En términos estratégicos, los resultados refuerzan la importancia de:

- monitorear la distribución de género en todos los niveles institucionales,
- fortalecer políticas de desarrollo y liderazgo femenino,
- y avanzar hacia mayores niveles de equilibrio y diversidad en funciones académicas, directivas y técnicas especializadas.

---

## Funcionarios No Académicos distribuidos por género y Campus/Sede

Al observar el crecimiento por campus/sede (tabla 30), el género femenino lidera en Osorno, Puerto Montt y Chiloé, alcanzando en este último un aumento del 50% en 2024 respecto del año anterior.

**Ilustración 39. Tabla 30: funcionarios No Académicos distribuidos por campus/sede y género, periodo 2022-2024**

| Campus/Sede         | 2022       |            | 2023       |            | 2024       |            | Variación Fem. (22-24) | Variación Masc. (22-24) |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------|-------------------------|
|                     | Fem.       | Masc.      | Fem.       | Masc.      | Fem.       | Masc.      |                        |                         |
| Campus Osorno       | 196        | 165        | 226        | 177        | 226        | 175        | +30 (+15,3%)           | +10 (+6,1%)             |
| Campus Puerto Montt | 81         | 40         | 96         | 49         | 89         | 47         | +8 (+9,9%)             | +7 (+17,5%)             |
| Sede Chiloé         | 12         | 11         | 16         | 16         | 18         | 12         | +6 (+50,0%)            | +1 (+9,1%)              |
| Sede Santiago       | 18         | 10         | 15         | 12         | 13         | 10         | -5 (-27,8%)            | (0%)                    |
| <b>Total</b>        | <b>307</b> | <b>226</b> | <b>353</b> | <b>254</b> | <b>346</b> | <b>244</b> | <b>+39 (+12,7%)</b>    | <b>+18 (+8,0%)</b>      |

La tabla presenta la distribución de funcionarios no académicos por campus y sedes entre 2022 y 2024, evidenciando un crecimiento general de la dotación institucional, con predominancia femenina en la mayoría de los territorios y dinámicas diferenciadas según unidad territorial.

### Panorama general

Entre 2022 y 2024:

- las funcionarias aumentan de 307 a 346 (+12,7%),
- los funcionarios hombres crecen de 226 a 244 (+8,0%).

Esto confirma:

- una expansión global del personal no académico,
- y una consolidación de la participación femenina como mayoría institucional.

Sin embargo, el comportamiento territorial muestra diferencias importantes entre campus y sedes.

### Campus Osorno

El Campus Osorno concentra la mayor cantidad de funcionarios no académicos de la institución.

#### Evolución femenina

- Mujeres: de 196 a 226.
- Crecimiento absoluto: +30 funcionarias.
- Variación relativa: +15,3%.

#### Evolución masculina

- Hombres: de 165 a 175.
- Variación: +10 funcionarios (+6,1%).

#### Análisis

El campus presenta:

- crecimiento sostenido de la dotación,
- fuerte expansión femenina,

- y consolidación de una estructura administrativa predominantemente femenina.

Además:

- más del 56% de la dotación del campus corresponde a mujeres en 2024,
- reflejando una feminización significativa de las funciones administrativas y de apoyo.

El incremento podría asociarse a:

- expansión de servicios institucionales,
- fortalecimiento de gestión académica,
- crecimiento estudiantil,
- y mayores requerimientos operativos.



### **Campus Puerto Montt**

#### **Evolución femenina**

- Mujeres: de 81 a 89 (+9,9%).

#### **Evolución masculina**

- Hombres: de 40 a 47 (+17,5%).

#### **Análisis**

Puerto Montt muestra:

- crecimiento de ambos grupos,
- aunque proporcionalmente el aumento masculino es mayor.

No obstante:

- las mujeres continúan representando la mayoría del personal no académico.

El comportamiento podría reflejar:

- fortalecimiento de funciones técnicas y operativas,
- crecimiento institucional del campus,
- y expansión de áreas vinculadas a soporte académico y territorial.



### **Sede Chiloé**

#### **Evolución femenina**

- Mujeres: de 12 a 18.
- Variación: +50%.

