

NÚCLEO DE INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINARIA EN ESTUDIOS DE GÉNERO

VICERRECTORÍA ACADÉMICA UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE

I. INTRODUCCIÓN

La presente propuesta tiene por objeto definir el marco de creación del Núcleo de Investigación Interdisciplinario en Estudios de Género, actividad comprometida en el Proyecto INGE 210022, adjudicado por la Universidad Central a fines del 2021. Uno de los objetivos de este proyecto considera “Fomentar investigación, desarrollo e innovación de manera transversal en la universidad”, lo que promueve la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de investigación, desarrollo e innovación.

En ese marco es que la creación del primer Núcleo de Investigación Interdisciplinaria en Estudios de Género surge como una instancia especializada que favorece la articulación y trabajo colaborativo entre distintas iniciativas de investigación académica, que tengan como factor común la reflexión y generación de conocimiento en torno a las temáticas de género.

II. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Diversa bibliografía ha evidenciado las brechas de género presentes en la investigación, producción y divulgación científica entre hombres y mujeres en contextos de Instituciones de Educación Superior (IES). Incluso en países desarrollados, como el caso de Dinamarca conocido por su posición de liderazgo internacional en materia de equidad de género, las investigaciones que abordan las trayectorias y productividad académica danesa dan cuenta de brechas presentes en todos los campos científicos. Lo anterior se debe no exclusivamente a los procesos de contratación de estas instituciones, sino más bien a la autoselección o abstención de postularse por parte de investigadoras jóvenes mujeres. Dando cuenta de un sesgo sutil e involuntario que opera como barrera de entrada (Nielsen, 2017).

El Informe del 2022 del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, evidencia que, a pesar de representar más de la mitad de los estudiantes de educación superior, las mujeres están subrepresentadas como docentes, investigadoras y líderes en Instituciones de Educación Superior a nivel mundial. Datos del 2020 dan cuenta cómo las mujeres representaban el 43% del cuerpo docente en la educación superior a nivel mundial, en comparación con el 66% y el 54% en la educación primaria y secundaria, respectivamente (UNESCO-IESALC, 2022).

El mismo informe constata que esta mayor participación femenina en el acceso a la educación superior no es tal en todos los países, y, sobre todo, varía en cuanto al tipo de disciplina; los programas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), por ejemplo, muestran una menor participación de mujeres en la mayoría de los países, lo que conlleva a que existan menos investigadoras en esos campos.

Desigualdades de género en la investigación

Los antecedentes de la UNESCO (2022) constatan que las investigadoras en IES representan el 39,7% del total mundial. Existe evidencia empírica que permite señalar cómo en algunos países, los investigadores varones se han beneficiado en mayor proporción que sus pares mujeres en el financiamiento a proyectos de investigación, lo que, sin duda, afecta la consolidación de la trayectoria de investigación académica.

Particularmente en Chile, los datos del último Reporte de Participación Femenina publicado por ANID, constatan que, en el periodo del 2016 al 2020, la participación de mujeres en la adjudicación de fondos de investigación alcanza un promedio de 31%, con un indicador de participación de investigadoras para el año 2020 de 32%. Las tasas de adjudicación de estos fondos para ambos sexos son similares, cercana al 30%, por lo que no habría aparentemente una brecha en este aspecto, sino más bien en la cantidad de mujeres que postulan a estas iniciativas. Sin embargo, a medida que los instrumentos de financiamiento para proyectos de investigación se vuelven más exigentes, correspondiendo a etapas más avanzadas de la trayectoria académica, tiende a evidenciarse una brecha de género que sitúa a las mujeres en tasas de adjudicación menores que la de los hombres, 26% versus 29% respectivamente en el periodo 2016 a 2020 en Fondecyt Regulares (MCTC, ANID, 2021).

Cuánto de las inequidades de género en las trayectorias académicas son parte de barreras estructurales constituye un dilema discutido en la bibliografía al respecto, en el marco teórico abordado por Nielsen (2017) se cuestiona esta compleja interacción entre la agencia individual y las restricciones estructurales donde se instalan las decisiones de carrera de jóvenes académicas. Se plantea que, si bien las investigadoras e investigadores toman decisiones de manera activa, estas son consideradas bajo la influencia de patrones culturales y estructurales sobre las que tienen poca o ninguna influencia (Walby, 1996; en Nielsen, 2017), donde no necesariamente existe conciencia sobre el peso de la estructura social en estas decisiones. En este escenario lo que sucede es que las investigadoras terminan tomando decisiones adaptativas, dentro del abanico de elecciones posibles correspondientes a su realidad. Por ejemplo, la citada investigación de Nielsen en Dinamarca, constata que un número importante de investigadoras, en un momento inicial de su carrera, se abstiene de postular a puestos vacantes en una institución de educación superior, y que la proporción de mujeres respecto a sus pares varones en los nombramientos, supera su representación de solicitudes, es decir tienen más posibilidades de adjudicarse las postulaciones, lo que se explicaría a partir de los altos niveles de autoselección de las académicas.

