

Manual de Recomendaciones
Agenda Mejor Trabajo en Investigación
Orientaciones para el Fortalecimiento
del *Trabajo en Investigación*

Marzo de 2026





Aldo Valle Acevedo
Ministro de Ciencia, Tecnología,
Conocimiento e Innovación



Cristián Cuevas Vega
Subsecretario de Ciencia, Tecnología,
Conocimiento e Innovación



Ministro de Ciencia, Tecnología,
Conocimiento e Innovación
Aldo Valle Acevedo

Subsecretario de Ciencia, Tecnología,
Conocimiento e Innovación
Cristian Cuevas Vega

Coordinación general
Camila Aguayo León
Isidora Iñigo Valderrama

Investigación e implementación diálogos
Maureen Serey San Martín
Camila Alarcón Pizarro
Manuel Contreras López

Dirección de Arte
Natalia Saavedra Morales

Diagramación
Agencia Argumental

© Ministerio de Ciencia, Tecnología,
Conocimiento e Innovación (MinCiencia)

www.minciencia.gob.cl

Índice

Resumen Ejecutivo	6
Presentación	11
Agenda “Mejor Trabajo en Investigación”	13
Experiencia comparada sobre trayectorias y condiciones de trabajo en investigación	15
Diálogos participativos Agenda Mejor Trabajo en Investigación	19
Recomendaciones y propuestas de acción	22
Consideraciones finales	49
Referencias	52
Anexo	56

Resumen ejecutivo

Este documento constituye uno de los principales productos de la Agenda Mejor Trabajo en Investigación, impulsada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, cuyo propósito es contribuir al fortalecimiento de las condiciones en que se desarrolla el trabajo en investigación en Chile y avanzar hacia trayectorias laborales más estables, equitativas y sostenibles en el sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI). El informe tiene como objetivo ofrecer un conjunto coherente de orientaciones dirigidas a los actores que inciden en las trayectorias laborales de investigadoras e investigadores -instituciones públicas, universidades, centros de investigación, sector productivo y otros actores del ecosistema- con el fin de orientar el diseño, ajuste o fortalecimiento de políticas e iniciativas que contribuyan a generar mayor estabilidad, mejores condiciones laborales y reconocimiento acorde al grado de formación, especialización y responsabilidad que caracteriza el trabajo en investigación.

La Agenda Mejor Trabajo en Investigación se estructura en tres ejes estratégicos complementarios: (i) el fortalecimiento de los sistemas de información sobre trayectorias laborales en I+D+i, (ii) el mejoramiento de las condiciones laborales del trabajo en investigación y (iii) la promoción de la inserción de profesionales con doctorado en universidades, sector público y sector productivo. Estos ejes reconocen que el desarrollo del sistema CTCI no depende únicamente del financiamiento o de la expansión de capacidades científicas, sino también de las condiciones estructurales en que se organiza el trabajo en investigación y de las oportunidades efectivas de desarrollo profesional.

El documento se construyó integrando evidencia comparada y aprendizajes situados del proceso participativo desarrollado durante 2025. La revisión de literatura y marcos internacionales en materia de trabajo decente, evaluación académica, bienestar laboral y equidad de género muestra que los sistemas científicos sostenibles requieren coherencia entre financiamiento, evaluación, organización del trabajo y reconocimiento institucional. Asimismo, la evidencia es consistente en señalar que la precariedad contractual, la sobrecarga laboral, la centralidad excesiva de métricas cuantitativas en evaluación y las desigualdades de género en ciencia constituyen desafíos estructurales que afectan la sostenibilidad de los ecosistemas CTCI.

En este marco, durante 2025 se desarrolló un proceso de Diálogos Participativos a nivel nacional, orientado a recoger la experiencia de quienes se desempeñan en investigación y a identificar problemáticas y propuestas de mejora. El proceso se organizó en dos ciclos. El primero se realizó entre junio y julio de 2025 e incluyó instancias macrozonales y en la Región Metropolitana. El segundo ciclo se desarrolló entre noviembre y diciembre de 2025, incorporando nuevas regiones y profundizando la discusión sobre dimensiones específicas del trabajo en investigación. En total participaron 159 personas (88 mujeres y 71 hombres) en nueve instancias de diálogo. La información fue sistematizada mediante matrices de análisis que permitieron identificar tendencias transversales, diferencias territoriales y consensos relevantes.

Los resultados del proceso evidenciaron un conjunto de desafíos estructurales que atraviesan el sistema CTCl. Entre ellos destacan la alta dependencia del financiamiento por proyectos y su impacto en la estabilidad contractual; la fragmentación y rotación de equipos; la centralización de decisiones; la sobrecarga administrativa y burocrática; la desalineación entre los tiempos reales de la investigación y los calendarios institucionales; la predominancia de sistemas de evaluación centrados en indicadores cuantitativos; la persistencia de brechas de género en acceso y reconocimiento; y tensiones en bienestar y salud mental asociadas a la organización del trabajo. En conjunto, estos hallazgos indican la necesidad de avanzar hacia mayor coherencia sistémica, articulando estándares laborales, evaluación, información, bienestar, equidad e inserción intersectorial.

A partir de la integración entre evidencia comparada y aprendizajes derivados de los diálogos, el documento organiza sus propuestas en seis orientaciones estratégicas que buscan fortalecer la sostenibilidad del sistema CTCl desde una perspectiva integral y articulada. Estas orientaciones no constituyen medidas aisladas, sino un marco coherente destinado a orientar decisiones de política pública, ajustes institucionales y rediseño de instrumentos existentes.

Las orientaciones y sus respectivas iniciativas se sintetizan en la siguiente tabla:

Tabla Consolidada de Orientaciones e Iniciativas

ORIENTACIÓN	DESCRIPCIÓN	INICIATIVAS
1. Avanzar hacia mayor estabilidad y previsibilidad en las trayectorias laborales	Aborda la fragmentación contractual y la alta dependencia del financiamiento por proyectos, promoviendo estándares mínimos de contratación y mayor articulación entre financiamiento y condiciones laborales.	1.1 Establecer estándares mínimos de contratación para el trabajo en investigación. 1.2 Incorporar estándares laborales en instrumentos de financiamiento público. 1.3 Reducir la fragmentación contractual y promover continuidad de equipos de investigación. 1.4 Regular institucionalmente la categoría post-doctoral.
2. Revisar los sistemas de evaluación y reconocimiento del trabajo en investigación	Promueve sistemas de evaluación más coherentes con la diversidad de funciones del trabajo en investigación y con los desafíos territoriales y sociales del país.	2.1 Revisar criterios de evaluación científica y académica para reconocer la diversidad de contribuciones. 2.2 Fortalecer la transparencia y coherencia en los sistemas de reconocimiento y promoción.
3. Fortalecer la coherencia institucional del sistema, alineando condiciones laborales, evaluación académica, financiamiento y aseguramiento de la calidad.	Busca reducir la desalineación entre financiamiento, evaluación académica y condiciones laborales, promoviendo una arquitectura institucional integrada.	3.1 Incorporar condiciones laborales en evaluación institucional y aseguramiento de la calidad. 3.2 Armonizar plazos de financiamiento y rendición con los tiempos reales del trabajo científico. 3.3 Regular cargas laborales y distribución equitativa de funciones.

4. Integrar el bienestar, la salud laboral y la igualdad de género como dimensiones estructurales del trabajo en investigación	Propone integrar el bienestar, la salud laboral y la igualdad de género como dimensiones estructurales de la gestión del sistema CTCI, promoviendo la prevención de riesgos psicosociales, la conciliación entre vida laboral y personal y la reducción de brechas en condiciones laborales, evaluación, remuneraciones y acceso a oportunidades de desarrollo y liderazgo.	4.1. Integrar la salud mental, el bienestar y la correcta gestión de los tiempos en la organización y gestión de las trayectorias laborales de investigación. 4.2. Promover entornos laborales libres de violencia y acoso. 4.3 Incorporar conciliación y corresponsabilidad en instrumentos de financiamiento y evaluación. 4.4. Fortalecer instrumentos de monitoreo y transparencia en género
5. Fomentar la diversificación de las trayectorias laborales asociadas a la formación avanzada	Promueve la inserción estructural de personas con formación doctoral en el sector público, productivo y territorial como parte integral del ecosistema CTCI.	5.1 Desarrollar una política articulada de inserción laboral de capital humano avanzado en el sector público, productivo y territorial.
6. Fortalecer la gobernanza del sistema CTCI mediante un rol activo y articulador del Estado, consolidando la coordinación interinstitucional y fomentando el diálogo social	Propone consolidar un rol articulador del Estado, fortaleciendo la coordinación interinstitucional, el diálogo social y los sistemas de información sobre trayectorias laborales.	6.1 Consolidar coordinación interinstitucional permanente. 6.2 Fortalecer el diálogo social permanente.. 6.3 Fortalecer generación y sistematización de información sobre trayectorias.



Presentación

El sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) ocupa un lugar estratégico en el desarrollo económico, social y cultural de Chile. En las últimas décadas, el país ha fortalecido de manera sostenida la formación de capital humano avanzado y sus capacidades en investigación, desarrollo e innovación. Sin embargo, este crecimiento no siempre ha ido acompañado de condiciones laborales estables ni de oportunidades suficientes de inserción y proyección profesional para quienes desarrollan investigación. Persisten desafíos en materia de estabilidad, reconocimiento, equidad de género, distribución territorial y conciliación entre vida laboral, personal y familiar, que inciden directamente en la sostenibilidad del sistema. Abordar estas brechas no es únicamente una tarea sectorial, sino una condición necesaria para consolidar un sistema CTCI capaz de contribuir plenamente al desarrollo sostenible del país.

En este contexto, la Agenda “Mejor Trabajo en Investigación” se inscribe en la voluntad política del Gobierno del Presidente Gabriel Boric de avanzar en políticas públicas que promuevan el tra-

bajo decente, la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Reconociendo el carácter estratégico del sistema CTCI, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación impulsa esta Agenda con el propósito de establecer un marco de acción intersectorial orientado al mejoramiento de las condiciones laborales en investigación y a la ampliación de las oportunidades de inserción profesional.

La Agenda busca, por una parte, fortalecer la base de información sobre las trayectorias laborales en I+D+i, de modo de contar con evidencia que permita diseñar políticas públicas pertinentes y oportunas. Por otra, propone avanzar en medidas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo y a diversificar los espacios de inserción de investigadoras e investigadores, incorporando de manera transversal la igualdad de género, el reconocimiento de trayectorias diversas y la conciliación entre vida laboral, personal y familiar.