#### **Evolución masculina**

- Hombres: de 11 a 12.
- Variación: +9,1%.

#### **Análisis**

Chiloé presenta el mayor crecimiento relativo femenino de toda la institución.

Esto evidencia:

- expansión significativa de la presencia administrativa femenina,
- fortalecimiento institucional de la sede,
- y aumento de capacidades de soporte territorial.

Aunque la dotación total es pequeña, el crecimiento es relevante proporcionalmente.

## Sede Santiago

### Evolución femenina

- Mujeres: de 18 a 13.
- Variación: -27,8%.

### Evolución masculina

- Hombres: se mantienen en 10.

### Análisis

Santiago es la única sede que presenta disminución de personal femenino.

Esto podría relacionarse con:

- reorganización institucional,
- ajuste de funciones,
- centralización administrativa,
- o reducción operativa de la sede.

Como resultado:

- disminuye la participación femenina,
- y la estructura total presenta estancamiento.

---

## Tendencias institucionales relevantes

### 1. Predominio femenino en funciones no académicas

En todas las sedes y campus —excepto casos específicos más equilibrados— las mujeres constituyen la mayoría del personal no académico.

Esto confirma:

- una feminización estructural de las funciones administrativas y de apoyo institucional.

---

### 2. Expansión territorial diferenciada

Los mayores crecimientos se observan en:

- Campus Osorno,
- y Sede Chiloé.

Esto podría reflejar:

- fortalecimiento de capacidades locales,
- expansión operativa,
- y mayor descentralización institucional.

---

### 3. Mayor dinamismo femenino

Las mujeres presentan:

- mayor crecimiento absoluto,
- mayor crecimiento relativo,
- y mayor presencia territorial.

Especialmente relevante resulta el caso de Chiloé, donde la expansión femenina alcanza el 50%.

---

## Conclusión

La evolución de los funcionarios no académicos entre 2022 y 2024 evidencia un fortalecimiento de la estructura administrativa institucional, caracterizado por:

- crecimiento de la dotación,
- predominancia femenina,
- y dinámicas territoriales diferenciadas.

Campus Osorno lidera la expansión institucional, mientras Chiloé destaca por el fuerte crecimiento proporcional femenino. En contraste, Santiago muestra una disminución de personal, particularmente de mujeres.

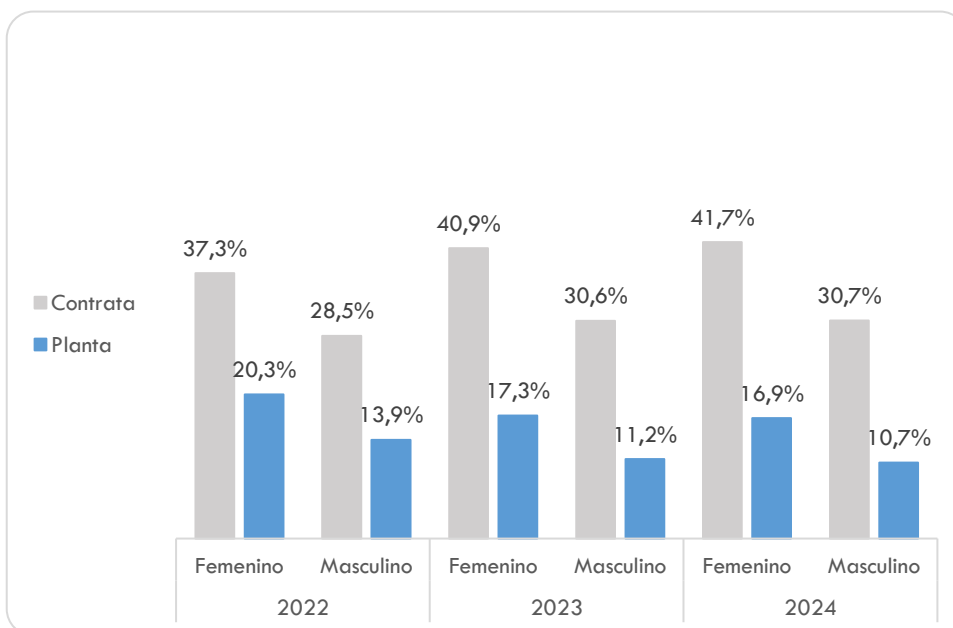
En términos estratégicos, los resultados refuerzan:

- el rol clave del personal no académico en el funcionamiento institucional,
- la consolidación de una estructura administrativa altamente feminizada,
- y la necesidad de continuar monitoreando la distribución territorial y de género de las capacidades institucionales.

