EPAES 2025

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PERCEPCIONES Y PRIORIDADES DE ACTORES ESTRATÉGICOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA:

ESTUDIO COMPLEMENTARIO

Superintendencia de Educación Superior
Gobierno de Chile

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PERCEPCIONES Y PRIORIDADES DE ACTORES ESTRATÉGICOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA: **ESTUDIO COMPLEMENTARIO**

Superintendencia de Educación Superior
GOBIERNO DE CHILE

SUPERINTENDENTA (S) DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Daniela Poblete Canepa

JEFE DE GABINETE
Francisco Achurra González

JEFA DIVISIÓN DE ATENCIÓN CIUDADANA
Karla Escobar Parada

DISEÑO
Solange Clement Vincenti

UNIDAD DE ESTUDIOS / DIVISIÓN DE ATENCIÓN CIUDADANA
estudios@sesuperior.cl

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PERCEPCIONES Y PRIORIDADES DE ACTORES ESTRATÉGICOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA:

Superintendencia de Educación Superior
Moneda 975, Piso 11 - Santiago, Chile

Santiago de Chile, julio de 2026.

INDICE

1.	**INTRODUCCIÓN**	3
2.	**OBJETIVOS DEL ESTUDIO**	4
3.	**MARCO CONCEPTUAL**	5
	3.1. Género, roles sociales y comportamiento organizacional	5
	3.2. Género y liderazgo en educación superior	5
4.	**METODOLOGÍA**	6
	4.1. Base analizada y unidad de observación	6
	4.2. Tratamiento de las preguntas de priorización	6
	4.3. Tratamiento de variables categóricas y escalas ordinales	6
	4.4. Criterio de significancia	7
5.	**RESULTADOS**	8
	5.1. Caracterización de las personas encuestadas	8
	5.2. Objetivos estratégicos institucionales	8
	5.3. Proyectos de inversión prioritarios	9
	5.4. Desafíos institucionales	10
	5.5. Oportunidades para mejorar la calidad académica	10
	5.6. Salud financiera y sostenibilidad	11
	5.7. Estrategias para garantizar o mejorar la salud financiera	11
	5.8. Prospectiva y expectativas sectoriales	13
	5.9 Frecuencia actual de las prácticas en el sector	13
	5.10. Impacto de las prácticas en la calidad de la formación y la investigación	14
	5.11. Frecuencia futura de las prácticas	14
	5.12. Impacto administrativo de leyes y proyectos	15
	5.13. Importancia de leyes y proyectos para la educación superior	17
	5.14. Impacto de leyes y proyectos sobre el proyecto educativo	19
6.	**DISCUSIÓN**	22
7.	**LIMITACIONES**	24
8.	**CONCLUSIONES**	25
BIBLIOGRAFÍA		26

1. INTRODUCCIÓN

La Encuesta de Proyecciones y Expectativas de Actores Estratégicos de la Educación Superior (EPAES 2025) corresponde a la segunda aplicación de una consulta anual destinada a conocer las expectativas, prioridades y proyecciones de personas con capacidad de decisión estratégica en las instituciones de educación superior chilenas. El instrumento fue dirigido a rectores y rectoras, prorrectores y prorrectoras, vicerrectores y vicerrectoras de Administración y Finanzas o cargos equivalentes, máximas autoridades de organismos colegiados superiores y personas que ejercen el control sobre las instituciones. El propósito general fue explorar las prioridades y objetivos estratégicos institucionales, junto con las evaluaciones del entorno de políticas públicas y de la actividad regulatoria.

La aplicación de 2025 obtuvo 217 respuestas válidas, correspondientes a autoridades de 98 instituciones de educación superior, de un total de 315 personas invitadas. La muestra incluye universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica de distintos tamaños, tipos de propiedad y ubicaciones geográficas.

Los resultados generales mostraron un sistema marcado por la preocupación por la sostenibilidad financiera, la atracción y retención de estudiantes, la innovación en las modalidades de enseñanza y aprendizaje, el aseguramiento de la calidad, la transformación tecnológica, la competencia por matrícula y la adaptación a nuevos marcos regulatorios.

Este análisis permitió caracterizar las expectativas predominantes entre las autoridades participantes, distinguiendo entre hombres y mujeres. Esta distinción resulta relevante porque la composición de los espacios de decisión puede incidir en la visibilidad que adquieren determinados problemas, en la intensidad con que se valoran algunas políticas y en la forma en que se ordenan las prioridades institucionales.

Por ello, el propósito de este informe es examinar empíricamente si, dentro de la muestra de EPAES 2025, existen diferencias sistemáticas en la forma en que ambos grupos evalúan el sistema, jerarquizan los desafíos institucionales y valoran las políticas públicas.

Sin embargo, el estudio no pretende medir las desigualdades estructurales de género existentes al interior de las instituciones de educación superior. Lo anterior, dado que EPAES 2025 no recoge información sobre remuneraciones, trayectorias laborales, uso del tiempo, responsabilidades de cuidado, composición de las plantas académicas, distribución del poder ni participación de las mujeres en los distintos niveles de gobierno institucional. Por tanto, los resultados permiten estudiar diferencias en las percepciones y prioridades de quienes respondieron la encuesta.

El análisis se concentra en las preguntas relativas a la caracterización de las personas participantes, los objetivos estratégicos, los proyectos de inversión, los desafíos y oportunidades institucionales, la gestión financiera, la prospectiva sectorial, las prácticas observadas en el sistema y la evaluación de leyes y proyectos regulatorios.

El informe sigue el orden del cuestionario y distingue cuidadosamente entre diferencias descriptivas y diferencias estadísticamente significativas. Esta distinción es particularmente importante en las preguntas de ranking: que una alternativa aparezca dentro de las tres primeras posiciones de un grupo, pero no del otro, no implica necesariamente que exista una diferencia significativa, pues el tercer, cuarto y quinto lugar pueden encontrarse separados por pocos puntos porcentuales.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo general de este informe es analizar las diferencias entre hombres y mujeres en las percepciones, expectativas y prioridades expresadas por actores estratégicos del sistema chileno de educación superior en EPAES 2025.