El presente documento constituye uno de los principales productos de esta Agenda. Su propósito es ofrecer un con-

junto de recomendaciones dirigidas a los actores que inciden en las trayectorias laborales de investigadoras e investigadores -instituciones públicas, universidades e instituciones de educación superior, sector privado y otros actores del ecosistema-- con el fin de orientar el diseño, ajuste o fortalecimiento de políticas e iniciativas que contribuyan a generar trayectorias más equitativas y estables, con condiciones de trabajo y niveles de reconocimiento acordes al alto nivel de calificación especialización que caracteriza a quienes se han formado en el ámbito de la investigación.

La elaboración de estas recomendaciones se sustenta en dos fuentes complementarias. En primer lugar, se desarrolló un proceso participativo nacional que contempló nueve Diálogos Participativos realizados en distintas regiones del país, con la participación de 159 personas provenientes de diversas disciplinas y contextos institucionales. En estos espacios se recogieron diagnósticos y propuestas en torno a empleabilidad, inestabilidad laboral, condiciones de trabajo, bienestar y proyección profesional en investigación. En segundo lugar, se

realizó una revisión de evidencia y política comparada, identificando iniciativas y marcos de acción implementados en otros países orientados a fortalecer las trayectorias laborales en el ámbito científico y tecnológico.

Las recomendaciones que se presentan a continuación surgen de la articulación entre ambas fuentes: la experiencia situada de quienes desarrollan investigación en Chile y el análisis de experiencia comparada en el área. El documento no constituye un instrumento prescriptivo, sino una guía orientadora que busca contribuir a un esfuerzo compartido entre los distintos actores del ecosistema para avanzar hacia mejores condiciones laborales y una mayor diversificación de la inserción profesional en investigación.

El informe se organiza en cuatro apartados principales. En primer lugar, se presenta el marco general de la Agenda “Mejor Trabajo en Investigación”. En segundo lugar, se sintetizan los principales hallazgos derivados de la revisión de política comparada. En tercer lugar, se exponen los resultados del proceso participativo desarrollado a nivel nacional. Finalmente, se presentan las recomendaciones, que integran ambas fuentes y ofrecen orientaciones, iniciativas y líneas de acción para su implementación.



Agenda “Mejor Trabajo en Investigación”

En las últimas décadas, las condiciones laborales en investigación han adquirido creciente relevancia en el debate público y en la agenda de política científica a nivel internacional. Organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos han advertido sobre la expansión de trayectorias académicas marcadas por alta inestabilidad, remuneraciones no concordantes con los años de formación, indefinición de funciones y una creciente dependencia del financiamiento por proyectos competitivos, lo que ha configurado escenarios de precariedad estructural en el trabajo científico (OECD, 2021).

Estas dinámicas afectan con mayor intensidad a quienes se encuentran en etapas iniciales de sus carreras -doctorandos y post doctorandos-, así como a mujeres investigadoras y personas provenientes de contextos menos favorecidos, profundizando brechas de género y desigualdades en el acceso y desarrollo profesional (OECD, 2021).

En Chile, estas tensiones se expresan en un sistema donde la investigación se desarrolla mayoritariamente en universidades y se financia principalmente a

través de fondos públicos concursables, especialmente aquellos administrados por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, s. f.-a). El modelo predominante de financiamiento por proyectos ha permitido expandir la actividad científica y fortalecer la formación de capital humano avanzado; sin embargo, también ha generado trayectorias fragmentadas y dependientes de adjudicaciones sucesivas, sin financiamiento basal que asegure continuidad de líneas estratégicas para el país.

En este esquema, los equipos de investigación suelen conformarse en función de proyectos específicos, y la relación laboral se establece frecuentemente mediante la emisión de boletas de honorarios asociadas al investigador o investigadora responsable, sin vínculo contractual directo con la institución patrocinante ni con el organismo financiador. A ello se suma el hecho de que, en la medida que ha aumentado el número de profesionales con doctorado en Chile, no siempre se ha desarrollado en paralelo una visión estratégica que articule formación, financiamiento e inserción laboral, lo que

se traduce en mayores niveles de competencia, incertidumbre y dificultades para proyectar carreras sostenibles en investigación (Balbontín, Roeschmann & Zahler, 2018; Salas Opazo, Riveros Concha & Medrano Vera, 2017).

Desde la creación de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (Conicyt) en 1967, el Estado ha financiado múltiples iniciativas que han generado capacidades habilitantes en el país, tanto en la generación de conocimiento como en la formación de profesionales con magíster y doctorado (Salas Opazo, Riveros Concha & Medrano Vera, 2017). La creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación en 2018, mediante la Ley N° 21.105, consolidó esta institucionalidad, otorgándole el mandato de articular estratégicamente la generación de conocimiento, fomentar la formación e inserción de recursos humanos altamente calificados y promover un desarrollo sustentable, con enfoque de igualdad de género, descentralización, cooperación público-privada e inclusión (Biblioteca del Congreso Nacional, 2018).

En este marco, la Agenda “Mejor Trabajo en Investigación” se inscribe en la voluntad política del Gobierno del Presidente Gabriel Boric de promover el trabajo decente, la igualdad de género y el desarrollo sostenible como principios rectores de la acción pública. En coherencia con este mandato, la Agenda adopta como horizonte los estándares definidos por la Organización Internacional del Trabajo en materia de trabajo decente --ingresos dignos, seguridad, protección social, igualdad de oportunidades y participación-- (Organización Internacional del Trabajo, s. f.), y se alinea con la Política Nacional de Igualdad de Género en CTCL, orientada a reducir brechas estructurales en el sistema.

El objetivo general de la Agenda es contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales en investigación y a la ampliación de oportunidades de inserción profesional, fortaleciendo simultáneamente la base de información sobre trayectorias en I+D+i, desde una perspectiva intersectorial. Para avanzar en este propósito, la Agenda se estructura en tres ejes estratégicos complementarios:

- **Creación y fortalecimiento de sistemas de información sobre las trayectorias laborales en I+D+i**, con el fin de contar con evidencia robusta, desagregada y sistemática que permita orientar el diseño de políticas públicas pertinentes y oportunas.
- **Mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del conocimiento**, mediante la promoción del diálogo social entre los actores del ecosistema CTCL para identificar brechas y formular iniciativas orientadas a fortalecer la trayectorias en investigación.
- **Inserción de profesionales con doctorado en Universidades, pero también en el sector público y privado**, con el objetivo de promover y ampliar los espacios de desarrollo profesional más allá del ámbito académico tradicional.

En su conjunto, la Agenda busca articular esfuerzos entre organismos públicos --como MinCiencia, ANID, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía y Corfo --, instituciones de educación superior, centros de investigación y actores del sector privado, promoviendo una mirada compartida frente a los desafíos estructurales del sistema. El presente documento se enmarca en este esfuerzo y constituye una herramienta orientada a traducir este marco estratégico en recomendaciones para los distintos actores del ecosistema.

Experiencia comparada sobre trayectorias y condiciones de trabajo en investigación

Durante la última década, distintos organismos internacionales y sistemas nacionales de ciencia han coincidido en que el fortalecimiento de la investigación y la innovación no depende únicamente del financiamiento o de la excelencia científica, sino también de las condiciones contractuales, organizacionales e institucionales en que se desarrolla la actividad investigadora. En este marco, ha cobrado creciente relevancia la necesidad de avanzar hacia trayectorias sostenibles que aseguren estabilidad, claridad en las etapas de la carrera y entornos institucionales que permitan el desarrollo profesional en el tiempo.

La literatura sobre empleo académico y carrera investigadora ha abordado, entre otras dimensiones, la estabilidad contractual, la coherencia en los sistemas de evaluación y la previsibilidad en la progresión académica, especialmente en el contexto de transformaciones recientes que han incrementado la temporalidad y la fragmentación del trabajo científico (Enders & Musselin, 2008; Ylijoki, 2010; Chia et al., 2024). Sobre esa base, el presente documento analiza estos desafíos

desde el enfoque de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014). Este marco conceptual entiende el trabajo decente como aquel que garantiza el respeto de los derechos laborales fundamentales, oportunidades de empleo productivo con ingresos adecuados, acceso a protección social, condiciones libres de discriminación y violencia, y espacios efectivos de diálogo social.

Aplicado al ámbito del trabajo de las investigadoras y los investigadores, este enfoque permite ampliar la mirada más allá de la duración de los contratos o del volumen de financiamiento disponible. Supone considerar de manera integrada la estabilidad y formalización del vínculo laboral, la proporcionalidad entre remuneración y nivel de calificación, la igualdad de oportunidades en el acceso y progresión de carrera, la conciliación entre vida laboral y personal, la prevención de riesgos psicosociales y la existencia de marcos institucionales que regulen de forma transparente las condiciones de desempeño.

Desde esta perspectiva, los problemas asociados a la precarización del empleo científico, tales como contratos de corta duración, dependencia excesiva del financiamiento por proyectos y ausencia de trayectorias claramente definidas; no sólo afectan la continuidad de la carrera investigadora, sino que tensionan estándares básicos de estabilidad y protección. La OCDE (2021) ha señalado que la fragmentación contractual y la incertidumbre impactan negativamente en la retención de talento, la acumulación de capacidades y la calidad de la investigación, recomendando avanzar hacia esquemas de empleo más estables y mejor regulados, particularmente en las etapas iniciales e intermedias de la carrera investigadora.

En el ámbito europeo, la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Comisión Europea, 2005) establecen que quienes desarrollan actividades de investigación deben contar con condiciones de trabajo transparentes, justas y socialmente protegidas. Estos lineamientos han sido reforzados por la Re-

comendación del Consejo de la Unión Europea sobre un marco europeo para las carreras investigadoras (Consejo de la Unión Europea, 2023), que subraya la necesidad de combatir la precariedad y fortalecer la coherencia y continuidad en la carrera científica.

Experiencias comparadas, como el caso de España (Ley N° 14/2011), muestran avances mediante la regulación legal de la carrera investigadora, incorporando figuras contractuales específicas, definición de derechos laborales y mecanismos de estabilización progresiva. Estos marcos permiten reconocer la actividad investigadora como una dimensión profesional con proyección en el tiempo, evitando que quede reducida a una sucesión de proyectos aislados sin continuidad institucional.