## Funcionarios No Académicos distribuidos por género y tipo de contrato

Según el tipo de relación contractual, tanto en planta como en contrata, las mujeres lideran, alcanzando una participación en el año 2024 del 41,7% en contrata y del 16,9% en planta, frente al 30,7% y 10,7% de los hombres, respectivamente.

**Ilustración 40. Gráfica 10: funcionarios No Académicos distribuidos por tipo de contrato y género, periodo 2022-2024**



La gráfica presenta la distribución porcentual de funcionarios no académicos según tipo de contratación (contrata y planta) y género entre 2022 y 2024, evidenciando una fuerte concentración del personal bajo modalidad de contrata y diferencias relevantes en la composición contractual entre hombres y mujeres.

## Principales tendencias observadas

### 1. Predominio del régimen de contrata

Durante todo el período, la mayor proporción de funcionarios no académicos se concentra en modalidad de contrata, tanto para mujeres como para hombres.



#### Mujeres

- 2022: 37,3% contrata vs 20,3% planta
- 2023: 40,9% contrata vs 17,3% planta
- 2024: 41,7% contrata vs 16,9% planta



#### Hombres

- 2022: 28,5% contrata vs 13,9% planta
- 2023: 30,6% contrata vs 11,2% planta
- 2024: 30,7% contrata vs 10,7% planta

Esto evidencia que:

- la modalidad de contrata constituye el principal mecanismo de contratación institucional,
- mientras la planta representa una proporción considerablemente menor.

---

### Mayor presencia femenina en ambas modalidades

La gráfica muestra que las mujeres presentan mayor participación que los hombres tanto en contrata como en planta.



#### Contrata

Las mujeres superan consistentemente a los hombres:

- diferencia de +8,8 puntos en 2022,
- +10,3 puntos en 2023,
- +11 puntos en 2024.

Además, la participación femenina en contrata aumenta sostenidamente:

- desde 37,3% a 41,7%.

Esto sugiere:

- una creciente feminización del empleo administrativo no académico,
- especialmente en cargos de carácter flexible o transitorio.



#### Planta

También en planta las mujeres mantienen mayor representación:

- 20,3% vs 13,9% en 2022,

- 17,3% vs 11,2% en 2023,
- 16,9% vs 10,7% en 2024.

No obstante, en ambos géneros se observa una disminución progresiva del peso relativo de la planta.

## Funcionarios No Académicos distribuidos por género y tipo de contrato

Otros indicadores del personal no académico, relacionados con cargos directivos, jefaturas y JCE, muestran que las mujeres han disminuido su participación en los primeros, pasando de un 37,5% en 2022 a un 28,6% en 2024. Los cargos de jefatura son liderados por mujeres, manteniéndose relativamente estables entre un 59% y un 62,8%. Por último, las Jornadas Completas Equivalentes no varían en gran medida, alcanzando un 58,9% en mujeres, proporción similar a la del total de mujeres contratadas por la universidad (tabla 31).

**Ilustración 41. Tabla 31: funcionarios No Académicos distribuidos por indicadores y género, periodo 2022-2024**

| Indicadores Personal No Académico            | Año Académico | Número No Académicos | Porcentaje Femenino | Porcentaje Masculino |
|----------------------------------------------|---------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| Personal No Académico con Cargos Directivos  | 2022          | 16                   | 37,5%               | 62,5%                |
| Personal No Académico con Cargos de Jefatura | 2022          | 43                   | 62,8%               | 37,2%                |
| JCE de Personal No Académico                 | 2022          | 519,5                | 57,8%               | 42,2%                |
| Personal No Académico con Cargos Directivos  | 2023          | 19                   | 31,6%               | 68,4%                |
| Personal No Académico con Cargos de Jefatura | 2023          | 39                   | 59,0%               | 41,0%                |
| JCE de Personal No Académico                 | 2023          | 595,8                | 58,2%               | 41,8%                |
| Personal No Académico con Cargos Directivos  | 2024          | 14                   | 28,6%               | 71,4%                |
| Personal No Académico con Cargos de Jefatura | 2024          | 41                   | 61,0%               | 39,0%                |
| JCE de Personal No Académico                 | 2024          | 579,3                | 58,9%               | 41,1%                |

La información sobre el personal no académico evidencia una composición mayoritariamente femenina en la dotación total, aunque persisten brechas relevantes en los espacios de dirección institucional de mayor jerarquía.