La literatura disponible sobre trayectorias de investigación enfatiza en al menos tres aspectos que inciden en las desigualdades de género en la consolidación de la carrera académica: i) la dificultad para conciliar vida laboral y familiar en las mujeres con hijas o hijos (Etzkowitz et al., 2000; Goulden et al., 2001; en Nielsen, 2017), dada la histórica división sexual del trabajo que atribuye a las mujeres el principal rol de cuidado dentro de la familia; ii) el predominio de una cultura organizacional altamente competitiva (Schiebinger, 1999; en Nielsen, 2017); y iii) la falta de redes sociales en ámbito académico (que afecta particularmente a las mujeres por su menor participación en este espacio), considerando también la ausencia de una persona

mentora que signifique un modelo a seguir en el desarrollo de investigación científica (Etzkowitz et al., 2000; en Nielsen, 2017) y permita ampliar los lazos y redes de influencia.

Esto último es relevante en el espacio de la academia, donde la acumulación de capital social es clave para el desarrollo de una trayectoria exitosa. Considerando, además que el reconocimiento entre pares es una de las principales recompensas del sistema científico (Nielsen, 2015).

Otro factor estudiado al constatar brechas de género en el ámbito de la investigación en ciencias ha sido la **productividad**, expresada en la cantidad de publicaciones de las investigaciones en que se participa, como indicador clave del desempeño académico (O'Brien y Hapgood, 2012; en Nielsen 2016), pues este determina movilidad ascendente en la escala de jerarquía académica, distinciones y regularmente subvenciones o incentivos. En torno a este punto cabe destacar que, en promedio, a nivel mundial, los académicos varones producen más publicaciones que las mujeres (UNESCO-IESALC, 2022), y a su vez, esta brecha de género aumenta al considerar las revistas de publicación científica de mayor prestigio internacional (De Kleijn et al., 2020).

A lo anterior se suman las brechas de género que se han visto magnificadas, como consecuencia del contexto sanitario mundial detonado por la pandemia de Covid-19. En el transcurso del primer periodo de emergencia, si bien aumentó el número de publicaciones, este incremento fue proporcionalmente menor en investigadoras mujeres en relación a sus pares masculinos, déficit que se evidenció aún más para las investigadoras jóvenes, lo que es posible de explicar considerando la desigualdad en la distribución de responsabilidades de cuidado, especialmente de niñas y niños ante el cierre de las clases presenciales.

El aporte de los Núcleos de Investigación

En el trabajo colaborativo

Considerando que las mujeres presentan más dificultades en la consolidación de su trayectoria investigativa y número de publicaciones, y que una barrera identificada en la bibliografía asociada al tema se relaciona con la falta de redes y conexiones en el ámbito académico, los núcleos de investigación vienen a compensar esta dificultad. La investigación asociativa como principio vector tras la idea de los núcleos de investigación, potencia el trabajo colaborativo, rompiendo la lógica de competencia presente en gran medida en los espacios de desarrollo académico en las instituciones de educación superior.

Los núcleos son positivos, pues operan en una lógica colaborativa formal dentro de las universidades, en contraposición a las redes informales y de alta opacidad que tienden a favorecer más a los investigadores hombres, donde “los patrones de comportamientos implícitos y profundamente arraigados a veces operan para reforzar las divisiones jerárquicas de la organización de género a través de prácticas informales de trabajo en red” (Nielsen, 2017).

En la productividad académica

El registro escrito del conocimiento en el formato de artículos o libros constituye en la actualidad el principal resultado de reconocimiento del quehacer investigativo. Al respecto, las redes de investigación asociativa permiten incrementar la productividad académica, un ejemplo de esto es los resultados que se han observado a partir del Programa de Iniciativa Científica Milenio del Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, iniciativa con un foco importante en el desarrollo de investigación asociativa, que en su evaluación da cuenta del incremento de la productividad científica de los institutos y núcleos generados, tanto en las ciencias naturales como en las ciencias sociales (MCTCI, 2009-2014).

En la divulgación científica

Los núcleos de investigación suelen generar o participar en instancias de divulgación del conocimiento científico, como seminarios o congresos académicos, promoviendo con esto la apropiación social de los conocimientos generados (Londoño, 2005). Esta actividad es parte importante de su contribución, pues permite acercar el conocimiento generado en su interior a otros públicos e instituciones, permitiendo el intercambio de ideas y transferencia de sus resultados.