Específicamente, se busca determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en la priorización de objetivos estratégicos, inversiones, desafíos, oportunidades y estrategias financieras; comparar las evaluaciones relativas a la sostenibilidad institucional, la prospectiva del subsector y las prácticas observadas en la educación superior; identificar diferencias en la valoración de leyes y proyectos regulatorios; y examinar si los patrones encontrados podrían interpretarse a la luz de la literatura contemporánea sobre género, liderazgo y toma de decisiones en organizaciones de educación superior.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Género, roles sociales y comportamiento organizacional

Una parte relevante de la literatura sobre género y liderazgo ha utilizado la distinción entre comportamientos comunales y agénticos. Los primeros comprenden dimensiones relacionadas con la cooperación, la consideración interpersonal, la empatía, la inclusión y el desarrollo de otras personas. Los segundos se relacionan con la autonomía, la consecución de objetivos, la capacidad de dirección, la toma de decisiones y la intervención sobre las estructuras organizacionales.

Estas categorías no deben entenderse como características biológicas ni como atributos exclusivos de uno u otro género. Se trata de expectativas y comportamientos socialmente construidos, que pueden coexistir en una misma persona y cuya manifestación depende del contexto institucional, la posición ocupada y las experiencias profesionales.

La teoría de los roles sociales plantea que las diferencias atribuidas a hombres y mujeres se relacionan con su distribución históricamente desigual en el trabajo remunerado, la autoridad, la vida familiar y las responsabilidades de cuidado. La observación reiterada de esa distribución contribuye a generar expectativas acerca de los comportamientos considerados adecuados para cada grupo. Sin embargo, una revisión metaanalítica publicada en 2024, que examinó cinco décadas de investigación, encontró que las mujeres eran evaluadas como desplegando con mayor frecuencia comportamientos de liderazgo efectivos, tanto comunales como agénticos (Paustian-Underdahl et al., 2024).

3.2. Género y liderazgo en educación superior

La expansión de la participación femenina en la educación superior no ha eliminado las desigualdades en las trayectorias académicas ni en el acceso a posiciones de liderazgo. UNESCO IESALC ha documentado que la mayor presencia de mujeres entre quienes acceden y se gradúan de la educación superior no se traduce automáticamente en una participación equivalente en las categorías académicas superiores ni en los cargos de liderazgo y toma de decisiones institucionales (Vieira do Nascimento et al., 2021)

Un estudio internacional publicado en 2025, basado en análisis estadísticos descriptivos, encuestas y entrevistas cualitativas, concluyó que la paridad alcanzada en la matrícula no se ha traducido en una representación equivalente de las mujeres en los cargos académicos superiores y de liderazgo. Entre los principales obstáculos identificados se encuentran las dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar, la falta de referentes femeninos y la percepción de desventajas asociadas al género (Correa et al., 2025).

Además, como se dijo anteriormente, la investigación contemporánea muestra que las representaciones del liderazgo continúan atravesadas por estereotipos de género. En el caso de las mujeres líderes, se combinan expectativas agénticas, como competencia, asertividad y autoridad; y comunales, como empatía, consideración y cuidado; lo que puede generar una situación de doble vínculo cuando se espera que respondan simultáneamente a exigencias potencialmente contradictorias (Tremmel & Wahl, 2023; Krauth et al., 2025).

Estos antecedentes permiten considerar que las experiencias, expectativas y posiciones socialmente asociadas al género pueden relacionarse con diferencias en la forma de valorar determinados problemas y de jerarquizar prioridades institucionales. No obstante, EPAES 2025 no mide estilos de liderazgo ni comportamientos comunales o agénticos de manera directa, por lo que estos enfoques se utilizarán como referencias para interpretar los resultados y no como categorías destinadas a la clasificación. El análisis se orientará, por tanto, a establecer en qué materias las respuestas de las autoridades hombres y mujeres presentan diferencias y en cuáles existe una lectura compartida del sistema de educación superior.

4. METODOLOGÍA

4.1. Base analizada y unidad de observación

El análisis se realizó sobre las 217 respuestas válidas de EPAES 2025. De ellas, 61 corresponden a personas que se identificaron con la categoría "Femenino", equivalentes al 28,1%, y 156 a personas que se identificaron con la categoría "Masculino", equivalentes al 71,9%. Las alternativas contempladas por el instrumento se encuentran descritas en el formulario origina (SES, 2025a).

La unidad de análisis es la persona que respondió la encuesta y no la institución. Debido a que las 217 respuestas corresponden a 98 instituciones, algunas se encuentran representadas por más de una autoridad. La base utilizada no contiene un identificador institucional que permita reconocer y modelar esa agrupación. Por tanto, las pruebas deben interpretarse como comparaciones entre las personas encuestadas y no como estimaciones independientes para 98 instituciones.

4.2. Tratamiento de las preguntas de priorización

Las preguntas sobre objetivos estratégicos, proyectos de inversión, desafíos, oportunidades y estrategias financieras solicitaron seleccionar tres alternativas y ordenarlas desde la primera hasta la tercera prioridad. El instrumento estableció expresamente que las respuestas debían ser diferentes y ser puntuadas en orden.

Para analizar conjuntamente la selección y la posición se construyó un puntaje de prioridad. Se asignaron tres puntos cuando una alternativa fue escogida en primer lugar, dos cuando ocupó el segundo lugar, uno cuando fue seleccionada en tercer lugar y cero cuando no fue elegida. Estos puntajes fueron comparados mediante la prueba U de Mann-Whitney para buscar diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres.

Adicionalmente, se informa el porcentaje de personas que incluyó cada alternativa dentro de su top 3 y el porcentaje que la posicionó como primera prioridad. El porcentaje top 3 indica la presencia de una alternativa entre las tres selecciones, mientras que el porcentaje de primera prioridad permite conocer la intensidad con que fue jerarquizada.

4.3. Tratamiento de variables categóricas y escalas ordinales

Las variables categóricas de caracterización fueron comparadas mediante pruebas de chi-cuadrado. En aquellas categorías en que existían frecuencias pequeñas se utilizó la prueba exacta de Fisher.