En términos de dotación global (JCE de personal no académico), las mujeres mantienen una participación predominante y creciente durante todo el período analizado. En 2022 representaban el 57,8% de las jornadas completas equivalentes, aumentando a 58,2% en

2023 y a 58,9% en 2024. Esto refleja una presencia estructuralmente mayoritaria de mujeres en las funciones administrativas y de apoyo institucional.

Respecto de los cargos de jefatura, también se observa predominio femenino. En 2022 las mujeres ocupaban el 62,8% de estos cargos, disminuyendo levemente a 59,0% en 2023 y recuperándose a 61,0% en 2024. Lo anterior sugiere una participación relativamente consolidada de mujeres en niveles intermedios de liderazgo y gestión operativa.

Sin embargo, la situación cambia en los cargos directivos superiores. Aunque las mujeres mantienen presencia en estos espacios, la proporción femenina presenta una disminución sostenida durante el período:

- 37,5% en 2022,
- 31,6% en 2023,
- 28,6% en 2024.

En contraste, la participación masculina aumenta desde 62,5% hasta 71,4% en 2024, evidenciando una masculinización progresiva de los espacios directivos de mayor jerarquía administrativa.

Este comportamiento muestra una brecha vertical de género: las mujeres concentran una participación importante en la dotación total y en cargos de jefatura, pero enfrentan mayores dificultades para acceder o mantenerse en posiciones directivas superiores.

En términos institucionales, los resultados permiten identificar tres tendencias principales:

- Alta feminización del personal no académico institucional.
- Liderazgo femenino consolidado en cargos de jefatura.
- Persistencia de brechas de género en cargos directivos estratégicos.

Estos antecedentes sugieren la necesidad de fortalecer políticas institucionales orientadas a:

- promover trayectorias de liderazgo femenino;
- generar mecanismos de desarrollo y promoción interna;
- avanzar en equidad de género en cargos de alta dirección;
- monitorear la composición de equipos directivos como indicador de gobernanza inclusiva.

En consecuencia, si bien la institución evidencia avances importantes en participación femenina dentro del personal no académico, persisten desafíos relevantes para lograr una representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones estratégicas.

## E. Investigaciones

### Publicaciones de académicos/as

En esta sección se analiza al personal académico que realiza investigación, según el género de quien lidera la publicación. En la tabla 32 se observa que el género masculino predomina, con una representación del 59,4% en 2024. No obstante, se evidencia un aumento sostenido de la participación femenina, reflejado en un incremento del 45,9% entre 2022 y 2024.

**Ilustración 42. Tabla 32: Publicaciones distribuidos por género, periodo 2022-2024**

| Género                  | 2022       | 2023      | 2024       | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|-------------------------|------------|-----------|------------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Masculino               | 71         | 56        | 79         | 8                            | 11,3%                   | 59,4%           |
| Femenino                | 37         | 36        | 54         | 17                           | 45,9%                   | 40,6%           |
| <b>N° Publicaciones</b> | <b>108</b> | <b>92</b> | <b>133</b> | <b>25</b>                    | <b>23,1%</b>            | <b>100,0%</b>   |

La producción científica institucional presenta una evolución positiva entre 2022 y 2024, evidenciando una recuperación significativa luego de la disminución observada en 2023. En 2024 se registran 133 publicaciones, lo que representa un aumento absoluto de 25 publicaciones respecto de 2022 y un crecimiento de 23,1% en el período analizado.