En la formación de investigadoras e investigadores

Otra importante contribución vinculada a la creación de Núcleos de Investigación corresponde a la oportunidad que estos ofrecen para apoyar la formación de nuevos investigadores e investigadoras. Las recomendaciones al respecto apuntan a apoyar con financiamiento para el desarrollo de investigación de quienes están en proceso de formación, para que mediante estos incentivos se asegure la continuidad de estas iniciativas (Villarreal y Guevara, 1994).

III. MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL

En nuestro país el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MCTCI) desarrolló el año 2021 su Política Nacional de Igualdad de Género, dicho instrumento releva en su presentación el valor intrínseco asociado a la equidad en la participación de mujeres en la ciencia y el conocimiento, además del aporte en calidad que significa avanzar en esta materia. Esto dado que toda investigación y/o desarrollo realizado sin considerar la diversidad presente en la sociedad contiene limitaciones asociadas a su representatividad y validez. “La brecha de género impacta el sistema de creación y aplicación de conocimiento, así como también en las áreas de nuestra sociedad en las que este conocimiento incide” (MCTCI, 2021:14).

En este contexto, uno de los objetivos de la Política Nacional de Género en CTCI refiere a la necesidad de “velar que las particularidades del género (socioculturales, biológicas, físicas, entre otros) sean tomadas en consideración como factores relevantes a la hora de crear, transferir y aplicar conocimiento.” Para lo cual se hace necesario aplicar el enfoque de género en los proyectos de investigación en las diferentes disciplinas.

Adicionalmente, el Plan Educativo Institucional vigente para la Universidad Central, define que una de las misiones como docentes de la Universidad, incluye el fomento del trabajo colaborativo entre pares, en las que se contempla la conformación de comunidades de aprendizaje. A esto se suma, que se espera que el cuerpo docente de la Universidad contribuya al “saber pedagógico de la institución mediante la sistematización, reflexión, investigación y comunicación de sus prácticas y de las posibles elaboraciones teóricas que de ellas se desprenden” (UCEN, 2022:8).

Este mismo Plan, hace referencia a otro instrumento de la Universidad Central, correspondiente a la Política de Investigación, Desarrollo e Innovación, que define las normas y procedimientos que deben guiar la gestión de estos ámbitos a nivel institucional. En ella se establece como uno de sus objetivos el “impulsar la formación de redes nacionales e internacionales que permitan promover la asociatividad, el intercambio académico y la generación de conocimiento en marcos de cooperación y colaboración” (UCEN, 2020: 4). A esto se agrega que el trabajo colaborativo se orienta también a investigaciones de carácter multidisciplinario e interdisciplinario.

La Política aludida a su vez plantea que la investigación de la universidad “se desarrollará principalmente desde líneas de investigación prioritarias, las que, al consolidarse, podrán transitar a núcleos, Centros de Estudios e Institutos” (UCEN, 2020:9). En la Política se enfatiza que los lineamientos de este instrumento son de carácter inclusivo y consideran equidad de género.

En el marco del Proyecto ANID InES Género “Universidad en Igualdad” adjudicado por la Universidad Central el año 2021, se desarrolló durante el primer semestre del 2022 un diagnóstico de género y diversidad para identificar las principales brechas de género al interior de la UCEN. En I+D+i los antecedentes recogidos dan cuenta para el año 2020 que la distribución por género en publicaciones indexadas corresponde a un 25% de investigadoras y un 75% de investigadores varones.

En base a esta y otras brechas identificadas en la Universidad Central, se diseñó la primera Política de Género y Diversidad para la comunidad universitaria, en donde uno de sus ejes estratégicos corresponde a Investigación, Desarrollo e innovación. Definiendo líneas estratégicas que permitan eliminar las brechas y barreras de género que afectan el ingreso y trayectoria en el campo de la investigación de mujeres y diversidades además de resguardar la producción de conocimiento sin sesgos de género.

IV. DESCRIPCIÓN

Creación de un Núcleo de Investigación Interdisciplinaria en Estudios de Género. Instancia especializada que permita agrupar las distintas iniciativas en la academia constituyendo un espacio de especialización técnica para todas las disciplinas del conocimiento que se cultivan en la Universidad Central, que potencie el desarrollo de proyectos e investigaciones interdisciplinarias que tengan como foco el género y la producción científica. Asimismo, se espera, en sus proyecciones, que desde este Núcleo se postule a proyectos de financiamiento

nacional y/o internacional. Junto con desarrollar intercambio de experiencias con otras instituciones, fomento de pasantías académicas en el extranjero, entre otras actividades que permitan dar sostenibilidad en el tiempo al trabajo del Núcleo.

En primera instancia, para apoyar la constitución de esta iniciativa, se llamará a concurso abierto a la comunidad académica de la UCEN, invitando a postular propuestas para la creación de este Núcleo, a partir de una o más líneas de investigación en estudios de género, que opere como investigación base de un conjunto de otros proyectos que pueda abordar este Núcleo.