Las escalas sobre salud financiera, prospectiva sectorial, prácticas institucionales y evaluación normativa fueron analizadas mediante la prueba U de Mann-Whitney. Este procedimiento resulta adecuado para comparar dos grupos independientes cuando las respuestas poseen un orden, pero no puede asumirse que las distancias entre todas las categorías sean estrictamente equivalentes.

En las escalas de uno a cinco se consideraron como categorías altas las respuestas cuatro y cinco. En las escalas de uno a cuatro se sumaron las respuestas tres y cuatro. En la pregunta relativa a la frecuencia futura de las prácticas, cuya escala va de uno a tres, se informa específicamente el porcentaje que escogió la categoría tres, correspondiente a "más frecuente". Las respuestas "No tengo una respuesta clara" o equivalentes fueron excluidas del cálculo del promedio y de la prueba del ítem respectivo.

Como medida complementaria para determinar el efecto de las diferencias, se calculó la correlación biserial por rangos. Los valores positivos indican puntuaciones más altas entre las mujeres y los negativos puntuaciones más altas entre los hombres.

4.4. Criterio de significancia

Se consideró que existía una diferencia estadísticamente significativa cuando el valor p era inferior a 0,05. Los valores p presentados no fueron ajustados por el número de comparaciones realizadas.

Esta decisión permite identificar con mayor sensibilidad posibles diferencias en una investigación exploratoria, pero también incrementa la probabilidad de que algunos resultados significativos sean producto del azar. Por esta razón, los hallazgos cercanos al umbral de 0,05 deben interpretarse con mayor cautela que aquellos cuyos valores p son considerablemente menores y presentan, además, diferencias sustantivas en los porcentajes o promedios.

En todas las tablas, la fuente corresponde a elaboración propia a partir de la base de datos EPAES 2025.

5. RESULTADOS

5.1. Caracterización de las personas encuestadas

No se observaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el tipo de institución, el tipo de propiedad, la región donde se ubica la casa central, el tamaño institucional definido por matrícula ni los años de vinculación con la educación superior.

Característica	Valor p
Tipo de institución	0,431
Tipo de propiedad	0,831
Región de la casa central	0,577
Tamaño institucional	0,916
Años de vinculación con la educación superior	0,980

Las mujeres registraron un promedio de 18,1 años de vinculación con el sector y una mediana de 20 años. Entre los hombres, el promedio fue de 18,7 años y la mediana de 17,5. La diferencia es prácticamente inexistente.

En los cargos se observó una mayor presencia relativa de mujeres en la categoría prorrector o prorrectora. Un 16,4% de las mujeres señaló desempeñar esa función, frente a un 6,4% de los hombres. La diferencia fue significativa según la prueba exacta de Fisher, con p = 0,034. Las mujeres presentaron una probabilidad aproximadamente 2,9 veces mayor de declarar este cargo, aunque el intervalo de estimación es amplio debido al reducido número de casos.

No se identificaron diferencias significativas en las categorías rector o rectora, vicerrector o vicerrectora de Administración y Finanzas, máxima autoridad del organismo colegiado superior ni socio, asociada o accionista controlador.

En términos generales, los grupos presentan perfiles institucionales comparables. Sin embargo, la diferencia en la presencia de prorrectoras debe tenerse en consideración, pues algunas respuestas podrían encontrarse asociadas tanto al género como a la función específica desempeñada.

5.2. Objetivos estratégicos institucionales

Las mujeres situaron entre sus tres objetivos más seleccionados la innovación en las modalidades y tecnologías de enseñanza y aprendizaje, la diversificación de fuentes de financiamiento y la ampliación de la oferta académica. Entre los hombres, las primeras posiciones correspondieron a la diversificación de fuentes de financiamiento, la atracción y retención de estudiantes y la innovación en la enseñanza y el aprendizaje.

Orden descriptivo	Mujeres	Hombres
Primera alternativa del top 3	Innovación en modalidades y tecnologías de enseñanza/aprendizaje: 45,9%	Diversificación de fuentes de financiamiento e ingresos: 41,0%
Segunda alternativa del top 3	Diversificación de fuentes de financiamiento e ingresos: 42,6%	Atracción y retención de estudiantes: 37,8%
Tercera alternativa del top 3	Diversificación o ampliación de la oferta académica: 34,4%	Innovación en modalidades y tecnologías de enseñanza/aprendizaje: 30,8%

La innovación en las modalidades y tecnologías de enseñanza y aprendizaje presentó una diferencia estadísticamente significativa. Fue incorporada dentro del top 3 por el 45,9% de las mujeres y por el 30,8% de los hombres. Además, el 19,7% de las mujeres la situó como primera prioridad, frente al 7,1% de los hombres.

El puntaje promedio de prioridad fue de 1,00 entre las mujeres y de 0,54 entre los hombres. La diferencia fue estadísticamente significativa ($p = 0,011$), aunque de magnitud pequeña, de acuerdo con la correlación biserial por rangos de 0,189. Esto indica una tendencia de las mujeres a otorgar mayor prioridad a este objetivo, pero no una separación amplia entre las respuestas de ambos grupos.

En los otros catorce objetivos no se identificaron diferencias significativas, por lo que no corresponde extender este hallazgo a una orientación general de las mujeres hacia todos los procesos de innovación o transformación institucional.

5.3. Proyectos de inversión prioritarios

Las tres alternativas más seleccionadas por las mujeres fueron los mecanismos de aseguramiento de la calidad, los sistemas internos de información y la infraestructura tecnológica para la formación en línea. Entre los hombres, las primeras posiciones correspondieron a la infraestructura tecnológica para la formación en línea, los mecanismos de aseguramiento de la calidad y la infraestructura y equipamiento de investigación y desarrollo.

Orden descriptivo	Mujeres	Hombres
Primera alternativa del top 3	Mecanismos de aseguramiento de la calidad: 52,5%	Infraestructura tecnológica para formación en línea: 53,8%
Segunda alternativa del top 3	Sistemas internos de información: 50,8%	Mecanismos de aseguramiento de la calidad: 53,8%
Tercera alternativa del top 3	Infraestructura tecnológica para formación en línea: 47,5%	Infraestructura y equipamiento de I+D: 43,6%

La aparición de sistemas internos de información entre las tres primeras preferencias femeninas, pero no entre las masculinas, no refleja una diferencia de gran magnitud. Esta alternativa fue seleccionada por el 50,8% de las mujeres y por el 42,9% de los hombres. La comparación del puntaje de prioridad produjo $p = 0,272$, lo cual no es significativo estadísticamente.