La revisión de literatura internacional muestra que los países que han enfrentado estos desafíos de manera estructural han optado por articular marcos normativos claros, estándares de empleo, instrumentos de evaluación coherentes y políticas institucionales explícitas, desplazando el énfasis exclusivo en el rendimiento individual hacia esquemas que consideran también las condiciones estructurales del trabajo científico (OECD, 2021; European Commission, 2023;

Consejo de la Unión Europea, 2023). Este conjunto de aprendizajes constituye un referente relevante para la reflexión en el contexto nacional y sustenta la formulación de orientaciones orientadas a fortalecer las trayectorias y condiciones de trabajo en investigación.

Equidad de género y corresponsabilidad en el trabajo de investigación

La literatura internacional es consistente en señalar que las desigualdades de género en ciencia no se explican únicamente por diferencias individuales, sino por factores estructurales vinculados a las condiciones laborales, los modelos de evaluación académica, las trayectorias de promoción y la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado. Estudios recientes han evidenciado brechas en acceso a ofertas laborales y progresión de carrera en áreas STEM (Kinoshita et al., 2020), así como obstáculos persistentes para el avance académico de las mujeres en distintas áreas del conocimiento (Kerimova, 2021). En el ámbito latinoamericano, investigaciones han mostrado cómo la intersección entre maternidad y estudios doctorales tensiona la productividad académica, el bienestar y la permanencia en el sistema científico, especialmente en ausencia de apoyos institucionales adecua-

dos (Durán Fontecilla & Vargas Valdés, 2024). Asimismo, análisis publicados en la Revista Electrónica de Metodología Aplicada han destacado que los criterios tradicionales de evaluación tienden a invisibilizar trayectorias no lineales y responsabilidades de cuidado, reproduciendo desigualdades estructurales en la academia (REM, 2023). Informes de la Comisión Europea han documentado, además, brechas persistentes en remuneraciones, acceso a cargos de liderazgo y estabilidad laboral, particularmente en etapas postdoctorales y de consolidación de carrera.

La Carta Europea del Investigador (2005), establece que los empleadores y financiadores deben garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando ajustes en evaluación y contratación que reconozcan interrupciones de trayectoria asociadas a maternidad, cuidado u otras responsabilidades familiares y domésticas. Estas orientaciones han sido abordadas en varios países europeos mediante políticas de género obligatorias para instituciones que reciben financiamiento público, sistemas de monitoreo de brechas salariales y certificaciones de igualdad de género.

Asimismo, la evidencia comparada muestra que la incorporación de instrumentos de gestión institucional, como estándares de igualdad y conciliación laboral, contribuye a reducir brechas de manera más efectiva que medidas aisladas. En este marco, normas como la NCh 3262 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal se alinean con prácticas internacionales que promueven la corresponsabilidad institucional y la mejora continua en materia de género (SERNAMEG, 2024).

Estos aprendizajes respaldan la incorporación de herramientas como la Huella de Género (MinCiencia, 2025), el fortalecimiento de criterios de cuidado en instrumentos de financiamiento y la articulación con políticas nacionales de igualdad de género en CTCl.

Salud mental, bienestar y entornos laborales saludables

La salud mental del personal investigador ha emergido como una preocupación central en los sistemas CTCl. Estudios internacionales muestran niveles elevados de estrés, agotamiento y malestar psicosocial entre investigadores, particularmente jóvenes, asociados a la presión por resultados, la inseguridad laboral y la sobrecarga de funciones (Ab-

bot, 2020). La OCDE ha advertido que estas condiciones no solo afectan a las personas, sino que también reducen la productividad y aumentan la deserción del sistema científico (EU, 2022).

En respuesta a estos desafíos, diversos países han comenzado a integrar el bienestar y la sostenibilidad de las trayectorias como un componente estructural de la gestión del trabajo en investigación. En España, la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación -modificada por la Ley 17/2022- incorpora reformas orientadas a reducir la precariedad y fortalecer la estabilidad de la carrera investigadora, estableciendo nuevas figuras contractuales y regulaciones específicas para el personal científico. En Francia, la Loi de programmation de la recherche 2021- 2030 introduce medidas para estructurar trayectorias académicas más previsibles y mejorar las condiciones de empleo en el sistema de educación superior e investigación. En los Países Bajos, el programa nacional "Recognition & Rewards", impulsado por el Ministerio de Educación, la NWO y las universidades, ha promovido una reforma del sistema de evaluación académica con el objetivo de reducir la presión competitiva y fortalecer el bienestar y la diversidad de trayectorias. Asimismo, en México, la Ley General en Materia de Humanida-

des, Ciencias, Tecnologías e Innovación (2023) incorpora explícitamente la dignificación del trabajo científico y la mejora de las condiciones institucionales como parte del nuevo marco del sistema nacional de ciencia.

En el ámbito de la educación superior e investigación, la tendencia internacional apunta a superar enfoques individualizantes de la salud mental, avanzando hacia estrategias organizacionales y preventivas, que incluyan liderazgo responsable, gestión adecuada de cargas laborales y mecanismos institucionales de apoyo. Estas aproximaciones fundamentan las recomendaciones del manual orientadas a integrar indicadores de bienestar en la evaluación de políticas e instituciones, y a promover una corresponsabilidad institucional en el cuidado de la salud mental de investigadores e investigadoras (Abbot, 2020).

Organización del trabajo, evaluación y gestión del tiempo en investigación

Finalmente, la evidencia comparada muestra que uno de los principales factores de desgaste en la investigación es la desalineación entre los sistemas de evaluación, los plazos de financiamiento y los tiempos reales del trabajo científico (OCDE, 2021). Diversos informes han planteado que la multiplicidad de funciones -investigación, docencia, gestión, formación y vinculación- suele no ser reconocida de manera integral en los sistemas de evaluación, generando sobrecarga estructural y jornadas extensas no reguladas (Chiappa y Salinas, 2019).

La Recomendación del Consejo de la Unión Europea (CUE, 2023) subraya la necesidad de avanzar hacia modelos de evaluación más amplios, que reconozcan la diversidad de contribuciones científicas y promuevan el equilibrio entre vida laboral y personal. Asimismo, se destaca la importancia de reducir la carga administrativa y de alinear los plazos de rendición y evaluación con los ciclos propios de la investigación (CE, 2022).



Diálogos participativos Agenda Mejor Trabajo en Investigación

Diseño metodológico

Durante el año 2025 se realizó un ejercicio participativo a nivel nacional orientado a conocer, desde la experiencia directa de quienes se desempeñan en el sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), las condiciones en que se desarrolla el trabajo en investigación en Chile. Su propósito fue identificar las principales problemáticas y dificultades que afectan las trayectorias laborales, así como recoger y sistematizar líneas de acción que contribuyan al mejoramiento de dichas condiciones.

El proceso abordó dimensiones relativas a estabilidad laboral; remuneraciones y reconocimiento; empleabilidad y proyección profesional; control y autonomía sobre el tiempo de trabajo; conciliación entre vida laboral, personal y familiar; equidad de género; y salud mental. Estas dimensiones permitieron examinar tanto aspectos contractuales y materiales como factores organizacionales y de bienestar que inciden en la sostenibilidad de las trayectorias en el sistema CTCI. Junto con identificar brechas estructurales, el ejercicio permitió recoger propuestas orientadas a fortale-

cer la organización del trabajo, actualizar los sistemas de evaluación y avanzar hacia marcos institucionales más estables y equitativos.

El levantamiento de información se desarrolló en dos fases sucesivas durante 2025, con la participación de 159 personas a nivel nacional, de las cuales 88 fueron mujeres y 71 hombres. El primer ciclo se realizó entre el 19 de junio y el 17 de julio de 2025, contemplando cinco instancias en Macrozona Norte (región de Arica y Parinacota), Macrozona Central (región de Coquimbo), Macrozona Sur (regiones de La Araucanía y Los Ríos) y Región Metropolitana, con un total de 86 participantes. El segundo ciclo se llevó a cabo entre el 27 de noviembre y el 19 de diciembre de 2025, mediante cuatro diálogos realizados en las regiones de Biobío, Maule, Antofagasta y en las regiones de Aysén y Magallanes y la Antártica Chilena, con la participación de 73 personas. Esta distribución territorial permitió incorporar perspectivas provenientes de distintos territorios y regiones, favoreciendo una lectura comparada de los desafíos del sistema en contextos diversos.

Cada sesión se organizó a partir de enunciados orientadores que promovieron la reflexión colectiva y facilitaron la identificación de problemáticas, sus manifestaciones concretas y posibles orientaciones de acción. La información fue sistematizada en matrices de análisis que permitieron registrar y priorizar los elementos según su nivel de urgencia e importancia. Posteriormente, los resultados de ambos ciclos fueron integrados en un análisis consolidado que permitió identificar tendencias transversales, diferencias territoriales y consensos relevantes.

Los resultados de este proceso se articulan con la revisión de evidencia y política comparada desarrollada previamente, estableciendo un diálogo entre aprendizajes internacionales y la experiencia del sistema chileno. Esta doble fuente -comparada y situada- permite que las recomendaciones del manual se construyan a partir de estándares reconocidos a nivel internacional, contrastados y enriquecidos por la realidad institucional, territorial y organizacional del CTCI en Chile.

Principales hallazgos

El análisis de los nueve Diálogos Participativos permitió identificar un conjunto de problemáticas estructurales que inciden de manera transversal en las trayectorias y condiciones de trabajo en el sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI). Las dificultades relevadas se vinculan con dinámicas institucionales y organizacionales que han acompañado el proceso de expansión del sistema en las últimas décadas.

En efecto, el sistema CTCI chileno ha experimentado un fortalecimiento sostenido desde la creación de CONICYT y, posteriormente, con la consolidación de ANID y el establecimiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Este proceso ha permitido ampliar la formación de capital humano avanzado, incrementar las capacidades científicas del país y consolidar instrumentos de financiamiento competitivo que han contribuido a posicionar la investigación como un componente estratégico del desarrollo nacional.

Al mismo tiempo, el crecimiento en capacidades, programas e instrumentos ha planteado nuevos desafíos de articulación y consolidación institucional. Las y los participantes relevaron tensiones asociadas a la alta dependencia del financiamiento por proyectos, la centralización de decisiones, la sobrecarga administrativa y el predominio de sistemas de evaluación centrados en métricas cuantitativas. Estas dinámicas impactan en la estabilidad y proyección profesional, en el reconocimiento integral del trabajo investigativo y en la articulación entre investigación, política pública y sector productivo.