Objetivo General:

Generar un espacio colaborativo de investigación en temas de género de carácter interdisciplinario que permita desarrollar investigación en temas de género y diversidades sexogénicas, fomentando la creación de alianzas entre las distintas Facultades e Institutos de Investigación de la UCEN y en lo posible con otras instituciones de educación superior nacionales o internacionales.

Objetivos específicos:

- Desarrollar nuevos conocimientos de carácter interdisciplinario en temas de género a través de investigaciones lideradas por personal académico de la Universidad Central.
- Publicar los resultados de las investigaciones que se desarrollen en revistas científicas nacionales y/o internacionales.
- Incorporar en el trabajo de investigación del Núcleo a estudiantes de pre y postgrado que estén desarrollando su trabajo de tesis, como espacio de apoyo a la formación de investigadoras e investigadores.

Equipo:

- Directora o director del Núcleo
- Investigadoras o investigadores principales
- Estudiantes tesistas de pre y postgrado

El equipo podrá estar constituido por investigadoras o investigadores de la sede Metropolitana o de Coquimbo de la Universidad Central, considerando también la posibilidad de estar integrado por personas de ambas sedes. Para efectos de indicadores internos en I+D+i,+e, los proyectos derivados de este Núcleo se asignarán a la Facultad de pertenencia del Investigador o Investigadora responsable.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, ANID. (2021). Reporte de participación femenina 2020. Consultado el 20-07-2020, disponible en: https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/cti/Medida8_InformeAnálisisDeParticipación.pdf
- De Kleijn, M., Jayabalasingham, B., Falk-Krzesinski, H. J., Collins, T., Kuiper-Hoyng, L., Cingolani, I., ... & Tobin, S. (2020). The researcher journey through a gender lens: an examination of research participation, career progression and perceptions across the globe. Consultado el 20-07-2022, disponible en: https://www.elsevier.com/data/assets/pdf_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf
- Nielsen, M. W. (2017). Reasons for leaving the academy: A case study on the 'opt out' phenomenon among younger female researchers. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 134-155. Consultado el 15-07-2022, en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12151>.
- Nielsen, M. W. (2016). Gender inequality and research performance: moving beyond individual-meritocratic explanations of academic advancement. *Studies in Higher Education*, 41(11), 2044-2060.
- UNESCO-IESALC (2022). Gender Equality: How Global Universities are Performing. *Times Higher Education and the UNESCO International Institute of Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC)*. Consultado el 20-07-2022, disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/publicaciones-2/>
- Subsecretaría de Economía (s/f). Estudio de productividad científica de los Centros del Programa Iniciativa Científica Milenio. Consultoría ejecutada por Innovos Chile. <https://www.iniciativamilenio.cl/wp-content/uploads/2017/11/ESTUDIOS-DE-PRODUCTIVIDAD.pdf>
- Villarreal, D. y Guevara, J. (1994). Una experiencia en formación de investigadores. Núcleos de investigadores en la Universidad Autónoma de Tamaulipas. *Revista de la Educación Superior*, 23 (4). http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista92_S1A1ES.pdf

BASES DE CONVOCATORIA PARA FINANCIAR PRIMER PROYECTO ASOCIADO A NÚCLEO DE INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINARIA EN ESTUDIOS DE GÉNERO

La Vicerrectoría Académica de la Universidad Central de Chile, a través del proyecto ANID INGE 210022 “Universidad en Igualdad”, convoca a las y los investigadores de esta institución a presentar propuestas para la creación de un Núcleo de Investigación Interdisciplinaria en Estudios de Género.

1. Objetivo del concurso

Financiar un programa de investigación interdisciplinario y colaborativo en temáticas de género y diversidades sexogenéricas, que se ajuste a los objetivos y estructura contemplados en la descripción del Núcleo de Investigación Interdisciplinaria en Estudios de Género descritos anteriormente.

Se espera que en el marco de esta instancia se desarrolle investigación de excelencia, para ser difundida y publicada, incorporando en su quehacer la formación de estudiantes de pre y postgrado de la UCEN. Idealmente el trabajo del Núcleo debe apuntar a la generación de redes de colaboración con otros equipos de investigación dentro y fuera de la Universidad Central.

2. Consideraciones generales

En la propuesta de núcleo a presentar se aceptará cualquier línea de investigación que contribuya al desarrollo de estudios y nuevos conocimientos vinculados a los temas de género a través de una perspectiva interdisciplinaria y aplicando enfoque de género.

Adicionalmente como criterios de selección de la iniciativa se considerará la composición del equipo de investigación el cual debe estar al menos representado de manera mayoritaria por mujeres y/o identidades de género históricamente subordinadas¹, el mérito científico de la dirección y equipo de investigación que conforma el núcleo, la propuesta de trabajo y las proyecciones de impacto de acuerdo con los compromisos de productividad y divulgación científica que se propongan desde el equipo de investigación.

