



FORMULARIO DE POSTULACIÓN
CONCURSO ÁREAS ESTRATÉGICAS
SUBSISTEMA UNIVERSITARIO
FONDO DE DESARROLLO
INSTITUCIONAL
AÑO 2024

DATOS GENERALES	
Nombre Institución:	Universidad Técnica Federico Santa María
RUT Institución:	81.668.700-4
Dirección Casa Central Institución:	Avenida España 1680, Valparaíso, Chile
Título de la propuesta <i>(debe ser el mismo ingresado a la plataforma y tener un máximo de 300 caracteres):</i>	"Co-construyendo equidad de género en la UTFSM: Estrategias para Implementar la Perspectiva de Género en las trayectorias formativas de carreras"
Área estratégica de la propuesta:	Área 2: Trayectorias formativas para una educación superior orientada al bienestar, con perspectiva de género y prevención de la violencia, inclusión e interculturalidad en un contexto de diversidad estudiantil.
Acciones específicas:	f) Desarrollo, fortalecimiento y/o institucionalización de políticas y programas formativos que transversalicen la igualdad de género, la prevención de la violencia, la corresponsabilidad y la autonomía de las mujeres en los planes de estudios de las (...)
Duración de la propuesta:	36 meses
Monto solicitado a Mineduc <i>(200 a 300 millones de pesos)¹:</i>	\$295.573.000.-

Instrucción general: Las propuestas deben ser auto explicativas, conteniendo toda la información necesaria para su comprensión. En el caso de las siglas o acrónimos, estos deberán explicitar su significado en la primera aparición, ya sea en el cuerpo del texto o a pie de página.

Firma de jefatura de División de Educación Universitaria, en relación con el Anexo del Convenio:²

María Elisa Zenteno Villa
Jefa División Educación Universitaria
Subsecretaría de Educación Superior
Ministerio de Educación

¹ Según lo establecido en las Bases del concurso, la cifra señalada en la portada de este formulario es la que se considerará como oficial.

² En caso de que la propuesta sea adjudicada, deberá ser suscrita por la jefatura de la División de Educación Universitaria

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	3
DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA	4
DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA	4
EQUIPOS DE LA PROPUESTA	8
EQUIPO DIRECTIVO	8
EQUIPO EJECUTIVO	8
RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	9
OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	10
PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES	11
INDICADORES DE LA PROPUESTA	18
MODELO DE GESTIÓN Y SUSTENTABILIDAD DE LA PROPUESTA	19
ESTIMACIÓN RESUMIDA DE RECURSOS DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M]....	21
ANEXOS	27

RESUMEN

El panorama de la Educación a nivel global y local reporta avances en el estrechamiento de la brecha de género en todos los niveles, excepto en las áreas STEM, lo cual implica procesos de exclusión de niñas, mujeres y disidencias sexo-género en los procesos formativos de capacidades y habilidades en este dominio. La educación superior y la USM en este contexto sostiene una responsabilidad social educativa que apunta a contribuir a estrechar esta brecha, lo cual redonda tanto en las trayectorias académicas, como en la inserción al mundo laboral actual. El Objetivo General de este proyecto dice relación con desarrollar una estrategia institucional para avanzar en los procesos de transversalización de la perspectiva de género, con principal foco beneficiario el estudiantado. A través de la instalación y fortalecimiento de las capacidades de personas; la sensibilización e instalación de una perspectiva de género en docencia en distintos niveles de alcance y; el fortalecimiento de un acompañamiento estudiantil sensible a género proyectado a lo largo de su trayectoria académica y entornos educativos, es como se busca lograr este objetivo necesario para contribuir con la Educación Superior en el área STEAM y los procesos de inserción laboral con profesionales de alta calidad y ética profesional. Se espera tener como resultados, la una metodología para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia USM y su respectiva implementación en la carrera piloto y posterior ciclo inicial en 6 con un ciclo permanente de mejoras, sumado a buenas experiencias por parte del estudiantado gracias al acompañamiento con perspectiva de género. Esta propuesta asienta su institucionalización y sostenibilidad a través de la formalización de la independencia jerárquica de la Dirección de Género la cual, según la propuesta presentada al Consejo Superior de la Institución, dependerá directamente de Rectoría Universitaria. Otro aspecto relevante en cuanto a proyecciones de la implementación de esta iniciativa es que existe un compromiso pleno de las autoridades de la Institución por seguir aplicando la presente Estrategia con fecha posterior al cierre de la ejecución del Proyecto, esto hasta llegar a la cobertura total de las carreras impartidas por la USM.