Asimismo, se identificó una baja valoración del impacto social y territorial de la investigación, junto con la persistencia de brechas de género en acceso a oportunidades y reconocimiento. En conjunto, los hallazgos sugieren que el desafío actual no se limita a expandir recursos o fortalecer instrumentos, sino a avanzar hacia una mayor coherencia entre financiamiento, evaluación, organización

del trabajo, inserción profesional y reconocimiento institucional, consolidando las bases de un sistema más integrado y sostenible.

A continuación, se presenta la síntesis estructurada de las problemáticas identificadas, sus principales manifestaciones y las orientaciones de acción recogidas en los Diálogos Participativos:

Problemática	Manifestación de la problemática	Orientaciones de acción
Fragmentación y centralismo del sistema CTCI	Alta concentración de decisiones, financiamiento y capacidades en el nivel central, junto con débil coordinación entre actores, lo que limita la planificación estratégica, la autonomía regional y la pertinencia territorial.	- Descentralizar financiamiento y capacidades. Fortalecer la gobernanza regional y el rol articulador del Estado. - Establecer instancias permanentes de coordinación intersectorial.
Sobrecarga administrativa y burocratización del trabajo investigativo	Elevada carga de rendiciones, reportes y procedimientos administrativos que reduce el tiempo destinado a la investigación sustantiva y fragmenta los procesos de trabajo científico.	- Modernizar y digitalizar el sistema CTCI. - Simplificar procesos administrativos. - Separar funciones administrativas y científicas.
Inestabilidad laboral y alta rotación de equipos de investigación	Precariedad contractual y dependencia de proyectos de corto plazo, que generan rotación de equipos, pérdida de capacidades instaladas y trayectorias fragmentadas.	- Consolidar equipos de investigación estables. - Fortalecer la protección laboral. - Promover políticas de Estado de largo plazo en CTCI.
Sistemas de evaluación centrados en métricas cuantitativas	Predominio de indicadores de productividad por sobre criterios de calidad, impacto, pertinencia territorial e interdisciplinariedad.	- Actualizar sistemas de evaluación incorporando criterios de calidad, impacto social y territorial. - Incorporar transferencia de conocimiento e interdisciplinariedad en los sistemas de evaluación.
Débil articulación entre ciencia, política pública y sector productivo	Escasa vinculación estructural entre producción de conocimiento, toma de decisiones públicas y necesidades del desarrollo productivo y social.	- Fortalecer la articulación intersectorial y el rol del Ministerio como intermediador entre oferta científica y demanda social y productiva.
Baja valorización del impacto social, territorial y de la equidad de género	Insuficiente reconocimiento institucional de la investigación orientada a problemáticas sociales, territoriales y de equidad de género, junto con persistencia de brechas de género.	- Incorporar impacto social y territorial en los sistemas de evaluación. - Promover políticas afirmativas de equidad de género en investigación.

Recomendaciones y propuestas de acción

Las recomendaciones y propuestas de acción que se presentan a continuación tienen por objeto orientar a los distintos actores del sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) en el fortalecimiento de las trayectorias y condiciones de trabajo en investigación. Estas se elaboran integrando los hallazgos del proceso participativo desarrollado en el marco de la Agenda “Mejor Trabajo en Investigación” con el marco conceptual y la evidencia comparada revisados previamente.

Tal como se expuso en el apartado anterior, la experiencia internacional y los marcos multilaterales coinciden en que la sostenibilidad de los sistemas científicos exige atender no solo a los niveles de financiamiento o a los resultados en productividad, sino también a las condiciones estructurales en que se desarrolla el trabajo de investigación. En particular, se ha subrayado la relevancia de contar con trayectorias claras y coherentes, estándares laborales transparentes y socialmente protegidos, sistemas de evaluación alineados con las distintas etapas de la carrera, políticas institucionales que reduzcan brechas de género y

enfoques organizacionales que integren bienestar y prevención de riesgos psicosociales. Estos aprendizajes constituyen el marco de referencia para la formulación de las recomendaciones que aquí se presentan.

En términos generales, las recomendaciones apuntan a **seis orientaciones** sustantivas que atraviesan el conjunto del documento:

- 1. Avanzar hacia mayor estabilidad y previsibilidad en las trayectorias laborales**, mediante estándares mínimos de contratación, articulación entre instrumentos de financiamiento y evaluación.
- 2. Revisar los sistemas de evaluación y reconocimiento del trabajo en investigación**, incorporando criterios que valoren la diversidad de contribuciones científicas, sociales y territoriales.
- 3. Fortalecer la coherencia institucional del sistema**, alineando condiciones laborales, evaluación académica, financiamiento y aseguramiento de

la calidad, de modo que las exigencias de desempeño se alineen con marcos laborales sostenibles.

- 4. Integrar el bienestar, la salud laboral y la igualdad de género como dimensiones estructurales del trabajo en investigación**, promoviendo su incorporación como ejes permanentes de la gestión del sistema CTCI, mediante la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento de la conciliación entre vida laboral y personal y la reducción de brechas de género en condiciones laborales, evaluación, remuneraciones y acceso a oportunidades de desarrollo y liderazgo.
- 5. Fomentar la diversificación de las trayectorias laborales asociadas a la formación avanzada**, ampliando las posibilidades de inserción más allá del mundo académico y reconociendo como legítimo y valioso el desarrollo profesional en distintos ámbitos, generando condiciones que hagan viables estas alternativas de carrera.

- 6. Fortalecer la gobernanza del sistema CTCl mediante un rol activo y articulador del Estado,** consolidando la coordinación interinstitucional y fomentando el diálogo social entre los diferentes actores del sistema como pilares de una mejora sostenida de las condiciones de trabajo en investigación.

De cada una de estas orientaciones, se derivan iniciativas y líneas de acción que buscan responder a las problemáticas identificadas en los Diálogos Participativos y, al mismo tiempo, alinearse con estándares y buenas prácticas de la experiencia comparada. De este modo, las propuestas no solo recogen la experiencia situada del sistema CTCl chileno, sino que se inscriben en un marco más amplio de sostenibilidad institucional, equidad y responsabilidad organizacional.





ORIENTACIÓN 1.

Avanzar hacia mayor estabilidad y previsibilidad en las trayectorias laborales.

Esta orientación aborda uno de los problemas estructurales más persistentes identificados tanto en la evidencia internacional como en los diálogos nacionales: la fragmentación contractual y la alta dependencia del financiamiento por proyectos como mecanismo predominante de vinculación laboral. La literatura comparada muestra que sistemas científicos sostenibles combinan financiamiento competitivo con marcos laborales estables que permiten continuidad, acumulación de capacidades y desarrollo profesional en el tiempo.

De este modo, se propone avanzar hacia estándares mínimos de contratación, mayor formalización de vínculos y una articulación más consistente entre instrumentos de financiamiento y condiciones laborales. El objetivo no es homogeneizar la diversidad institucional del sistema, sino establecer pisos comunes que otorguen mayor estabilidad, claridad y proyección a quienes desarrollan investigación.

Iniciativa 1.1.

Establecer estándares mínimos de contratación para el trabajo en investigación

Explicación de la iniciativa

Definir criterios orientadores respecto de duración contractual, acceso a protección social, definición de funciones, formalización del vínculo laboral y condiciones mínimas de estabilidad, con el propósito de reducir la precarización asociada a modalidades fragmentadas de contratación y avanzar hacia condiciones coherentes con el nivel de formación y especialización requerido.

Líneas de acción

- **Definición de un Marco Nacional de Estándares Mínimos de Trabajo en Investigación:** crear, mediante una mesa técnica intersectorial (MinCiencia, ANID, Mineduc, CNA y asociaciones de universidades), la elaboración de un marco orientador que establezca criterios y estándares mínimos comunes para el trabajo en investigación en Chile.. Este marco definiría, al menos:

- » Duración mínima recomendada de contratos.
- » Acceso a cobertura previsional y de salud conforme a la legislación laboral vigente.
- » Referenciales de remuneración acordes al grado académico y experiencia.
- » Reconocimiento contractual del rol de personal técnico y asistentes de investigación.
- » Parámetros y protocolos para la formalización del vínculo laboral y acceso a protección social.

La definición de estos estándares deberá asociarse al diseño de una hoja de ruta de implementación progresiva, con compromisos entre las diferentes partes involucradas. Para ello, se propone:

- Avanzar gradualmente en su incorporación dentro de la regulación interna de las instituciones universitarias y centros de investigación, promoviendo su adopción como referencia común en las políticas de gestión de personas y desarrollo de carrera académica.
- Considerar estos estándares como criterios de elegibilidad y renovación en instrumentos de financiamiento ANID.
- Integrar estos lineamientos como variables pertinentes en los procesos de evaluación institucional y aseguramiento de la calidad, particularmente en los procesos de acreditación institucional (CNA).

En todos los casos, la implementación de estos estándares deberá respetar la autonomía institucional y el marco normativo vigente.

2. Formalización del vínculo institucional

- Promover la formalización del vínculo laboral con la institución patrocinante, evitando relaciones contractuales exclusivamente mediadas por personas naturales responsables de proyectos.
- Incorporar exigencias graduales de formalización en instrumentos de financiamiento público.

3. Regulación de la etapa postdoctoral

- Incentivar la regulación institucional de la figura de investigador/a postdoctoral en reglamentos académicos y estructuras contractuales.
- Promover definición explícita de derechos, deberes, evaluación y proyección profesional de la etapa postdoctoral.
- Incentivar la regulación institucional de la figura de investigador/a postdoctoral en las carreras académicas.
- Promover definición explícita de derechos, deberes y proyección profesional.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia
- ANID
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Hacienda, en materias presupuestarias y regulatorias.
- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.
- Organizaciones representativas de investigadoras e investigadores.

Iniciativa 1.2.

Incorporar estándares laborales en instrumentos de financiamiento público

Explicación de la iniciativa

Diseñar un plan para avanzar progresivamente en la incorporación de criterios relativos a formalización contractual, protección previsional y claridad en las condiciones de trabajo en los instrumentos de financiamiento en I+D+i en coordinación con las agencias y organismos competentes, de modo que el diseño de concursos y programas no reproduzca esquemas de alta rotación o inestabilidad estructural.