De manera equivalente, la infraestructura y equipamiento de investigación y desarrollo fue seleccionada por el 43,6% de los hombres y por el 39,3% de las mujeres, con p = 0,560. Su presencia en el tercer lugar masculino y no en el femenino se explica por la proximidad entre los porcentajes de distintas alternativas y por el corte descriptivo del top 3, no por una brecha estadísticamente significativa.

La única diferencia significativa del bloque correspondió a los proyectos inmobiliarios. Fueron incluidos dentro del top 3 por el 34,0% de los hombres y por el 19,7% de las mujeres. Asimismo, el 18,6% de los hombres los ubicó como primera prioridad, frente al 6,6% de las mujeres. El puntaje promedio fue de 0,82 entre los hombres y de 0,39 entre las mujeres, con p = 0,022.

El resultado muestra una mayor prioridad masculina de la inversión inmobiliaria. No obstante, no se observa una mayor preferencia masculina por todas las formas de proyectos de inversión, pues las diferencias en infraestructura presencial, formación en línea e investigación y desarrollo no fueron significativas.

5.4. Desafíos institucionales

Los principales desafíos presentaron una estructura semejante entre ambos grupos. El posicionamiento institucional, el estancamiento del financiamiento público y la retención y titulación oportuna de estudiantes ocuparon las primeras posiciones.

La diferencia más clara apareció en el desafío sobre la salud mental de estudiantes y personal.

Desafío	Mujeres top 3	Hombres top 3	Mujeres primera prioridad	Hombres primera prioridad	Valor p
Salud mental de estudiantes y personal	26,2%	10,3%	3,3%	1,9%	0,003

Éste fue incorporado entre los tres principales desafíos por 16 de las 61 mujeres y por 16 de los 156 hombres. Aunque el número absoluto de menciones fue idéntico, su peso dentro de cada grupo fue considerablemente diferente. El puntaje promedio de prioridad alcanzó 0,43 entre las mujeres y 0,18 entre los hombres. La diferencia fue de magnitud pequeña, de acuerdo con la correlación biserial por rangos de 0,157. Esto indica una tendencia de las mujeres a otorgar mayor prioridad a este desafío, aunque el resultado también muestra que las diferencias entre ambos grupos son acotadas.

El hallazgo permite afirmar que las mujeres incorporaron con mayor frecuencia la salud mental dentro de la agenda de desafíos estratégicos. No significa que los hombres no reconozcan el problema, sino que, al verse obligados a elegir solamente tres desafíos, lo desplazaron con mayor frecuencia frente a asuntos como la titulación oportuna, el financiamiento o la competitividad institucional.

No se observaron diferencias significativas en la priorización de diversidad e inclusión, brechas de género, gobernanza interna ni en los desafíos estrictamente financieros.

5.5. Oportunidades para mejorar la calidad académica

Las nuevas tecnologías, por ejemplo, la inteligencia artificial, constituyeron la principal oportunidad para ambos grupos. Fueron seleccionadas por el 60,7% de las mujeres y por el 54,5% de los hombres. Entre las mujeres siguieron la disponibilidad de financiamiento público para proyectos de mejoramiento y los

convenios con empresas y el sector productivo. Entre los hombres, en la segunda posición están los convenios con empresas y el sector productivo; y en la tercera posición se encuentran, con la misma cantidad de respuestas, la disponibilidad de financiamiento público y los convenios con instituciones extranjeras.

La disponibilidad de financiamiento público mostró una diferencia estadísticamente significativa. Fue incorporada dentro del top 3 por el 44,3% de las mujeres y por el 30,8% de los hombres. Además, el 21,3% de las mujeres la ubicó como primera prioridad, frente al 9,6% de los hombres. El puntaje promedio alcanzó 0,97 entre las mujeres y 0,60 entre los hombres, con p = 0,036.

El resultado muestra que las mujeres atribuyen mayor prioridad a la disponibilidad de recursos públicos para desarrollar proyectos de mejoramiento institucional. No se observó una diferencia equivalente respecto del financiamiento privado ni de los convenios con el sector productivo. Por ello, el hallazgo no permite concluir que las mujeres rechacen las alianzas privadas, sino solo que el financiamiento público ocupa un lugar relativamente más destacado en sus preferencias.

5.6. Salud financiera y sostenibilidad

Las evaluaciones de la salud financiera institucional y del subsector fueron similares entre hombres y mujeres.

Dimensión	Media mujeres	Media hombres	Categorías sólida o muy sólida, mujeres	Categorías sólida o muy sólida, hombres	Valor p
Situación actual de la institución	3,52	3,40	55,7%	53,2%	0,433
Situación de la institución en 2035	3,98	4,04	82,0%	75,0%	0,624
Situación actual del subsector	2,82	2,69	13,1%	12,2%	0,208
Situación del subsector en 2035	3,16	3,11	34,4%	35,3%	0,694

Las diferencias de medias son pequeñas y no siguen una dirección uniforme. Las mujeres evalúan levemente mejor la situación actual de la institución y del subsector, mientras que los hombres presentan una media algo superior al proyectar la situación de su institución hacia 2035.

No obstante, no existe evidencia estadística de que hombres y mujeres realicen diagnósticos diferentes sobre la sostenibilidad financiera. Ambos grupos reproducen el patrón identificado en los resultados generales de EPAES: una mayor confianza en la evolución de la propia institución y una evaluación más cauta del subsector.

5.7. Estrategias para garantizar o mejorar la salud financiera

En ambos grupos, la diversificación de fuentes de ingreso ocupó el primer lugar. Sin embargo, las estrategias que completan el ranking presentan una configuración diferente.