Por género, los hombres continúan concentrando la mayor proporción de publicaciones científicas, alcanzando 79 publicaciones en 2024, equivalentes al 59,4% del total institucional. En comparación con 2022, esto representa un incremento de 8 publicaciones (+11,3%), mostrando una trayectoria relativamente estable, aunque con una caída temporal en 2023.

Por su parte, las mujeres presentan el mayor dinamismo relativo en el período. Las publicaciones femeninas aumentan desde 37 en 2022 a 54 en 2024, con un crecimiento absoluto de 17 publicaciones y una expansión de 45,9%, significativamente superior a la variación observada en hombres. Además, la participación femenina en la producción científica alcanza el 40,6% en 2024, mostrando un avance progresivo hacia una mayor equidad en investigación.

La evolución temporal evidencia tres tendencias relevantes:

- En 2023 se observa una disminución general de publicaciones (92), posiblemente asociada a rezagos de productividad, cierre de proyectos o ciclos de publicación científica.

- En 2024 se produce una recuperación importante, superando ampliamente los niveles de 2022.
- El crecimiento femenino explica una parte importante de esta expansión, reduciendo parcialmente las brechas históricas de género en productividad científica.

Desde una perspectiva estratégica, los resultados sugieren:

- una consolidación de las capacidades institucionales de investigación;
- un fortalecimiento progresivo de la participación femenina en producción científica;
- y la necesidad de continuar impulsando políticas de apoyo a la investigación, especialmente orientadas a incrementar liderazgo femenino, redes de colaboración y adjudicación de proyectos competitivos.

En términos institucionales, la tendencia observada refuerza el posicionamiento de la universidad como actor relevante en generación de conocimiento, particularmente en un contexto donde la productividad científica constituye un indicador clave de competitividad académica y acreditación.

## Publicaciones de académicos/as con primera autoría

El 63% de las publicaciones de 2024 cuentan con un académico como primer autor; sin embargo, las mujeres han aumentado su participación en primeras autorías en un 33,3% entre 2022 y 2024, mostrando un crecimiento constante año tras año (tabla 33).

**Ilustración 43. Tabla 33: Publicaciones de académicos con primera autoría distribuidos por género, periodo 2022-2024**

| Género     | 2022 | 2023 | 2024 | Variación Absoluta 2022-2024 | Variación % (2022-2024) | Proporción 2024 |
|------------|------|------|------|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Masculino  | 32   | 26   | 34   | 2                            | 6,3%                    | 63,0%           |
| Femenino   | 15   | 19   | 20   | 5                            | 33,3%                   | 37,0%           |
| 1° autoría | 47   | 45   | 54   | 7                            | 14,9%                   | 100,0%          |

La tabla evidencia una evolución positiva de la producción científica con primera autoría entre 2022 y 2024, mostrando un aumento global de 14,9%, al pasar de 47 a 54 publicaciones con académicos/as de la institución liderando los trabajos científicos. Este resultado sugiere un fortalecimiento de la capacidad investigativa y del liderazgo académico en la generación de conocimiento.

Desde la perspectiva de género, los hombres mantienen la mayor participación en primera autoría durante todo el período. En 2024 registran 34 publicaciones, equivalentes

al 63,0% del total, mientras que las mujeres alcanzan 20 publicaciones, representando el 37,0%.

No obstante, el crecimiento relativo más significativo corresponde a las mujeres, cuyas publicaciones con primera autoría aumentan desde 15 en 2022 a 20 en 2024, lo que representa un incremento de 33,3%. En comparación, los hombres crecen un 6,3% en el mismo período, pasando de 32 a 34 publicaciones.

La evolución anual también muestra comportamientos diferenciados:

- En 2023 se observa una disminución general de la producción de primera autoría (45 publicaciones), explicada principalmente por la caída en la producción masculina.
- En 2024 se produce una recuperación importante, alcanzando el máximo del período analizado (54 publicaciones), impulsada tanto por el aumento masculino como, especialmente, por la consolidación del crecimiento femenino.

En términos institucionales, los resultados sugieren:

- Un fortalecimiento progresivo del liderazgo científico institucional.
- Un avance relevante en la participación femenina en roles de liderazgo académico dentro de la investigación.
- Persistencia de brechas de género en productividad científica de alta visibilidad, aunque con señales de convergencia gradual.