Líneas de acción

1. Integración en bases concursales

- Revisar bases de concursos de ANID para integrar exigencias relativas a condiciones contractuales mínimas.
- Incorporar criterios de estabilidad y formalización como elementos valorados en la evaluación de propuestas

2. Seguimiento y monitoreo

- Establecer mecanismos formales de seguimiento del cumplimiento de estándares laborales en proyectos financiados.
- Integrar reportabilidad sobre condiciones contractuales en procesos de rendición.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia, a través de ANID.
- Ministerio de Hacienda.
- Universidades y centros de investigación.

Iniciativa 1.3.

Reducir la fragmentación contractual y promover continuidad de equipos de investigación

Explicación de la iniciativa

Disminuir la dependencia exclusiva de esquemas de financiamiento de corta duración que generan discontinuidad en equipos y trayectorias, promoviendo mecanismos que favorezcan mayor estabilidad interproyecto y continuidad institucional de líneas de investigación.

Líneas de acción

1. Continuidad interproyecto

- Evaluar mecanismos de financiamiento que faciliten la transición entre proyectos para equipos consolidados.
- Diseñar instrumentos que permitan sostener líneas estratégicas más allá de un concurso específico.

2. Revisión de incentivos institucionales

- Revisar prácticas institucionales que incentiven la rotación excesiva asociada a ciclos concursales.
- Promover esquemas que favorezcan la estabilidad de equipos estratégicos.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- Ministerio de Hacienda.
- Universidades y centros de investigación.

Iniciativa 1.4.

Regular institucionalmente la categoría postdoctoral

Explicación de la iniciativa

Impulsar el reconocimiento formal de la etapa postdoctoral como categoría académica o profesional con derechos, deberes y proyección definidos, evitando que esta etapa se configure como una sucesión indefinida de contratos transitorios sin horizonte claro de desarrollo. Esta iniciativa busca que la etapa postdoctoral sea comprendida como una fase formativa avanzada y estructurada de la carrera investigadora, con criterios explícitos de ingreso, permanencia, evaluación y término.

Experiencias nacionales muestran que este reconocimiento es factible. Por ejemplo, la Pontificia Universidad Católica de Chile incorporó formalmente la categoría de Investigador/a Postdoctoral en su Reglamento Académico mediante el Decreto de Rectoría N° 335/2021, que establece requisitos de acceso, duración máxima, derechos y deberes, así como condiciones de dedicación y patrocinio

académico. Este tipo de regulación permite dotar de mayor claridad institucional a la etapa postdoctoral, evitando su indefinición y otorgando un marco de desempeño coherente con la estructura académica.

Líneas de acción

1. Incorporación formal en normativa institucional

- Promover la incorporación de la categoría postdoctoral en reglamentos académicos y estructuras contractuales.

2. Definición de estándares orientadores

- Establecer criterios sobre duración máxima, evaluación y proyección de la etapa postdoctoral.
- Asegurar coherencia entre programas financiados por ANID y marcos institucionales.

Instituciones responsables o vinculantes

- Universidades y centros de investigación.
- MinCiencia.
- ANID.
- Asociaciones y agrupaciones de Universidades.



Orientación 2.

Revisar los sistemas de evaluación y reconocimiento del trabajo en investigación.

Esta orientación tiene por objetivo avanzar hacia sistemas de evaluación y reconocimiento más coherentes con la diversidad de funciones que desempeñan quienes trabajan en investigación, así como con los desafíos territoriales y sociales del país. Tanto la evidencia comparada como los Diálogos Participativos muestran que los sistemas altamente centrados en métricas de publicaciones y en resultados de corto plazo generan presiones desalineadas con los tiempos reales del trabajo científico, contribuyen a la sobrecarga estructural y pueden profundizar brechas en la progresión de carrera.

Así, esta orientación busca promover criterios de evaluación más amplios, transparentes y consistentes con condiciones laborales sostenibles, reconociendo la multiplicidad de contribuciones -investigación, docencia, formación de capital humano, gestión académica, vinculación con el medio y transferencia- como dimensiones legítimas del desempeño profesional.

Iniciativa 2.1.

Fortalecer la coherencia de los sistemas de evaluación académica e institucional, reconociendo la diversidad de funciones asociadas al trabajo en investigación

Explicación de la iniciativa

Actualizar los criterios de evaluación utilizados en concursos, promoción académica y evaluación institucional, de modo que reconozcan de manera explícita la diversidad de aportes realizados por investigadoras e investigadores, incluyendo contribuciones con impacto territorial y social, y no exclusivamente producción de publicaciones.

Aprovechar las facultades establecidas en la Ley N° 21.591, que crea el Fondo Regional para la Productividad y el Desarrollo en el marco del Royalty a la Minería, para fortalecer la articulación entre financiamiento regional, desarrollo de capacidades científicas y sostenibilidad de equipos de investigación en los territorios.

Dicha normativa habilita a los Gobiernos Regionales (GORE) para destinar recursos a iniciativas orientadas al fortalecimiento productivo, tecnológico y científico, incluyendo la transferencia directa

de recursos a proyectos seleccionados mediante concursos convocados por CORFO o ANID, así como la participación en el financiamiento de programas estructurales de I+D+i universitaria.

Líneas de acción

- Continuar avanzando en la incorporación en bases concursales de fondos de investigación criterios que valoren la formación de capital humano avanzado, la gestión de equipos, la vinculación con el medio y la transferencia tecnológica.
- Promover que, en el marco de la acreditación institucional regulada por la Ley 21.091, la Comisión Nacional de Acreditación considere la evaluación de la existencia y calidad de políticas institucionales de evaluación académica que reconozcan integralmente las funciones de investigación, docencia, gestión y vinculación.
- Reconocer contribuciones con impacto regional, territorial o en políticas públicas como parte del desempeño académico.
- Revisar ponderaciones que privilegien exclusivamente indicadores de publicaciones, promoviendo una evaluación más integral.
- Fomentar el reconocimiento de contribuciones con impacto territorial o regional en instrumentos financiados con recursos públicos, particularmente aquellos vinculados a desarrollo regional.
- Promover la sostenibilidad de equipos de I+D+i en regiones, especialmente en áreas estratégicas para el desarrollo productivo local.

- Reconocer el impacto territorial efectivo como dimensión relevante en la evaluación de iniciativas financiadas con recursos del Fondo Regional para la Productividad y el Desarrollo.
- Impulsar orientaciones técnicas interinstitucionales (MinCiencia-ANID-CNA) que promuevan coherencia entre sistemas de evaluación, cargas de trabajo y sostenibilidad de las trayectorias académicas.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.
- Comisión Nacional de Acreditación (CNA).
- Gobiernos Regionales (en lo relativo a reconocimiento de contribuciones territoriales).



Iniciativa 2.2.

Fortalecer la transparencia y coherencia en los sistemas de reconocimiento y promoción

Explicación de la iniciativa

Promover mayor claridad en los criterios de promoción académica, escalas de desempeño y exigencias asociadas a cada etapa de la trayectoria investigadora, reduciendo la incertidumbre y la percepción de arbitrariedad en los procesos de evaluación.

Líneas de acción

- Transparentar reglamentos de promoción y categorías académicas en universidades y centros de investigación.
- Alinear exigencias de productividad con condiciones contractuales efectivas y cargas laborales asignadas.
- Establecer mecanismos de revisión periódica de criterios de evaluación y promoción, incorporando participación de la comunidad académica.

- Promover la coherencia entre criterios de evaluación de proyectos, promoción académica y reconocimiento institucional.

Instituciones responsables o vinculantes

- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.
- MinCiencia.
- ANID.
- Comisión Nacional de Acreditación (CNA).
- Organizaciones representativas de investigadoras e investigadores.



ORIENTACIÓN 3

Fortalecer la coherencia institucional del sistema, alineando condiciones laborales, evaluación académica, financiamiento y aseguramiento de la calidad.

Uno de los hallazgos reiterados tanto en la evidencia como en los diálogos es la desalineación entre financiamiento, evaluación académica, aseguramiento de la calidad y condiciones laborales. Cuando las exigencias de desempeño no dialogan con los marcos contractuales y organizacionales disponibles, se generan tensiones que afectan la sostenibilidad del sistema.

Esta orientación busca avanzar hacia una mayor coherencia institucional, articulando estándares laborales, sistemas de evaluación, instrumentos de financiamiento y procesos de acreditación. La experiencia internacional indica que la estabilidad y calidad del trabajo en investigación no dependen únicamente de recursos adicionales, sino de una arquitectura institucional integrada que reduzca contradicciones normativas y administrativas.

Iniciativa 3.1.

Incorporar condiciones laborales en evaluación institucional y aseguramiento de la calidad

Explicación de la iniciativa

Promover que los procesos de aseguramiento de la calidad, particularmente en el marco de la acreditación institucional regulada por la Ley 21.091, incorporen de manera explícita la evaluación de las políticas institucionales de gestión del personal académico e investigador, incluyendo desarrollo de carrera, estabilidad, gestión de cargas y bienestar laboral.

Líneas de acción

- Elaborar una propuesta técnica MinCiencia-CNA que identifique brechas entre desempeño esperado y condiciones estructurales de trabajo.
- Incorporar criterios relativos a condiciones laborales en procesos de acreditación institucional.
- Considerar estándares laborales en evaluación de desempeño institucional vinculada a financiamiento público.

- Desarrollar orientaciones técnicas que permitan evaluar políticas institucionales sin afectar la autonomía universitaria.
- Generar orientaciones técnicas para integrar la dimensión laboral en marcos de calidad.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- Comisión Nacional de Acreditación (CNA).
- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.

Iniciativa 3.2.

Armonizar plazos de financiamiento y rendición con los tiempos reales del trabajo científico

Explicación de la iniciativa

Reducir la desalineación entre calendarios administrativos y ciclos de investigación, disminuyendo cargas burocráticas excesivas y promoviendo mayor coherencia entre los tiempos del financiamiento y los objetivos científicos.

Líneas de acción

- Revisar calendarios de evaluación y rendición.
- Simplificar procedimientos administrativos asociados a proyectos.
- Alinear duración de instrumentos con objetivos científicos.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.

Iniciativa 3.3.