La propuesta de Núcleo debe considerar un plan de trabajo a desarrollar durante dos años, considerando en su diseño ciertos avances específicos para el primer año, los cuales deben ser reportados en informes técnicos y de rendición presupuestaria a la Dirección de Investigación

¹ En este sentido se aplicaría el principio de paridad como piso mínimo de representación de los géneros e identidades de género marginalizadas (mujeres y diversidades sexogenéricas), más no un límite o “techo”, es decir los equipos pueden estar constituidos en su totalidad por mujeres y diversidades sexogenéricas. Este principio aplicado de esta manera permitiría corregir las desigualdades estructurales que subordinan a estos grupos de personas. Phillips, A. (2004). Defendiendo la igualdad de resultados. *Revista de filosofía política*, 12 (1), 1-19.

y Postgrado de la UCEN, con estos antecedentes y en caso de incumplimientos graves, se evaluará la continuidad y asignación de fondos para el segundo año.

En cualquier caso, la propuesta debe incorporar compromisos que permitan dar continuidad al trabajo del Núcleo una vez concluido el segundo año. Por tanto, el equipo responsable del Núcleo deberá postular durante el periodo de ejecución, a otras fuentes de financiamientos externas, en función de facilitar la sostenibilidad del trabajo abordado por el Núcleo de Investigación al interior de la institución, junto con promover que este crezca y se fortalezca.

3. Antecedentes de postulación

Las propuestas en el marco de este concurso para constituir un Núcleo de Investigación Interdisciplinaria en estudios de género deberán incluir, como mínimo, los siguientes antecedentes:

- a) **Información general:** En esta sección se presentan los datos del Núcleo propuesto y su Director o Directora. Incorporar además un título que haga referencia a la convocatoria de estas bases, lo que puede incluir además una sigla o nombre de fantasía que permita una fácil asociación al proyecto.
- b) **Unidad Patrocinante:** Datos y compromisos de la Facultad o Instituto a la que pertenece la persona que se propone como Director o Directora del Núcleo, que debe ser acompañada con una carta de patrocinio del Decano o Decana de la respectiva Facultad.
- c) **Resumen de la propuesta:** La propuesta deberá incluir un breve resumen de los puntos relevantes de la investigación, considerando incluir la siguiente información: Objetivo general del Núcleo (el que debe ajustarse a los objetivos planteados en los antecedentes que dan origen a estas bases); el aporte de la propuesta de Núcleo presentada a la investigación en temáticas de género a nivel nacional e internacional; productos comprometidos y logros que se esperan alcanzar.
- d) **Contenido de la Propuesta:** En la descripción de la propuesta de Núcleo presentada se deberá considerar incluir los siguientes aspectos:
 - i. **Relevancia o justificación:** Principales desafíos y problemáticas que busca abordar la investigación a partir del Núcleo de Investigación y la pertinencia de plantear desde las diferentes disciplinas que involucran a su equipo de trabajo.
 - ii. **Marco teórico de referencia:** Contextualización y avances académicos relacionados con la problemática planteada.
 - iii. **Objetivos y pregunta de investigación:** Aspectos que busca abordar el Núcleo a través de su trabajo investigativo.
 - iv. **Metodología de Investigación:** Cómo se espera abordar el trabajo del Núcleo para responder a los objetivos y pregunta de investigación planteada. Describir el o los principales enfoques metodológicos bajo el cual se trabajará en sus diversas líneas. Se espera que en su metodología se incorporen técnicas o herramientas que permitan el análisis con perspectiva de género.

- v. **Líneas de Investigación:** Describir qué líneas de trabajo se abordarán a través del Núcleo y cómo estas responden a la experiencia del equipo de investigadores principales que trabajará en la instalación y desarrollo del Núcleo.
- vi. **Resultados esperados:** Logros que se espera alcanzar en el periodo de uno y dos años en cuanto a avances de conocimiento científico en temas de género.
- vii. **Articulación y alianzas:** Describir cómo el equipo de investigadores o investigadoras principales se alinearán con los objetivos y planes de investigación del Núcleo. Comentar acerca de los aspectos interdisciplinarios del proyecto y definir, si corresponde, los vínculos externos que se desarrollarán durante el desarrollo de la propuesta planteada.
- viii. **Plan de trabajo y productos:** Explicar cómo el Núcleo abordará los objetivos formativos, de productividad académica y divulgación, comprometiéndose un número de acciones específicas en estos aspectos. Por ejemplo, número de artículos a presentar en revistas indexadas, participación de alguien de su equipo en representación del Núcleo en actividades de divulgación científica, número de estudiantes tesistas de pre y/o postgrado que se incorporarán al trabajo del Núcleo.
- ix. **Aportes propios:** Descripción de los recursos que dispone el equipo, facilitados por otro tipo de financiamiento, o a través de aportes en infraestructura o bienes tangibles que son facilitados por la Facultad o Instituto que patrocina la propuesta.
- x. **Equipo de Investigación:** La propuesta debe considerar un mínimo de tres investigadores principales, de diferentes disciplinas, incluyendo en este número al/la Director/a y Director/a Alterno/a. No existirá un máximo de investigadores principales. Para todos estos cargos se debe especificar datos personales, y antecedentes académicos y laborales.