En este apartado, se sugiere hacer referencia brevemente al diagnóstico y problema a abordar, objetivo general y específicos, resultados esperados, beneficiarios, institucionalización y sostenibilidad de la iniciativa.

DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA

DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA

La educación juega un rol fundamental en el estrechamiento de las brechas de igualdad de oportunidades en el desarrollo educativo y laboral para la diversidad de géneros en una sociedad. El panorama global de la educación muestra que hay mayor ingreso de mujeres en todo nivel, superando el ingreso y permanencia de niñas y mujeres, habiendo hoy un promedio general de 114 mujeres por cada 100 hombres (UNESCO, 2024). En el panorama de educación superior, la desigualdad de género se manifiesta horizontalmente respecto de los campos de conocimiento y, en forma vertical, relativo al avance en las carreras académicas, espacios liderazgo y toma de decisiones. Respecto del área STEM, el Reporte de monitoreo global de género en la educación de la UNESCO (2024) establece que, el acceso y titulación de mujeres en las STEM se mantiene en 35% desde hace 10 años, una brecha de género sin mayor avance.

Por otra parte, el panorama regional de Chile, respecto de la igualdad de género en educación, replica las condiciones globales en términos de acceso general a la educación (CEPAL, 2023). En relación con lo anterior, respecto de las brechas de género en las Instituciones de Educación Superior en Chile (Superintendencia de Educación Superior de Chile, 2024), las mujeres representaron el 52,5% de las matrículas de primer año en 2023, mientras que los hombres abarcaron el 47,5%; en las carreras STEM un 19,7% de quienes se matriculan en primer año son mujeres, y los hombres alcanzan un 80,3%, esta brecha se reduce en la matrícula de pos títulos y postgrados; en titulaciones durante el 2023 el 57,1% correspondió a mujeres y el 42,9% a hombres; Rendimiento académico: la tasa de aprobación anual es de 85,6% entre las mujeres y de 79,4% entre los hombres; las mujeres cuentan con una tasa de Retención de 1er año de 78,1% y los hombres 72,3%, lo que implica que abandonan menos sus carreras al primer año. Esto muestra los avances en Chile respecto de la participación femenina en pregrado, a nivel general de las áreas educativas, considerando una realidad en que hay más matrícula femenina en pregrado, un mayor índice de titulación oportuna y mejor rendimiento académico. Sin embargo, en el área STEM se mantienen las brechas. Sumado a esto, en términos de titulación, Chile tiene un 7,5% de mujeres tituladas del área STEM comparado con un 13,38% promedio de los países de la OCDE, lo cual le posiciona en el penúltimo lugar (Observatorio del Sistema Nacional de Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación, 2024). Por lo tanto, las brechas de género del área STEM en Educación superior, tienen relación con: la matrícula y mantención de mujeres de pregrado, pos título y posgrados; en la titulación oportuna y; en la proyección de las trayectorias académicas y laborales. Esto redundando en la inserción al mercado laboral creciente del área STEM con las actuales transformaciones digitales, donde esta brecha de género en la formación de habilidades y capacidades relativas a esta área, implican un impacto negativo para las mujeres amplificando la brecha salarial (Comisión Nacional de Evaluación de Productividad, 2024).

Como explicación de estas brechas y estancamientos, existen elementos estructurales, relativos a la escasez de políticas y normativas internas o iniciativas efectivas para estrechar la brecha y; aspectos culturales, relativos a la perpetuación de los estereotipos de género en ciencia y tecnología, lo cual redundando en la exclusión de niñas y mujeres de estos dominios. Sumado a ello, de forma transversal, se sostiene la problemática del acoso sexual, discriminación y violencia de género cuyas principales afectadas con niñas, mujeres y disidencias sexo-género (CEPAL, 2022; UNESCO, 2024) En medio de este contexto, la Universidad Técnica Federico Santa María tiene por misión formar personas, integral y profesionalmente siendo una institución de educación superior de vocación pública, de excelencia e inclusiva, buscando, a partir de sus ejes valóricos, evidenciar los más altos estándares de la calidad, en un marco de integridad y respeto a las