Regular cargas laborales y distribución equitativa de funciones

Explicación de la iniciativa

Establecer marcos institucionales que reconozcan la multiplicidad de funciones que desempeñan las y los investigadores -investigación, docencia, gestión, formación y vinculación- evitando sobrecarga estructural y desalineaciones entre evaluación y tiempo disponible.

Líneas de acción

- Definir criterios formales de distribución de tareas.
- Establecer límites razonables de carga académica.
- Incorporar criterios de equilibrio entre vida laboral y personal en la asignación de funciones.

Instituciones responsables o vinculantes

- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.
- Organizaciones representativas de investigadoras e investigadores.
- MinCiencia.



ORIENTACIÓN 4.

Integrar el bienestar, la salud laboral y la igualdad de género como dimensiones estructurales del trabajo en investigación.

El bienestar, la salud laboral y la igualdad de género constituyen dimensiones estructurales e interdependientes para la sostenibilidad del sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI). La evidencia nacional e internacional muestra que la inseguridad contractual, la sobrecarga de funciones, la presión por resultados y las desigualdades persistentes en acceso, promoción, remuneraciones y reconocimiento afectan de manera directa las trayectorias en investigación y la calidad del sistema en su conjunto.

En particular, las brechas de género en condiciones laborales, distribución de cargas, acceso a financiamiento y posiciones de liderazgo, así como la desigual distribución de responsabilidades de cuidado, profundizan dinámicas de desgaste y precariedad, impactando de manera diferenciada a mujeres investigadoras y a personas con responsabilidades familiares.

Desde el enfoque de trabajo decente y en coherencia con instrumentos internacionales como el Convenio N°190 de la OIT, esta orientación propone integrar el bienestar, la prevención de riesgos psicosociales, la conciliación entre vida laboral y personal, y la igualdad de género como componentes permanentes de la gestión institucional, los sistemas de evaluación y los instrumentos de financiamiento del sistema CTCI.

Iniciativa 4.1.

Integrar la salud mental, el bienestar y la correcta gestión de los tiempos en la organización y gestión de las trayectorias laborales de investigación

Explicación de la iniciativa

Incorporar de manera estructural la dimensión de bienestar y salud mental en la gestión institucional del trabajo en investigación, promoviendo estrategias organizacionales que permitan sostener trayectorias laborales saludables y de largo plazo. En este sentido, se promueve un enfoque preventivo e institucional, avanzando hacia una corresponsabilidad organizacional e institucional, considerando dimensiones como el clima laboral, el ejercicio de liderazgos responsables, la gestión adecuada de las cargas de trabajo, entre otros. En efecto, la evidencia internacional identifica la sobrecarga laboral y la extensión no regulada de las jornadas como factores críticos de desgaste, deterioro del bienestar psicosocial y abandono de la carrera científica, especialmente en mujeres y personas con responsabilidades de cuidado. En este marco, se promueve un enfoque institucional y sistémico de la gestión del tiempo, superando lógicas de autoexigencia y productividad permanente.

Líneas de acción

- Integrar indicadores de bienestar, clima laboral y riesgos psicosociales en la evaluación de políticas, programas e instrumentos de financiamiento del sistema CTCl, de modo que estas dimensiones sean consideradas en el diseño, seguimiento y ajuste de las políticas públicas en ciencia.
- Favorecer la articulación interinstitucional para el diseño de estrategias de salud laboral en investigación.
- Desarrollar políticas institucionales de prevención.
- Establecer protocolos de acompañamiento institucional, con apoyo y acompañamiento.
- Promover criterios de regulación de jornada y carga laboral en investigación, considerando la diversidad de funciones académicas y científicas.

- Armonizar plazos de evaluación, ejecución y rendición de proyectos con los tiempos reales de la investigación.
- Reconocer de manera integral funciones como docencia, gestión, extensión y formación en los sistemas de evaluación.
- Promover buenas prácticas institucionales de distribución equitativa de cargas laborales.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- MinCiencia.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Subsecretaría de Educación Superior.
- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.

Iniciativa 4.2.

Promover entornos laborales libres de violencia y acoso

Explicación de la iniciativa

En materia de promoción de entornos laborales saludables y libres de violencia y acoso, el sistema CTCL ha registrado avances significativos a partir de la entrada en vigencia de Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, y la Ley N° 21.643 (Ley Karin), que fortalece la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo. En este marco, el MinCiencia, en coordinación con ANID, incorporó lineamientos específicos en las bases concursales y convenios de financiamiento, exigiendo, entre otros, el cumplimiento de modelos institucionales de prevención y sanción, y el término anticipado ante sanciones por violencia o acoso. Estas medidas han elevado los estándares de responsabilidad institucional en el trabajo científico. Sin embargo persisten importantes desafíos, sobre todo en términos preventivos, en orden a consolidar entornos de investigación seguros y sostenibles en el largo plazo.

Líneas de acción

- Elaborar lineamientos para la gestión responsable de equipos de investigación dirigidos a investigadores responsables y directivos.
- Establecer formación obligatoria en liderazgo, gestión de personas y prevención de violencia como requisito en proyectos financiados con recursos públicos.
- Incorporar criterios de clima laboral y bienestar en la evaluación de instituciones beneficiarias de financiamiento público en I+D+i.
- Reforzar la responsabilidad institucional en la prevención y sanción de la violencia y el acoso, asegurando apoyo técnico y organizacional a los equipos de investigación.

Iniciativa 4.3

Incorporar conciliación y corresponsabilidad en instrumentos de financiamiento y evaluación

Explicación de la iniciativa

Esta iniciativa busca integrar de manera sistemática la conciliación entre vida laboral, personal y familiar, así como el principio de corresponsabilidad, en los sistemas de evaluación, promoción y financiamiento del trabajo en investigación.

La evidencia muestra que las interrupciones de trayectoria asociadas a maternidad, responsabilidades de cuidado u otras situaciones de salud generan impactos diferenciados en la progresión académica y científica, especialmente cuando los sistemas de evaluación operan bajo lógicas lineales y acumulativas de productividad. En este contexto, la ausencia de ajustes estructurales tiende a reproducir desigualdades preexistentes.

La iniciativa propone avanzar hacia marcos de evaluación más justos y coherentes, que reconozcan trayectorias diversas y eviten penalizaciones indirectas asociadas a responsabilidades de cuidado. Asimismo, busca asegurar que estos ajustes operen

de manera articulada en todo el sistema -concursos ANID, evaluación institucional y promoción académica- evitando fragmentaciones que debiliten su efectividad.

Líneas de acción

- Incorporar criterios de evaluación con enfoque de género y corresponsabilidad en concursos, instrumentos de financiamiento y procesos de promoción académica y científica.
- Ajustar las exigencias de productividad considerando interrupciones de trayectoria asociadas a maternidad, cuidados o enfermedad, estableciendo mecanismos explícitos de reconocimiento y ponderación.
- Reconocer formalmente las interrupciones de trayectoria en bases concursales, reglamentos de promoción y procesos de evaluación académica.
- Alinear estos ajustes entre concursos (ANID), evaluación institucional y

promoción académica, asegurando coherencia sistémica y evitando que el reconocimiento opere de manera aislada.

- Promover la participación equitativa de mujeres en comités evaluadores, instancias de toma de decisión y cargos de liderazgo científico.
- Desarrollar lineamientos para la implementación de convenios de desempeño inclusivos y con perspectiva de género, incorporando compromisos institucionales verificables en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- Subsecretaría de Educación Superior.
- CNA.
- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.

Iniciativa 4.4

Fortalecer instrumentos de monitoreo y transparencia en género

Explicación de la iniciativa

Esta iniciativa apunta a consolidar mecanismos sistemáticos de diagnóstico, monitoreo y rendición de cuentas que permitan identificar, visibilizar y reducir brechas de género en remuneraciones, promoción, distribución de funciones y acceso a oportunidades en el sistema CTCl. La reducción de desigualdades estructurales requiere información robusta, desagregada y comparable entre instituciones. Sin instrumentos de monitoreo y transparencia, las brechas tienden a invisibilizarse o a abordarse de manera fragmentada. En este marco, se propone fortalecer herramientas existentes y promover estándares comunes que permitan avanzar hacia igualdad sustantiva en las condiciones laborales y trayectorias en investigación.

- Promover la aplicación de la Huella de Género (2.0) en instituciones de educación superior, centros de investigación y otras entidades del sistema CTCl, como herramienta de diagnóstico y mejora continua.

- Integrar criterios de equidad de género en la evaluación de las prácticas laborales de instituciones beneficiarias de fondos públicos de I+D+i.
- Promover la adopción de la NCh 3262 sobre igualdad y conciliación en las instituciones de educación superior, como estándar de gestión institucional.
- Avanzar en la disponibilidad pública de información desagregada (por género y etapa de trayectoria), por institución, actualizada periódicamente, respecto de:
 - » Brechas salariales.
 - » Distribución de cargas (docencia y gestión).
 - » Participación en comités, posiciones de liderazgo y promoción académica.
 - » Resultados en concursos y adjudicación de financiamiento.

- Valorar la presentación, por parte de las universidades, de planes de acción verificables - con metas, responsables y plazos definidos - orientados al cierre de brechas identificadas, como parte de convenios de desempeño o procesos de evaluación institucional.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- SERNAMEG.
- Universidades, asociaciones de Universidades y centros de investigación.



ORIENTACIÓN 5.

Fomentar la diversificación de las trayectorias laborales asociadas a la formación avanzada

El fortalecimiento del capital humano avanzado ha sido uno de los avances más significativos del sistema CTCI en las últimas décadas. Sin embargo, la concentración de oportunidades en el ámbito académico ha generado tensiones en la empleabilidad, estabilidad y proyección profesional de quienes se han formado en investigación.

La experiencia internacional muestra que los sistemas científicos más robustos articulan de manera estructural la inserción de personas con formación doctoral en el sector público, productivo y territorial, reconociendo estas trayectorias como parte integral del ecosistema. Desde el enfoque de trabajo decente, la diversificación no solo amplía oportunidades, sino que reduce la precariedad contractual, fortalece el impacto social del conocimiento y mejora el retorno de la inversión pública en formación avanzada.

Esta orientación busca institucionalizar mecanismos coordinados de inserción laboral que consoliden trayectorias diversas y sostenibles.

Iniciativa 5.1.