En consecuencia, la tendencia observada refleja un escenario favorable para consolidar políticas de investigación con enfoque de equidad, promoviendo mayores oportunidades de liderazgo científico femenino y fortaleciendo la capacidad institucional de publicación con autoría principal.

---

## Conclusión General

---

La Universidad evidencia avances significativos en crecimiento institucional, desempeño académico, investigación y participación femenina durante el período 2022–2024.

No obstante, persisten importantes desafíos estructurales asociados a:

- equidad de género,
- liderazgo institucional,
- participación en áreas STEM,
- y consolidación del postgrado y la investigación.

En términos estratégicos, los resultados muestran una institución en proceso de fortalecimiento y modernización, con oportunidades relevantes para consolidar un desarrollo más inclusivo, competitivo y sostenible.

---

## Índice de ilustraciones

|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ilustración 1. Tabla 1: Matrícula total distribuida por género, periodo 2022 - 2024 .....                                             | 9  |
| Ilustración 2. Tabla 2: Matrícula total distribuida por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....                     | 10 |
| Ilustración 3. Tabla 3: Matrícula total STEM distribuida por género, periodo 2022 - 2024 .....                                        | 14 |
| Ilustración 4. Tabla 4: Matrícula total STEM distribuida por área del conocimiento por género, periodo 2022 - 2024 .....              | 16 |
| Ilustración 5. Gráfica 1: Retención de primer año distribuido por género, periodo 2022 - 2024 .....                                   | 19 |
| Ilustración 6. Tabla 5: Retención de primer año distribuido por áreas del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....            | 21 |
| Ilustración 7. Tabla 6: Retención de primer año STEM distribuido por áreas del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....       | 22 |
| Ilustración 8. Gráfica 2: Tasa de aprobación distribuido por género, periodo 2022 - 2024 .....                                        | 25 |
| Ilustración 9. Tabla 7: Tasa de aprobación distribuido por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....                  | 27 |
| Ilustración 10. Tabla 8: Tasa de aprobación STEM distribuido por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....            | 30 |
| Ilustración 11. Tabla 9: Número de titulados distribuidos por género, periodo 2022 - 2024 .....                                       | 33 |
| Ilustración 12. Tabla 10: Número de titulados distribuidos por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....              | 36 |
| Ilustración 13. Tabla 11: Número de titulados STEM distribuidos por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....         | 39 |
| Ilustración 14. Gráfica 3: Tasa de titulación Oportuna distribuidos por género, periodo 2022 - 2024 .....                             | 42 |
| Ilustración 15. Tabla 12: Tasa de titulación Oportuna distribuidos por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....      | 45 |
| Ilustración 16. Tabla 13: Tasa de titulación Oportuna STEM distribuidos por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 ..... | 48 |
| Ilustración 17. Gráfica 4: Tasa de Sobreduración distribuida por género, periodo 2022 - 2024 .....                                    | 51 |
| Ilustración 18. Tabla 14: Tasa de sobreduración distribuida por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....             | 52 |
| Ilustración 19. Tabla 15: Tasa de sobreduración STEM distribuida por área del conocimiento y género, periodo 2022 - 2024 .....        | 52 |
| Ilustración 20. Gráfica 5: Número de postulaciones distribuidas por género, periodo 2022 - 2024 .....                                 | 55 |
| Ilustración 21. Tabla 16: Número de postulaciones distribuidas por género, periodo 2022 - 2024 .....                                  | 56 |
| Ilustración 22. Tabla 17: Número de postulaciones distribuidas por tipo de programa y género, periodo 2022 - 2024 .....               | 57 |
| Ilustración 23. Gráfica 6: Matrícula nueva y total, distribuidas por género, periodo 2022 - 2024 .....                                | 58 |
| Ilustración 24. Tabla 18: Matrícula nueva y total distribuidas por género, periodo 2022 - 2024 .....                                  | 59 |
| Ilustración 25. Tabla 19: Matrícula nueva distribuidas por tipo de programa y género, periodo 2022 - 2024 .....                       | 61 |
| Ilustración 26. Gráfica 7: Número de titulados distribuidos por género, periodo 2022 - 2024 .....                                     | 63 |
| Ilustración 27. Tabla 20: Número de titulados distribuidos por género, periodo 2022 - 2024 .....                                      | 63 |
| Ilustración 28. Tabla 21: Número de titulados distribuidos por tipo de programa y género, periodo 2022 - 2024 .....                   | 66 |
| Ilustración 29. Tabla 22: Funcionarios Académicos distribuidos por género, periodo 2022-2024 .....                                    | 69 |
| Ilustración 30. Gráfica 8: Funcionarios Académicos distribuidos por género, periodo 2022-2024 .....                                   | 69 |
| Ilustración 31. Tabla 23: Funcionarios Académicos distribuidos por campus/sede y género, periodo 2022-2024 .....                      | 70 |
| Ilustración 32. Tabla 24: Funcionarios Académicos distribuidos por jerarquía y género, periodo 2022-2024 .....                        | 71 |
| Ilustración 33. Tabla 25: Funcionarios Académicos distribuidos por tipo de contrato y género, periodo 2022-2024 .....                 | 72 |
| Ilustración 34. Gráfica 9: Funcionarios Académicos distribuidos por tipo de contrato y género, periodo 2022-2024 .....                | 72 |
| Ilustración 35. Tabla 26: Funcionarios Académicos distribuidos por nivel académico y género, periodo 2022-2024 .....                  | 73 |