4. Financiamiento

Se financiará una propuesta para la instalación de un Núcleo de Investigación Interdisciplinaria en estudios de género, que puede contener una o más líneas de investigación, considerando un total de \$20.000.000, distribuidos en montos de \$10.000.000 por año, sujeto a evaluación anual para la continuidad del segundo año.

El monto de financiamiento puede ser complementado con otros proyectos que involucren otro tipo de fuentes de incentivos internos o externos, con el propósito que esto permita mejorar la calidad y el alcance de las líneas de investigación comprometidas.

Para la entrega del financiamiento quien actué como Director o Directora del Núcleo debe firmar un convenio de financiamiento con respaldo de la Facultad o Instituto al que pertenece.

4.1. Ítems para financiar:

- a) Gastos en personal: Considera el financiamiento para contar con estudiantes tesistas de pre y/o postgrado que contribuyan a robustecer alguna de las líneas de investigación abordadas en el Núcleo de Investigación, así como también la contratación de ayudantes de investigación que puedan cooperar actividades específicas del Núcleo. No se consideran como parte de estos gastos el pago de honorarios para la dirección y el equipo de investigación principal del Núcleo.
- b) Equipamiento: Considera la adquisición de equipamiento menor para las operaciones del Núcleo de Investigación, incluye material de apoyo bibliográfico, equipos computacionales, adquisición de software, entre otros similares.
- c) Operación: Gastos asociados a la operación misma del Núcleo, como actividades de gestión para participar en actividades de divulgación científica, gastos inherentes a trabajo de campo, viajes a congresos o pasantías, costos de edición, traducción, APC, entre otros.

5. Roles y obligaciones del equipo de investigación

A continuación, se detallan las responsabilidades asociadas a los roles principales identificados al interior del Núcleo de Investigación:

- 1.1. Director o Directora del Núcleo:
 - 1.1.1. Dirigir, coordinar y garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo de las actividades involucradas en el plan de trabajo del Núcleo.
 - 1.1.2. Mantener contacto fluido con el equipo del Proyecto InES y el Consejo Asesor Académico vinculado a este proyecto, lo que incluye informar de manera oportuna cualquier modificación en el equipo de investigación o dificultad durante la ejecución de las actividades del Núcleo.
 - 1.1.3. Velar por la difusión de las actividades desarrolladas en el marco de la ejecución del Núcleo de Investigación, mencionando la correcta identificación del proyecto InES Género de UCEN “Universidad en Igualdad” y su fuente financiadora, ANID
 - 1.1.4. Velar por la correcta identificación y pertenencia al Núcleo Interdisciplinario de Estudios de Género de la UCEN, en todas aquellas publicaciones desarrolladas por investigadoras y/o investigadores participantes de este espacio, cuando dichas publicaciones aborden algunas de las líneas de investigación del Núcleo.
 - 1.1.5. Entregar de manera oportuna la información solicitada por el equipo InES Género que permita dar cuenta de las actividades desarrolladas, incluyendo al menos un informe técnico y presupuestario anual.
 - 1.1.6. Promover la incorporación de investigadoras e investigadores nuevos que desarrollen líneas de investigación en temas de género.
 - 1.1.7. Postular a fuentes de financiamiento externas durante el periodo de ejecución que permitan dar continuidad a futuro una vez concluidos los dos años, así como también fortalecer el trabajo del Núcleo y sus líneas de investigación.

1.2. Director/a Alterno/a:

- 1.2.1. Subrogar al Director o Directora del Núcleo en caso de ausencia.
- 1.2.2. Apoyar de manera continua las labores de Dirección del Núcleo de Investigación.

1.3. Investigadores/as principales:

- 1.3.1. Participar y contribuir a la difusión de las actividades desarrolladas por el Núcleo de Investigación.
- 1.3.2. Involucrarse en actividades de formación de nuevos equipos investigadores a través del acompañamiento a estudiantes en proceso de tesis de pre y postgrado.
- 1.3.3. Explicitar en toda publicación científica asociada a la línea de investigación de Núcleo la afiliación a la Universidad y al Núcleo de Investigación Interdisciplinaria en temáticas de Género.
- 1.3.4. Cooperar en la entrega oportuna de información solicitada por la dirección del Núcleo de Investigación.
- 1.3.5. Cumplir con los estándares éticos de investigación definidos por la institución de educación superior a la cual se acoge.
- 1.3.6. Cumplir con los lineamientos del plan de manejo de datos de ANID en cada proceso de investigación desarrollado en el marco del Núcleo.
- 1.3.7. Postular a fuentes de financiamiento externas durante el periodo de ejecución que permitan dar continuidad a futuro una vez concluidos los dos años, así como también fortalecer el trabajo del Núcleo y sus líneas de investigación.