Desarrollar una política articulada de inserción laboral de capital humano avanzado en el sector público, productivo y territorial

Explicación de la iniciativa

Esta iniciativa propone avanzar hacia una política coordinada de inserción laboral que articule instrumentos existentes y nuevos mecanismos para ampliar oportunidades fuera de la academia tradicional. Se trata de institucionalizar el trabajo en investigación en el aparato estatal, estimular su incorporación en el sector productivo y fortalecer trayectorias con pertinencia territorial, asegurando funciones definidas y condiciones laborales acordes al nivel de calificación.

Líneas de acción

1. Inserción en el sector público y fortalecimiento del uso de evidencia

- Avanzar en una articulación sistemática entre ANID, CORFO y ministerios sectoriales para definir objetivos, estándares laborales y mecanismos de evaluación en materia de inserción.
- Diseñar y fortalecer programas formales de inserción de doctoras y doctores en organismos públicos,

incorporando estas figuras en convenios de desempeño, planes sectoriales y programas estratégicos, con funciones claramente definidas, implementados mediante modalidades compatibles con el Estatuto Administrativo (programas especiales o convenios financiados vía Ley de Presupuestos).

- Ajustar requisitos de ingreso y perfiles en el sector público, en coordinación con el Servicio Civil, para reconocer la especificidad de las trayectorias formativas en investigación.
- Promover lineamientos ministeriales que incentiven el uso sistemático de evidencia científica en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.
- Incorporar funciones asociadas al análisis de evidencia científica en convenios de desempeño institucional y planes sectoriales estratégicos.

- Diseñar pilotos de inserción en el sector público que permitan evaluar modelos de contratación, escalamiento progresivo, pertinencia de perfiles y sostenibilidad presupuestaria, antes de su eventual escalamiento.

2. Inserción en el sector productivo e innovación

- Revisión y fortalecimiento del régimen de incentivo tributario a la I+D (Ley N° 20.241). Evaluar modificaciones reglamentarias o legales que permitan:
 - » Reconocer explícitamente como gasto elegible la contratación de doctoras y doctores en funciones de I+D, innovación o transferencia tecnológica.
 - » Simplificar el acceso de pymes al instrumento.
 - » Incentivar la contratación estable (más allá de honorarios o contratos por proyecto) mediante ponderaciones diferenciadas en la certificación.

- Ajuste de instrumentos CORFO y programas de innovación para incorporar criterios de evaluación que asignen puntaje adicional a proyectos que:
 - » Contemplan la contratación formal de capital humano avanzado.
 - » Establezcan planes de integración de investigadores/as en procesos productivos.
 - » Demuestren impacto en capacidades tecnológicas internas de la empresa.
- Diseñar e implementar sistemas de incentivos específicos a la contratación de investigadoras e investigadores en el sector privado
- Fortalecer Oficinas de Transferencia Tecnológica y mecanismos de movilidad entre academia, sector productivo y Estado.

3. Inserción territorial y consolidación de capacidades regionales

- Vincular los programas de inserción de capital humano avanzado con las Estrategias Regionales de Innovación (ERI) y otros instrumentos de planificación territorial.
- Fortalecer Centros Regionales de Investigación mediante financiamiento basal y convenios de programación que incorporen metas asociadas a empleo regional de capital humano avanzado.
- Promover pilotos regionales de inserción que respondan a brechas productivas y científicas específicas de cada territorio.

4. Reconocimiento y legitimación de trayectorias diversas

- Promover la incorporación de la inserción laboral fuera de la academia como un resultado esperado y valorado de la inversión pública en formación doctoral.
- Promover que los programas de doctorado integren competencias transversales y experiencias intersectoriales que preparen para trayectorias diversas.

- Articular instrumentos de apoyo a emprendimientos de base científica, asegurando condiciones de inserción laboral sostenibles para investigadoras e investigadores.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia, a través de ANID.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de CORFO.
- Ministerio de Hacienda, a través del Servicio de Impuestos Internos (SII),
- Ministerios sectoriales.
- Servicio Civil.
- Gobiernos Regionales (GORE), mediante las Estrategias Regionales de Innovación (ERI).
- Universidades y centros de investigación.
- Sector privado y gremios de empleadores.



ORIENTACIÓN 6.

Fortalecer la gobernanza del sistema CTCl mediante un rol activo y articulador del Estado, consolidando la coordinación interinstitucional y fomentando el diálogo social.

Explicación general de la orientación

La mejora sostenida de las condiciones de trabajo en investigación requiere mecanismos de coordinación, generación de información y diálogo estructurado entre los distintos actores del sistema. La evidencia internacional señala que los avances en estabilidad, equidad y bienestar suelen apoyarse en marcos de gobernanza claros y en instancias permanentes de articulación interinstitucional.

Esta orientación propone consolidar un rol activo del Estado como articulador del sistema CTCl, fortaleciendo la coordinación entre ministerios, agencias y gobiernos regionales, y promoviendo el diálogo social como herramienta para la mejora continua. Asimismo, busca robustecer los sistemas de información sobre trayectorias laborales, como base para el monitoreo y ajuste de políticas.

Iniciativa 6.1.

Consolidar coordinación interinstitucional permanente

Explicación de la iniciativa

Establecer instancias formales de coordinación que articulen políticas de financiamiento, evaluación y condiciones laborales en investigación.

Líneas de acción

- Institucionalizar una instancia permanente de coordinación interministerial en materia de trabajo en investigación.
- Articular políticas laborales, de financiamiento y evaluación.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Educación.
- Ministerio de Economía.
- Gobiernos Regionales.

Iniciativa 6.2.

Fortalecer diálogo social permanente

Explicación de la iniciativa

Promover mecanismos permanentes de diálogo social que integren al Estado, instituciones empleadoras y representantes de trabajadores de la investigación, con el fin de fortalecer la legitimidad y sostenibilidad de las políticas del sistema.

Líneas de acción

- Instalar espacios formales y estables de diálogo social, integrados por representantes de los diferentes actores del sistema.
- Promover fortalecimiento de asociaciones de investigadores.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- Organizaciones representativas de investigadores e investigadoras.
- Asociaciones de Universidades.

Iniciativa 6.3.

Fortalecer generación y sistematización de información sobre trayectorias

Explicación de la iniciativa

Consolidar sistemas de información desagregados que permitan monitorear condiciones y trayectorias laborales en I+D+i.

Instituciones responsables o vinculantes

- MinCiencia.
- ANID.
- Subsecretaría de Educación Superior.

Líneas de acción

- Sistematizar información desagregada sobre empleo en investigación.
- Publicar reportes periódicos sobre trayectorias laborales de investigadores e investigadoras.
- Consolidar y mantener trabajos existentes en esta línea, como el proyecto ReiCO con la OCDE.

Consideraciones finales

El presente manual de recomendaciones constituye un aporte sustantivo a la implementación de la Agenda “Mejor Trabajo en Investigación”, al traducir sus principios orientadores en lineamientos y propuestas de acción concretas, con vocación de política pública. Su elaboración articula los aprendizajes provenientes de los Diálogos Participativos desarrollados a nivel nacional durante 2025 con una revisión sistemática de evidencia nacional e internacional y literatura especializada, permitiendo avanzar desde diagnósticos compartidos hacia orientaciones de carácter estructural orientadas a fortalecer la sostenibilidad del sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI).

Las recomendaciones aquí contenidas dan cuenta de problemáticas persistentes que afectan el trabajo en investigación en Chile, tales como la inestabilidad laboral y la fragmentación contractual asociadas a la alta dependencia del financiamiento por proyectos; la sobrecarga administrativa y la desalineación entre los tiempos reales del trabajo científico y los calendarios de financiamien-

to, evaluación y rendición; y la falta de reconocimiento integral de las múltiples funciones que componen el quehacer investigativo. Asimismo, el manual aborda brechas estructurales -especialmente de género- vinculadas a acceso, promoción y remuneraciones, y reconoce los impactos que estas condiciones tienen en el bienestar y la salud mental, así como la necesidad de promover entornos laborales libres de violencia y acoso en coherencia con la normativa vigente.

Desde esta perspectiva, el manual propone un enfoque integral e intersectorial que reconoce la centralidad del trabajo en investigación para el fortalecimiento del sistema CTCI y para el desarrollo sostenible del país. Las propuestas consideran la diversidad de trayectorias laborales que conviven en el sistema y enfatizan la necesidad de avanzar hacia condiciones de empleo más estables, equitativas y sostenibles, así como hacia modelos de evaluación y reconocimiento consistentes con las distintas contribuciones científicas, sociales y territoriales. De manera complementaria, el documento incorpora la diversificación

de trayectorias asociadas a la formación avanzada como dimensión estratégica: institucionalizar y ampliar oportunidades de inserción de personas con formación doctoral en el sector público, productivo y territorial es parte del fortalecimiento del ecosistema y del retorno social de la inversión en capital humano avanzado.

El manual subraya, además, la corresponsabilidad del Estado, de las instituciones de educación superior y centros de investigación, y de los distintos actores del ecosistema CTCI en la promoción del trabajo decente en investigación. En este marco, releva la necesidad de fortalecer la coherencia institucional del sistema -alineando condiciones laborales, evaluación académica, financiamiento y aseguramiento de la calidad- y de consolidar un rol activo y articulador del Estado en la gobernanza, mediante coordinación interinstitucional permanente, diálogo social estructurado y sistemas de información sobre trayectorias laborales que permitan monitoreo y mejora continua.

En su proyección, este manual busca contribuir a la consolidación de un sistema CTCI más justo, inclusivo y resiliente, que reconozca el trabajo en investigación como un trabajo con derechos y como un pilar estratégico para el bienestar social, la generación de conocimiento y el futuro del país. En este sentido, se presenta como una herramienta de apoyo a la toma de decisiones públicas y al diseño e implementación de políticas, instrumentos y prácticas institucionales que permitan avanzar de manera progresiva y coherente en la mejora de las condiciones laborales en investigación, fortaleciendo a la vez la calidad, pertinencia e impacto del sistema CTCI en Chile.