Orden descriptivo	Mujeres	Hombres
Primera alternativa del top 3	Diversificación de fuentes de ingreso: 60,7%	Diversificación de fuentes de ingreso: 49,4%
Segunda alternativa del top 3	Desarrollo de oferta formativa a distancia: 29,5%	Ajustes en la oferta académica: 40,4%
Tercera alternativa del top 3	Profesionalización de la gestión financiera: 27,9%	Mejorar la eficiencia de los procesos formativos: 37,2%

La lectura del orden debe complementarse con los porcentajes de ambos grupos. El desarrollo de una oferta formativa a distancia fue seleccionado por el 29,5% de las mujeres y por el 32,1% de los hombres, con p = 0,727. La profesionalización de la gestión financiera alcanzó el 27,9% entre las mujeres y el 25,0% entre los hombres, con p = 0,834.

En ambos casos, los porcentajes son muy similares y las diferencias no son estadísticamente significativas. Por ello, su posición más alta dentro del ranking de las mujeres no debe interpretarse como una preferencia específicamente femenina, sino como un efecto del peso relativo que adquieren las demás alternativas dentro de cada grupo.

Sin embargo, sí se identificaron cuatro diferencias significativas.

Estrategia	Mujeres top 3	Hombres top 3	Mujeres primera prioridad	Hombres primera prioridad	Valor p
Diversificación de fuentes de ingreso	60,7%	49,4%	36,1%	20,5%	0,026
Vinculación con gobiernos regionales y locales	23,0%	11,5%	6,6%	1,3%	0,024
Ajustes en la oferta académica	24,6%	40,4%	4,9%	15,4%	0,013
Actividades complementarias y prestación de servicios	11,5%	24,4%	3,3%	7,1%	0,044

Las mujeres priorizan con mayor intensidad la diversificación de fuentes de ingreso y la vinculación con gobiernos regionales y locales. Los hombres otorgan mayor prioridad a los ajustes en la oferta académica y al desarrollo de actividades complementarias y prestación de servicios.

La mejora de la eficiencia de los procesos formativos también fue seleccionada más por los hombres, con 37,2% frente a 26,2%, pero la diferencia no alcanzó significancia, con p = 0,094.

Los resultados muestran una estructura más compleja que una simple oposición entre expansión femenina y eficiencia masculina. Las diferencias se concentran en la mayor importancia que las autoridades femeninas otorgan a la diversificación y la articulación territorial y en la mayor importancia de las autoridades masculinas en los ajustes de oferta y la generación de ingresos mediante servicios complementarios.

5.8. Prospectiva y expectativas sectoriales

La mayoría de los escenarios sobre el futuro del subsector fue evaluada de manera semejante por hombres y mujeres. Existe un amplio consenso en torno a la intensificación de la competencia por estudiantes, la expansión de la oferta no presencial, la estabilización de la matrícula de pregrado, la continuidad del proceso de regulación de aranceles y la mayor articulación entre la formación de pre y postgrado.

La única diferencia significativa se observó en la posible expansión de las universidades chilenas en el extranjero.

Variable	Mujeres	Hombres
Número de respuestas válidas	32	78
Promedio en escala de 1 a 5	3,25	2,68
Probable o muy probable	37,5%	16,7%
Valor p	0,016	

Las mujeres evaluaron como más probable un proceso de expansión internacional de las universidades chilenas. La diferencia fue de magnitud cercana a moderada, de acuerdo con la correlación biserial por rangos de 0,288, y correspondió a uno de los efectos más marcados de este informe, después de los observados en algunas preguntas sobre leyes y regulaciones. Esto indica que las mujeres tendieron a considerar este escenario más probable que los hombres.

No obstante, el resultado debe interpretarse con cautela. Solo 32 mujeres y 78 hombres entregaron una respuesta válida, mientras que el resto seleccionó "No tengo respuesta". La diferencia puede expresar una mayor expectativa de internacionalización entre quienes respondieron, pero la elevada ausencia de opinión limita su generalización.

El crecimiento vigoroso de la matrícula de posgrado también recibió una evaluación más alta entre las mujeres: el 60,0% escogió las categorías probable o muy probable, frente al 40,5% de los hombres. Sin embargo, la diferencia no es estadísticamente significativa, con p = 0,084.

5.9. Frecuencia actual de las prácticas en el sector

No se observaron diferencias estadísticamente significativas en la frecuencia con que hombres y mujeres señalan observar las once prácticas consultadas en el formulario EPAES 2025.

Las mayores diferencias descriptivas correspondieron a la capitalización de infraestructura física, con promedios de 3,16 entre las mujeres y 2,97 entre los hombres; el financiamiento de inversiones mediante la banca, con promedios de 3,49 y 3,62; y las fusiones y adquisiciones, con 2,92 y 2,72. Ninguna alcanzó un valor p inferior a 0,05.

Este resultado indica que ambos grupos reconocen un panorama semejante respecto de las prácticas que actualmente desarrollan las instituciones. Las diferencias que posteriormente aparecen en la evaluación de sus efectos no se explican por una observación sustantivamente distinta de su frecuencia actual.

5.10. Impacto de las prácticas en la calidad de la formación y la investigación

Se identificaron diferencias significativas en la evaluación de dos prácticas.

Práctica	Media mujeres	Media hombres	Evaluación positiva o muy positiva, mujeres	Evaluación positiva o muy positiva, hombres	Valor p
Integración vertical U/IP/CFT	3,49	3,28	57,4%	41,0%	0,044
Financiamiento de inversiones a través de la banca	3,23	3,50	36,1%	51,9%	0,022

Las mujeres evaluaron más positivamente la integración vertical entre distintos proveedores de educación superior. El resultado puede asociarse a una mayor valoración de la articulación institucional, aunque la encuesta no permite conocer qué forma concreta de integración imaginaron las personas encuestadas ni si la asociaron con ventajas académicas, administrativas o financieras.

Los hombres evaluaron más favorablemente el financiamiento de inversiones a través de la banca. La diferencia no significa que las mujeres rechacen este instrumento, pues la respuesta más frecuente en ambos grupos fue la categoría neutra o positiva, pero muestra una mayor confianza masculina en sus efectos sobre la calidad de la formación y la investigación.