6. Postulación

La postulación de las propuestas de núcleos para este concurso se realizará a través del Sistema de Concursos en Línea, a través de la plataforma <https://investigacion.ucen.smartcampus.cl/>. En dicho proceso se debe proceder conforme a las indicaciones de las presentes Bases adjuntando toda la documentación que sea necesaria.

Lo anterior considera:

- 6.1. La postulación a este concurso la realizará quien se presente como Director/a del Núcleo en nombre del equipo investigador que formarán parte de la propuesta del Núcleo.
- 6.2. Para ello se deberá completar el formulario de postulación disponible en la plataforma, donde se detalla la problemática de investigación que se abordará, los objetivos, alcance, equipo de investigación, plan de trabajo con actividades y compromisos contemplados en la propuesta del Núcleo.

- 6.3. Adjuntar si corresponde los avances de las investigaciones en desarrollo que se acogerán en el marco de este núcleo de investigación.
- 6.4. Adjuntar cartas de apoyo del Decanato de la Facultad o Dirección del Instituto al que pertenece quien se presenta como director o directora del núcleo.
- 6.5. Presentar declaración de que toda información ingresada en el sistema de postulación en línea es fidedigna y que la propuesta se suscribe a la declaración de Singapur de ética científica.

7. Requisitos

Las propuestas deben considerar en la conformación de sus equipos las siguientes indicaciones:

- 7.1. La propuesta debe contener un mínimo de tres Investigadores/as Principales, incluyendo al Director/a y al Director/a) Alternativo/a. Este equipo debe ser de carácter interdisciplinario. En la etapa de postulación no se considerarán investigadores en formación (tesistas).
- 7.2. Quien se presente como Director o Directora del Núcleo debe ser integrante del cuerpo académico con vínculo contractual vigente en la UCEN al momento de la postulación y jornada completa. A su vez, deberá integrar uno de los Institutos de Investigación de la Universidad Central.
- 7.3. Quienes conformen el equipo de personas investigadoras pueden tener cualquier tipo de relación contractual con la Universidad Central, ya sea en calidad de honorarios o contrato y en cualquier modalidad de jornada.
- 7.4. La propuesta debe contener al menos una Facultad o Instituto de Investigación patrocinador, correspondiente a la cual se adscribe el/la director/a del Núcleo.
- 7.5. Quienes se presenten como Director o Directora del Núcleo y Director o Directora Alternativo/a, no deben tener al momento de la postulación compromisos pendientes con: la Dirección de Investigación y Postgrado de la Vicerrectoría Académica (informes, rendiciones, cumplimiento de convenios asociados a este u otros concursos realizados con anterioridad); procesos de denuncia gestionados por la Unidad de Género y Diversidad, sea que éstos se encuentren en trámite o sancionados; situaciones pendientes con la Dirección de Finanzas (fondos por rendir, deudas de proyectos o licitaciones, deudas derivadas de colegiatura, aranceles o matrícula); Dirección de Recursos Humanos (vigencia laboral); Fiscalía (procesos de Comité de Ética interno u otros, sean estos internos o externos); Tribunal de Convivencia, denuncias u otros similares en investigación; o cualquier situación pendiente que la Universidad conozca respecto de instituciones externas que apoyan proyectos de investigación, como Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, ANID, Corfo, Ministerio de Educación, Ministerio de Agricultura, entre otras.

Dudas y/o consultas deben ser dirigidas al correo electrónico investigacion@ucentral.cl