Referencias

- ✦ Abbott, A. (2020). Stress, anxiety, harassment: Huge survey reveals pressures of scientists' working lives. Nature. <https://www.nature.com/articles/d41586-020-00101-9>
- ✦ Ley N.º 21.105 que crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 21.105 (2018). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1121682>
- ✦ Chiappa, R., & Salinas, J. (2019). Evaluación académica, productividad y trabajo académico en universidades chilenas.
- ✦ Chia, A., Mossman, L., & Johnston, A. L. (2024). Academic precarity and mental health: Reviewing the domains of precarity "of", "at", and "from" work. En Research handbook of academic mental health (pp. 168–180). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781803925080.00017>
- Comisión Europea. (2005). Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.
- ✦ Comisión Europea. (2022a). Reforming research assessment. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/reforming-research-assessment-agreement-now-final-2022-07-20_en
- ✦ Comisión Europea. (2022b). Reforming research assessment: A review of initiatives and practices.
- ✦ Comisión Europea. (2024). She Figures 2024. <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024>
- ✦ Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (2023). Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación. Diario Oficial de la Federación. <https://www.dof.gob.mx>

- ✦ Consejo de la Unión Europea. (2023). Recomendación sobre un marco europeo para las carreras investigadoras. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2023-70058>
- ✦ Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT). (2023). Lineamientos estratégicos para la dignificación del trabajo científico. Gobierno de México.
- ✦ Durán Fontecilla, M. A., & Vargas Valdés, C. E. (2024). “Están esperando lo mejor de ti”: La compleja intersección de ser mujer, madre y estudiante de doctorado. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 18(e), 81–97. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782024000300081>
- ✦ Dutch Research Council (NWO). (2020). Strategy and policies on recognition & rewards and research assessment reform. <https://www.nwo.nl>
- ✦ España. (2011). Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617>
- ✦ Enders, J., & Musselin, C. (2008). Back to the future? The academic professions in the 21st century. In OECD (Ed.), *Higher education to 2030, Volume 1: Demography* (pp. 125–150). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264040663-6-en>
- ✦ Gobierno de España. (2022). Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es>
- ✦ Kerimova, I. (2021). Career advancement and gender equity in academia. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 8(3), 389–410.
- ✦ Kinoshita, T., Knight, D., Borrego, M., & Bortz, W. (2020). Illuminating systematic differences in no job offers for STEM doctoral recipients. *PLOS ONE*, 15(4), e0231687. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231687>
- ✦ Ministerio de Ciencia e Innovación. (2021). *Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021–2027*. Gobierno de España. <https://www.ciencia.gob.es>

- ✦ Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2025). Huella de Género 2.0. <https://www.minciencia.gob.cl/areas/genero/huella-de-genero-en-ctci/>
- ✦ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. (2021). Plan Bien-Être au Travail dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche. Gouvernement Français.
- ✦ OCDE. (2021). Reducing the precarity of academic research careers.
- ✦ Organización Internacional del Trabajo. (2014). El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana.
- ✦ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>
- ✦ République Française. (2020). Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030. Journal Officiel de la République Française. <https://www.legifrance.gouv.fr>
- ✦ Revista Electrónica de Metodología Aplicada. (2023). Artículo sobre trayectorias académicas y evaluación. Revista Electrónica de Metodología Aplicada, 28(2). <https://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/REM/article/view/8438>
- ✦ Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG). (2024). Norma Chilena NCh 3262. <https://portalbpleg.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2024/01/Norma-Chilena-3262.pdf>
- ✦ VSNU, NWO, & Dutch Ministry of Education, Culture and Science. (2019). Room for everyone's talent: Recognition and rewards of academics. <https://recognitionrewards.nl>
- ✦ Ylijoki, O.-H. (2010). Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point. Time & Society, 19(3), 365-386. <https://doi.org/10.1177/0961463X10356220>



Anexo

Proceso participativo

I. Caracterización de participantes de los Diálogos Participativos 2025

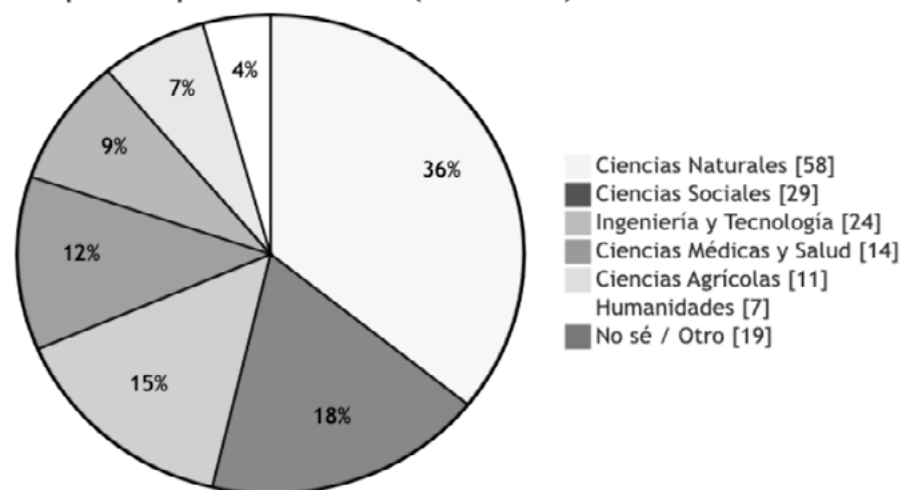
El proceso participativo se desarrolló en dos ciclos durante 2025, con un total de 159 participantes distribuidos territorialmente en macrozonas y regiones específicas.

Distribución por área OCDE – Total consolidado

Sumando ambos ciclos (86 + 79 participantes), la distribución por área de conocimiento es la siguiente:

Área OCDE	Total participantes
Ciencias Naturales	58
Ciencias Sociales	29
Ingeniería y Tecnología	24
Ciencias Médicas y de la Salud	14
Ciencias Agrícolas	11
Humanidades	7
No sé / Otro	19

Participación por Área OCDE (Total 159)



II. Síntesis consolidada de problemáticas priorizadas

A partir de las seis grandes temáticas trabajadas en los diálogos, se consolidan las siguientes problemáticas estructurales, ordenadas por nivel de priorización general.

Problemáticas de alta priorización (transversales)

- **Inestabilidad contractual y dependencia de proyectos**
 - » Predominio de contratos intermitentes y de corto plazo asociados a proyectos específicos. Alta dependencia de fondos concursables.
 - » Ausencia de continuidad laboral post-proyecto.
 - » Alta rotación de equipos y pérdida de capacidades acumuladas.
 - » Impacto directo en la retención de talento y en la sostenibilidad de las trayectorias investigadoras.
- **Falta de puestos especializados y limitada inserción fuera de la academia**
 - » Escasa inserción de personas con doctorado en el sector productivo y en el aparato estatal.
 - » Concentración de oportunidades laborales en universidades.
 - » Débil articulación territorial y baja vinculación estructural entre ciencia, política pública y sector productivo.
- **Sobrecarga laboral estructural**
 - » Multiplicidad simultánea de funciones de investigación, docencia, gestión, postulación a fondos, formación y divulgación.
 - » Elevada carga administrativa y burocrática.
 - » Disponibilidad permanente y desalineación entre tiempos reales de investigación y plazos institucionales.
 - » Débil regulación de jornadas y tiempos protegidos.
- **Fragmentación y centralismo del sistema CTCI**
 - » Alta concentración de decisiones y financiamiento en el nivel central.
 - » Débil coordinación intersectorial entre Estado, academia y sector productivo.
 - » Limitada gobernanza regional y baja pertinencia territorial de las políticas de investigación.

Problemáticas de priorización media-alta

- **Sistemas de evaluación centrados en métricas cuantitativas**

- » Predominio de indicadores de productividad basados en cantidad por sobre calidad, impacto o pertinencia.
- » Invisibilización relativa de funciones formativas, de gestión y de vinculación con el medio.
- » Desincentivo a la interdisciplinariedad, la transferencia y la incidencia en políticas públicas.

- **Brechas de género persistentes**

- » Diferencias salariales, subrepresentación en cargos de liderazgo y efectos diferenciados de las responsabilidades de cuidado.
- » Insuficiente incorporación estructural de la conciliación y corresponsabilidad en instrumentos de evaluación y financiamiento.

- **Ausencia de carrera investigadora formal**

- » Trayectorias fragmentadas sin progresión clara ni reconocimiento institucional acumulativo.
- » Dependencia de evaluaciones discontinuas y de ciclos concursales que profundizan la inseguridad laboral.

Problemáticas de priorización media

- **Requisitos de experiencia previa restrictivos que dificultan el acceso de profesionales en etapas iniciales o en territorios con menor concentración de instituciones científicas.**
- **Condiciones salariales no acordes al nivel de formación, experiencia y responsabilidades asumidas.**
- **Precariedad laboral en etapas iniciales y en roles de apoyo técnico o administrativo.**
- **Escaso reconocimiento del trabajo académico integral, particularmente docencia, formación de estudiantes y gestión académica.**
- **Débil conciliación entre trabajo, vida personal y responsabilidades de cuidado.**
- **Débil articulación estructural entre ciencia, política pública e industria.**

Problemáticas de relevancia localizada

- **Pluriempleo en etapas postdoctorales debido a inestabilidad contractual.**
- **Déficit de infraestructura y equipamiento en determinadas regiones.**
- **Dependencia excesiva del o la Investigador/a Responsable en decisiones contractuales y de continuidad.**
- **Baja valorización institucional del rol formativo y de cuidado en equipos de investigación.**

III. Síntesis estructural por grandes dimensiones del trabajo en investigación

Las problemáticas identificadas pueden agruparse en cinco dimensiones estructurales que dialogan directamente con las orientaciones del presente manual.

- **Estabilidad y empleo.** Incluye la fragmentación contractual, la precariedad en etapas iniciales, la ausencia de carrera investigadora formal y la falta de continuidad interproyecto. Estas dimensiones afectan la previsibilidad de las trayectorias y la acumulación de capacidades.
- **Organización del trabajo y gestión del tiempo.** Comprende la sobrecarga laboral, la burocratización, la desalineación entre plazos administrativos y tiempos reales de investigación, y la multiplicidad de funciones sin regulación adecuada.
- **Evaluación y reconocimiento.** Se refiere al predominio de métricas cuantitativas, la invisibilización de contribuciones diversas y la falta de coherencia entre sistemas de evaluación, financiamiento y condiciones laborales efectivas.
- **Equidad y bienestar.** Incluye brechas de género, conciliación insuficiente, riesgos psicosociales, estrés crónico y ausencia de estrategias institucionales preventivas en materia de salud mental y entornos laborales saludables.
- **Gobernanza y articulación del sistema.** Abarca el centralismo, la débil coordinación interinstitucional, la baja vinculación con el sector productivo y la insuficiente integración territorial del sistema CTCI.