|                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ilustración 36. Tabla 27: funcionarios Académicos distribuidos por departamentos y género, periodo 2022-2024 .....         | 74 |
| Ilustración 37. Tabla 28: funcionarios Académicos distribuidos por cargo directivo y género, periodo 2022-2024 .....       | 75 |
| Ilustración 38. Tabla 29: funcionarios No Académicos distribuidos por género, periodo 2022-2024 .....                      | 78 |
| Ilustración 39. Tabla 30: funcionarios No Académicos distribuidos por campus/sede y género, periodo 2022-2024 .....        | 81 |
| Ilustración 40. Gráfica 10: funcionarios No Académicos distribuidos por tipo de contrato y género, periodo 2022-2024 ..... | 84 |
| Ilustración 41. Tabla 31: funcionarios No Académicos distribuidos por indicadores y género, periodo 2022-2024 .....        | 86 |
| Ilustración 42. Tabla 32: Publicaciones distribuidos por género, periodo 2022-2024 .....                                   | 88 |
| Ilustración 43. Tabla 33: Publicaciones de académicos con primera autoría distribuidos por género, periodo 2022-2024 ..... | 89 |

#### Comité Editorial:

|                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre del Informe:</b> Informe de Género en la Universidad de Los Lagos                                                               |
| <i>Nombre de la institución:</i> Universidad de Los Lagos                                                                                 |
| <i>Año de edición:</i> Octubre 2025                                                                                                       |
| <b>Responsable:</b> Jorge Yaitul Stormansan. <i>Vicerrector de Planificación y Desarrollo</i>                                             |
| <b>Coordinación General.</b> Christopher Thackeray Aravena. <i>Director de Estudios Estratégicos / Director de Análisis Institucional</i> |
| <b>Revisión Técnica Especializada:</b> Karen Navarrete Astete. <i>Directora de Igualdad de Género</i>                                     |
| <b>Elaboración y Análisis:</b> Camilo Rivera. Campos. <i>Profesional Analista Dirección de Análisis Institucional</i>                     |
| <b>Edición y Revisión:</b> Katia Jaque Romo. <i>Profesional Analista Dirección de Estudios Estratégicos</i>                               |

**Campus Osorno**

Av. Fuchslocher 1305  
Teléfono +56 64 2333 000  
Fax +56 64 2333 774  
Osorno, Chile

**Campus Puerto Montt**

Camino a Chinquihue Km 6  
Teléfono +56 65 2322 536

**Sede Santiago**

República 517  
Barrio Universitario  
Teléfono +56 02 2675 3057  
Santiago, Chile

**Sede Chiloé**

Ubaldo Mansilla Barrientos 131  
Teléfono 56 65 2322 409

**Castro, Chile**

Eleuterio Ramírez 348  
Teléfono +56 65 2322 476

**Ancud, Chile**