No se observaron diferencias significativas en la evaluación del factoring, las actividades no educativas generadoras de ingresos, las fusiones y adquisiciones ni la formación a distancia.

5.11. Frecuencia futura de las prácticas

La integración vertical entre universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica presentó una diferencia significativa al proyectar su frecuencia hacia 2035.

Indicador	Mujeres	Hombres
Promedio en escala de 1 a 3	2,48	2,19
Responde “más frecuente”	54,1%	36,5%
Responde “igual de frecuente”	39,3%	46,2%
Responde “menos frecuente”	6,6%	17,3%
Valor p	0,008	

Las mujeres no solo evalúan más positivamente los efectos de la integración vertical sobre la calidad, sino que también consideran más probable que esta práctica aumente en el futuro. La coincidencia entre ambas preguntas configura un patrón consistente de mayor relevancia femenina atribuida a la articulación entre proveedores de educación superior.

No se encontraron diferencias significativas en la frecuencia futura de las otras diez prácticas.

5.12. Impacto administrativo de leyes y proyectos

La primera pregunta del bloque sobre legislación consultó por el impacto administrativo esperado de seis leyes o proyectos. Las categorías altas corresponden a considerar que la medida requerirá modificaciones mayores de los procesos vigentes o el desarrollo de nuevos procesos administrativos.

Ley o proyecto	n mujeres	n hombres	Media mujeres	Media hombres	Categorías altas mujeres	Categorías altas hombres	Valor p
Ley 21.369	60	152	3,02	3,01	61,7%	65,8%	0,911
Ley 21.545 sobre TEA	59	144	3,39	3,29	89,8%	79,9%	0,791
Ley Karin	60	154	3,17	3,20	68,3%	77,9%	0,789
"Yo cuido, Yo Estudio"	49	120	3,39	2,97	85,7%	70,0%	0,003
Financiamiento Público de la Educación Superior	51	133	3,57	3,41	92,2%	89,5%	0,223
Perspectiva de Género en la Educación Superior	59	147	2,92	2,98	64,4%	66,7%	0,528

El proyecto "Yo cuido, Yo Estudio" fue el único que presentó una diferencia significativa. Entre las mujeres, el 55,1% consideró que implicaría el desarrollo de nuevos procesos administrativos y el 30,6% que requeriría modificaciones mayores de los procesos vigentes. Entre los hombres, estas proporciones fueron de 30,8% y 39,2%, respectivamente.

En conjunto, el 85,7% de las mujeres y el 70,0% de los hombres se ubicó en las dos categorías de mayor impacto. La correlación biserial por rangos fue de 0,278.

Las mujeres anticipan, por tanto, una exigencia administrativa más intensa asociada al reconocimiento de las responsabilidades de cuidado y estudio. No se observó una diferencia equivalente en la carga administrativa atribuida a la Ley 21.369 o a la implementación de la perspectiva de género.

5.13. Importancia de leyes y proyectos para la educación superior

Este bloque concentra las diferencias más amplias y consistentes de este informe. Las categorías altas corresponden a las respuestas "muy importante" y "esencial".

Ley o proyecto	n mujeres	n hombres	Media mujeres	Media hombres	Muy importante o esencial, mujeres	Muy importante o esencial, hombres	Valor p
Ley 21.369	60	151	3,30	2,74	95,0%	64,2%	<0,001
Ley 21.545 sobre TEA	58	144	3,12	2,74	87,9%	68,8%	0,001
Ley Karin	60	150	2,88	2,69	70,0%	61,3%	0,152
"Yo cuido, Yo Estudio"	48	122	3,08	2,70	77,1%	61,5%	0,005
Financiamiento Público de la Educación Superior	57	136	3,60	3,43	98,2%	91,2%	0,299
Perspectiva de Género en la Educación Superior	59	145	3,22	2,50	86,4%	54,5%	<0,001

La mayor diferencia correspondió a la implementación de la perspectiva de género en la educación superior. La media entre las mujeres fue de 3,22 y entre los hombres de 2,50. Un 35,6% de las mujeres la consideró esencial y un 50,8% muy importante. Entre los hombres, estas proporciones fueron de 12,4% y 42,1%, respectivamente. La correlación biserial por rangos fue de 0,429, correspondiente al mayor tamaño de efecto observado en este informe.

La Ley 21.369 presentó la segunda diferencia más amplia. El 95,0% de las mujeres la consideró muy importante o esencial, frente al 64,2% de los hombres. La categoría esencial fue escogida por el 36,7% de las mujeres y por el 17,9% de los hombres. La correlación biserial alcanzó 0,372.

La valoración de la Ley TEA también fue significativamente mayor entre las mujeres. El 87,9% la consideró muy importante o esencial, frente al 68,8% de los hombres. En el caso del proyecto "Yo cuido, Yo Estudio", estas proporciones fueron de 77,1% y 61,5%, respectivamente.

No se observaron diferencias significativas en la importancia atribuida a la Ley Karin ni al Proyecto de Ley de Financiamiento Público de la Educación Superior. Este último recibió una valoración alta en ambos grupos: el 98,2% de las mujeres y el 91,2% de los hombres lo consideró muy importante o esencial.

Las diferencias entre hombres y mujeres no se extienden al conjunto de las leyes y regulaciones consultadas, sino que se concentran en algunas materias específicas. Las mujeres atribuyen mayor importancia a las normas relacionadas con la violencia y discriminación de género, la inclusión de personas autistas y la compatibilización de los estudios con las responsabilidades de cuidado. En cambio, frente a las regulaciones vinculadas con el financiamiento público y las condiciones generales de trabajo, las valoraciones de ambos grupos son similares.

5.14. Impacto de leyes y proyectos sobre el proyecto educativo

En la tercera pregunta normativa se consultó si cada iniciativa seguiría una tendencia previamente existente, requeriría una reorientación del modelo educativo o exigiría su redefinición.