8. Selección y adjudicación

- 8.1. Las propuestas de Núcleo serán evaluadas por parte de un Comité de Evaluación y Selección, designado por el Vicerrector Académico, dicho comité deberá tender hacia la paridad de género en su composición y considerará contar con al menos una persona con especialización en temáticas de género.
- 8.2. Este Comité de Selección y Evaluación resolverá la adjudicación de los fondos, en función de los siguientes criterios:
 - 8.2.1. Currículum académico de quien se presenta como director o directora del Núcleo de Investigación: experiencia en dirección de proyectos de investigación, número de publicaciones indexadas, participación en instancias de divulgación científica, trayectoria investigativa demostrable en temáticas de género, tutorías de tesis de pre o postgrado y adscripción a algún Instituto de Investigación en la Universidad Central.
 - 8.2.2. Antecedentes curriculares del equipo de investigación propuesto. Se considerará: número de publicaciones indexadas, participación en instancias de divulgación científica, trayectoria investigativa demostrable en temáticas de género, experiencia en tutorías de tesis de pre o postgrado, carácter interdisciplinario del equipo y conformación de este, considerando que como aspecto de base en su mayoría se componga de mujeres investigadoras o personas con identidades de género marginalizadas.
 - 8.2.3. Calidad de la propuesta de trabajo en la formación del Núcleo de Investigación. Definición de problema de investigación en la temática que se espera abordar mediante el trabajo del Núcleo. Coherencia entre esta y los objetivos, alcances y actividades contempladas en su plan de trabajo.
 - 8.2.4. Instancias formativas: considera una propuesta para incorporar a estudiantes en proceso de formación que se encuentren desarrollando su trabajo de tesis en las temáticas pertinentes al Núcleo de Investigación, en pre y/o postgrado, se espera que estas incorporaciones cumplan con requisitos mínimos de paridad de género, sin límites máximos del número de personas de género femenino o de identidades sexogenéricas que participen.
 - 8.2.5. Articulación y alianzas: descripción de alianzas y conexiones que se establecerán con otras unidades al interior de la UCEN. Idealmente también podría abordar alianzas que se realicen con otras instituciones de educación superior.
 - 8.2.6. Compromisos de productividad: La propuesta deberá comprometer el envío de los principales hallazgos a revistas de alto impacto.

8.2.7. Compromisos de divulgación científica: Comprometer participación en instancias de divulgación científica como Congresos o Seminarios, en el marco del trabajo desarrollado por el núcleo de investigación.

8.3. Los criterios descritos en estas bases se puntuarán conforme a la siguiente escala que evaluará cada propuesta con relación a su conjunto:

- De 0 a 25%: No competitivo
- De 25% a 50%: Suficiente, aunque puede ser mejorado.
- De 50% a 75%: Bueno
- De 75% a 100%: Excelente

Estos puntajes, a su vez, se ponderarán de la siguiente manera:

Dimensión	Criterio	Ponderación
Equipo de trabajo	Currículum académico de la persona a cargo de la Dirección del Núcleo (Liderazgo en proyectos de investigación, publicaciones indexadas, participación en actividades de divulgación científica, trayectoria investigativa en la temática género y tutorías de tesis de pre y postgrado)	20%
	Currículum académico del equipo de investigadores/as principales (Participación en proyectos de investigación, publicaciones indexadas, participación en actividades de divulgación científica, trayectoria investigativa en la temática de género y tutorías de tesis de pre y postgrado)	10%
	Equipo conformado en su mayoría por mujeres y/u otras identidades de género marginalizadas	8%
Propuesta presentada	Calidad de la propuesta presentada, robustez de su marco de referencia, aporte interdisciplinario, coherencia interna entre sus componentes y relevancia de su desarrollo.	30%
	Instancias Formativas. Propuesta de planes de formación de tesis considerando criterio de paridad mínima a favor de mujeres o identidades de género marginalizadas.	8%
	Articulación y alianzas	8%
	Compromisos de productividad	8%
	Compromisos de divulgación científica	8%

8.4. Cada integrante del Comité de Evaluación y Selección elaborará un informe por propuesta, de acuerdo con los criterios explicitados en las presentes Bases. Estos informes servirán de insumo para una evaluación consensuada de todas las propuestas, evaluación que será realizada en una reunión del Comité en que se procederá a seleccionar la propuesta que mejor cumple con los criterios planteados, considerando las puntuaciones asignadas a cada una.

8.5. La Dirección del Proyecto InES Género notificará la adjudicación al equipo responsable de la propuesta seleccionada en un plazo no superior a cinco días hábiles.

- 8.6. Postulantes cuyas propuestas sean inadmisibles o no resulten adjudicadas, y estimen fundadamente que dicha declaración no procede, podrán presentar sus descargos ante la Dirección de Investigación y Postgrado de la UCEN, mediante correo electrónico a la dirección investigación@ucentral.cl, en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la resolución que declare el resultado de la adjudicación de este concurso.
- 8.7. Cualquier discrepancia o aspecto no contemplado en estas bases será resuelto por la Vicerrectoría Académica de la Universidad Central. A su vez, la Dirección de Investigación y Postgrado acompañará los procesos de instalación y ejecución de la propuesta de Núcleo que adjudique estas bases.

9. Plazos

- 9.1. El plazo para postular se extenderá entre el 12 de diciembre del 2022 y el 31 de enero del 2023.
- 9.2. El proceso de selección de la propuesta adjudicada se efectuará entre el 1 y el 17 de marzo de 2023.
- 9.3. La adjudicación será comunicada el 20 de marzo del 2023.
- 9.4. La propuesta presentada considera el desarrollo de su ejecución una vez publicada el acta de adjudicación.