Ley o proyecto	n mujeres	n hombres	Media mujeres	Media hombres	Reorientación o redefinición, mujeres	Reorientación o redefinición, hombres	Valor p
Ley 21.369	60	150	2,52	2,29	40,0%	35,3%	0,099
Ley 21.545 sobre TEA	60	140	2,82	2,63	66,7%	60,0%	0,217
Ley Karin	57	150	2,46	2,31	42,1%	36,7%	0,238
"Yo cuido, Yo Estudio"	50	122	2,86	2,48	70,0%	46,7%	0,004
Financiamiento Público de la Educación Superior	49	132	3,08	3,12	73,5%	75,0%	0,779
Perspectiva de Género en la Educación Superior	61	145	2,57	2,37	42,6%	42,1%	0,181

"Yo cuido, Yo Estudio" fue nuevamente la única iniciativa con una diferencia significativa. El 70,0% de las mujeres estimó que requeriría una reorientación o redefinición del modelo educativo, frente al 46,7% de los hombres.

Específicamente, el 52,0% de las mujeres seleccionó la reorientación y el 18,0% la redefinición. Entre los hombres, las proporciones fueron de 36,1% y 10,7%. La correlación biserial por rangos fue de 0,261.

El resultado es coherente con la mayor carga administrativa anticipada por las mujeres. En ambos planos perciben que el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado tendría consecuencias institucionales más profundas. En cambio, la mayor importancia atribuida por ellas a la Ley 21.369, la Ley TEA y la perspectiva de género no se traduce en diferencias significativas en la profundidad de sus efectos sobre el proyecto educativo.

6. DISCUSIÓN

Los resultados muestran, en primer lugar, una amplia convergencia entre hombres y mujeres en las percepciones técnicas y estructurales de la educación superior. No existen diferencias en la evaluación de la salud financiera, en la mayor parte de las oportunidades institucionales, en la frecuencia actual de las prácticas ni en los principales escenarios relativos a matrícula, competencia, gratuidad y expansión de la formación no presencial.

Esta convergencia es relevante porque indica que el género no divide a las personas encuestadas en dos interpretaciones contrapuestas del sistema de educación superior. Las autoridades, ya sean hombres o mujeres, comparten un marco general respecto de los problemas que enfrentan las instituciones: presión financiera, competencia por estudiantes, necesidad de diversificar ingresos, transformación tecnológica y adaptación regulatoria.

Las diferencias aparecen en la jerarquización de algunos instrumentos y asuntos específicos. Las autoridades mujeres asignan mayor prioridad a la innovación en las modalidades de enseñanza y aprendizaje, al financiamiento público para proyectos de mejoramiento, y a la vinculación con gobiernos regionales y locales. Los hombres priorizan más los proyectos inmobiliarios, los ajustes de la oferta académica y el desarrollo de actividades complementarias y prestación de servicios.

Estas diferencias no conforman una oposición simple entre mujeres orientadas al desarrollo institucional y hombres orientados a la eficiencia. Por ejemplo, la oferta a distancia y la profesionalización de la gestión financiera presentan porcentajes prácticamente iguales entre ambos grupos. La distinta posición que ocupan en el ranking se explica por el mayor peso que adquieren otras estrategias entre los hombres.

En la evaluación de prácticas se observa un patrón igualmente matizado. Las mujeres valoran más favorablemente la integración vertical entre proveedores de educación superior y consideran más probable que aumente hacia 2035. Los hombres evalúan de manera más positiva el financiamiento bancario de las inversiones. Estos resultados sugieren una diferencia en la valoración de determinados mecanismos de articulación y financiamiento, pero no permiten definir dos modelos completos y opuestos de gestión institucional.

Una diferencia específica se observa en la priorización del desafío estratégico de la salud mental de estudiantes y personal, que aparece con una frecuencia más de dos veces superior entre las mujeres. Este hallazgo sugiere que dicho problema adquiere una mayor relevancia relativa en la agenda estratégica de autoridades mujeres. Sin embargo, dado que EPAES no indaga en las razones de esa priorización, corresponde interpretarlo como una diferencia en la jerarquización del tema y no como evidencia de una causa específica ni de una orientación general de las mujeres hacia el bienestar institucional.

La evidencia más clara se concentra en el bloque de preguntas sobre legislación. Las mujeres atribuyen mayor importancia a la Ley 21.369, a la implementación de la perspectiva de género, a la Ley TEA y al proyecto "Yo cuido, Yo Estudio". En los dos primeros casos, las diferencias son especialmente amplias y los valores p se encuentran muy por debajo del umbral de significancia.

Una interpretación plausible es que las desigualdades y formas de discriminación abordadas por estas regulaciones posean una mayor relevancia para las mujeres, ya sea por experiencia directa, proximidad social o mayor conocimiento de sus consecuencias. La teoría de los roles sociales permite comprender esta diferencia como resultado de posiciones y experiencias históricamente diferenciadas, no de una disposición femenina natural hacia el cuidado.

El caso de "Yo cuido, Yo Estudio" merece atención especial. Es la única iniciativa que presenta diferencias simultáneas en importancia, impacto administrativo e impacto sobre el proyecto educativo. Las mujeres no

solo la consideran más relevante, sino que anticipan que su implementación exigirá transformaciones institucionales más profundas. Una interpretación razonable es que reconozcan con mayor claridad las consecuencias organizacionales de compatibilizar los estudios con las responsabilidades de cuidado.

Las diferencias en la valoración de la Ley 21.369 y de la implementación de la perspectiva de género presentan una mayor solidez sustantiva, pues combinan valores p muy reducidos, diferencias de más de treinta puntos porcentuales en las categorías superiores y los mayores tamaños de efecto de este informe. Estos resultados constituyen el núcleo más consistente del análisis.

Desde una perspectiva institucional, los hallazgos respaldan la conveniencia de mantener la desagregación por género en las futuras aplicaciones de EPAES. La agregación permite identificar consensos generales, pero puede invisibilizar diferencias de género relevantes en la visibilidad y valoración de problemas específicos. Una mayor diversidad en los espacios de decisión puede contribuir a ampliar el conjunto de asuntos considerados estratégicos, especialmente aquellos vinculados con salud mental, inclusión, violencia y responsabilidades de cuidado.

7. LIMITACIONES

La primera limitación deriva del diseño de la encuesta. EPAES fue respondida por 217 de las 315 autoridades invitadas, pero no corresponde a una muestra probabilística de todas las personas con capacidad de decisión en el sistema. La participación voluntaria puede encontrarse asociada con un mayor interés en las materias consultadas. Por ello, los porcentajes describen a quienes respondieron la encuesta y no deben proyectarse automáticamente a la totalidad de las autoridades de la educación superior chilena.

La segunda limitación corresponde a la dependencia entre las observaciones. Las 217 personas pertenecen a 98 instituciones, por lo que varias respuestas pueden reflejar una cultura, situación financiera u orientación estratégica institucional común.

La tercera limitación es el desbalance entre los grupos, conformados por 61 mujeres y 156 hombres. Aunque la cantidad de mujeres permite realizar comparaciones generales, reduce la capacidad para detectar diferencias pequeñas y desaconseja análisis adicionales por tipo de institución, propiedad, tamaño o cargo. Tampoco es posible desarrollar modelos multivariados que aislaran el género de estas otras características.

Finalmente, el análisis identifica asociaciones y no relaciones causales. No permite determinar si el género produce las diferencias observadas, si estas responden a distintas experiencias laborales y de cuidado, si se explican por los cargos ocupados o si dependen de características de las instituciones no recogidas por la encuesta. Las interpretaciones desarrolladas en la discusión deben entenderse como hipótesis plausibles y no como mecanismos demostrados.

8. CONCLUSIONES

El análisis por género de EPAES 2025 muestra que hombres y mujeres con capacidad de decisión estratégica comparten una visión ampliamente convergente sobre la estructura, los riesgos y las perspectivas del sistema chileno de educación superior. La salud financiera, la competencia por estudiantes, la expansión de la formación no presencial, la transformación tecnológica y la mayor parte de las prácticas institucionales reciben evaluaciones similares.

Las diferencias no se distribuyen de manera generalizada a lo largo de todo el cuestionario. Se concentran en la prioridad asignada a determinados problemas, instrumentos y regulaciones. Las mujeres otorgan mayor prioridad a la innovación en las modalidades y tecnologías de enseñanza, a la disponibilidad de financiamiento público para proyectos de mejoramiento, a la diversificación de fuentes de ingreso y a la vinculación con gobiernos regionales y locales. Los hombres asignan mayor prioridad a los proyectos inmobiliarios, los ajustes de la oferta académica y el desarrollo de actividades complementarias y prestación de servicios.

La salud mental adquiere una presencia significativamente mayor entre los desafíos priorizados por las autoridades mujeres. Este resultado evidencia que, aun cuando ambos grupos comparten los principales diagnósticos institucionales, determinados asuntos relacionados con el bienestar pueden ocupar posiciones distintas al momento de ordenar una agenda limitada de prioridades.

En las prácticas del sector, las mujeres valoran más positivamente la integración vertical entre proveedores de educación superior y proyectan con mayor frecuencia su crecimiento futuro. Los hombres evalúan de manera más favorable el financiamiento bancario de las inversiones. Estas diferencias sugieren distintas valoraciones de instrumentos específicos, pero no permiten afirmar la existencia de dos modelos generales de gestión diferenciados por género.

El hallazgo central corresponde a la valoración normativa. Las mujeres atribuyen una importancia considerablemente mayor a la Ley 21.369 y a la implementación de la perspectiva de género en la educación superior. También valoran más la Ley TEA y el proyecto "Yo cuido, Yo Estudio". En este último caso, además, anticipan impactos administrativos y educativos más profundos.

Los resultados no respaldan la idea de que las mujeres sean naturalmente más proclives al cuidado ni que los hombres posean una orientación más normativa. Tampoco muestran dos visiones incompatibles del sistema. Lo que se observa es una comprensión general compartida, dentro de la cual ciertos problemas de violencia, inclusión, salud mental y responsabilidades de cuidado adquieren mayor relevancia entre las mujeres.

Estos resultados deben tratarse como evidencia exploratoria. Las diferencias relativas a la Ley 21.369 y a la perspectiva de género constituyen los hallazgos más sólidos, tanto por sus bajos valores p como por la amplitud de las brechas y sus tamaños de efecto.

En términos institucionales, el estudio evidencia el valor de incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en el análisis de las expectativas y prioridades del sistema. Una lectura exclusivamente agregada permite identificar los consensos generales, pero puede ocultar diferencias en la importancia concedida a asuntos que afectan de manera desigual a distintos grupos. La continuidad de este análisis en futuras aplicaciones permitirá evaluar si los patrones se mantienen en el tiempo y avanzar hacia modelos que consideren simultáneamente género, cargo, subsector y características institucionales.

BIBLIOGRAFÍA

Correa, A., Glas, M. G., & Opara, J. (2025). **Females in higher education and leadership: Insights from a multi-method approach.** ***Frontiers in Education****, 9*, 1485395. doi: 10.3389/feduc.2024.1485395.

Mann, H. B., & Whitney, D. R. (1947). **On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other. The Annals of Mathematical Statistics***, 18*(1), 50-60. doi: 10.1214/aoms/1177730491.

Paustian-Underdahl, S. C., Smith Sockbeson, C. E., Hall, A. V., & Halliday, C. S. (2024). **Gender and evaluations of leadership behaviors: A meta-analytic review of 50 years of research.** ***The Leadership Quarterly****, 35*(6), 101822. doi: 10.1016/j.leaqua.2024.101822.

Superintendencia de Educación Superior. (2025a). **Formulario Encuesta de Proyecciones y Expectativas de Actores Estratégicos de la Educación Superior 2025.** Santiago de Chile.

Superintendencia de Educación Superior. (2025b). **Minuta de resultados Encuesta de Proyecciones y Expectativas de Actores Estratégicos de la Educación Superior 2025**. Santiago de Chile.

Tremmel, M., & Wahl, I. (2023). **Gender stereotypes in leadership: Analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders.** ***Frontiers in Psychology****, 14*, 1034258. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1034258.

UNESCO IESALC. (2021). **Women in higher education: Has the female advantage put an end to gender inequalities***?* UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean.

Superintendencia de Educación Superior

Gobierno de Chile

EPAES 2025