personas, las comunidades y la sociedad en su conjunto. En consonancia con lo anterior, se han desarrollado iniciativas para estrechar la brecha de participación de mujeres y disidencias sexo-género en STEM, iniciando con la primera normativa institucional promulgada el año 2018 el Protocolo para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género, junto con la creación de una Unidad Institucional responsable de las materias de género en la USM, la cual se encuentra en proceso de conformación como Dirección de Equidad de Género. Sumado a ello, se formalizó el “Uso del nombre social” para todos los estamentos de la universidad, en consistencia con la Ley 21.120 de Identidad de Género. Todo lo anterior, se consolidó con la implementación en el año 2020 de la primera Política en la USM de diversidad, inclusión y enfoque de género. En el año 2021, se promulgó la incorporación del género femenino a los títulos y grados, se creó la Política Integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género a la luz de la Ley 21.369 y el reglamento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Sumado a ello, la USM se adjudicó el fondo InES Género proveniente de ANID que busca el desarrollo de capacidades y estrategias institucionales para la igualdad de género en los ámbitos de la I+D+i+e de base CTCl, estableciendo prácticas sustentables de incorporación y fomento de las trayectorias académicas de mujeres, potenciar proyectos de investigación liderados por mujeres y/o asociados a temáticas de género. Por otra parte, a nivel institucional, en la actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2033, se establece que la institución despliegue su quehacer en un marco de integridad y respeto a las personas, y un respeto intransable a los derechos humanos. En el objetivo Estratégico 1 se busca consolidar una comunidad universitaria unida, que atraiga, reconozca y respete la diversidad humana, y contribuir a su desarrollo, mediante una cultura acogedora, de sana convivencia y calidad de vida, destacando la diversidad humana. En relación a igualdad de género en la USM, el PEI mencionado considera en priorización los siguientes programas para la concreción de macro políticas institucionales relativas a la igualdad de género en la USM: 1) Conductas, Competencias y Habilidades institucionales y su perfeccionamiento, 2) Mejora de los entornos educativos de la institución (tanto a nivel físico como relacional), 3) Mejorar la equidad y reducir brechas de Género e Inclusión al interior de la organización, 4) Apoyo Estudiantil en materias académicas y psicosociales, y 5) Actualizar/Fortalecer/Potenciar la Oferta Académica existente en todos los niveles (curricular, modernización, adaptación a tiempos actuales, etc.). A modo de síntesis, la universidad ha avanzado en tres grandes áreas: a) el proceso de instalación, desarrollo e institucionalización de las materias de género a través de la Unidad de Equidad de Género, que actualmente se encuentra en proyecto de Dirección b) en la elaboración e implementación de Políticas y normativas institucionales en materias de investigación y sanción, prevención, sensibilización, capacitación, acompañamiento y reparación a través de la Política Integral en contexto de la Ley 21.369, entre otras d) incorporación de la perspectiva de Género en I+D+i+e a través del Proyecto InES Género. En esos avances es, específicamente, el área de docencia el nuevo desafío de la universidad, para el que, ya se han iniciado reuniones internas, pasantías exploratorias para recoger experiencia comparada de algunas autoridades insumas para este proyecto³.

PROBLEMA^[1] DE LA PROPUESTA

A la luz de los antecedentes diagnósticos, resumimos como contexto de problematización un escenario en que se mantienen las brechas de género en las áreas STEM y de desarrollo tecnológico, considerando mermas en el acceso, desarrollo de trayectorias académicas de mujeres y en las posibilidades de empleabilidad posteriores a su titulación. Por otra parte, está

³ Referencias en Anexo 2

pendiente por abordar el ejercicio de la docencia asegurando que esta genere condiciones de igualdad de género dentro y fuera del aula, haciendo de la comunidad docente agentes clave en la amplificación y multiplicación de estrategias y herramientas para reducir la brecha de género en las STEM. (UNESCO, 2024) Por otra parte, se observa como desafío continuo el abordaje de la problemática de acoso sexual, discriminación y violencia de género dentro y fuera del aula. Sumado a lo anterior, se requiere evaluar con mayor alcance y análisis, la situación de las disidencias sexo-género en contexto universitario, dada la escasez de indicadores.

Profundizando en el aspecto de la mantención de las trayectorias académicas de mujeres, se observan factores que inciden en la deserción de mujeres en ingeniería (Martínez-Galaz, 2022), la llamada “fuga de tuberías”, los cuales son: desconfianza en las capacidades de las mujeres; la exigencia académica según el género; “camuflaje” masculino de mujeres; la visión de la desigualdad de género; los roles del estudiantado en el aula; la invisibilización de la brecha de género en STEM; conductas de discriminación hacia las mujeres y; estereotipos de la profesión de ingeniera. En la USM, estos aspectos han intentado ser abordados desde distintas aristas institucionales y por parte de la comunidad universitaria en iniciativas específicas. Sin embargo, estos son procesos concurrentes y necesarios de ser fortalecidos, debido a los siguientes aspectos: La USM tiene una población universitaria mayoritariamente masculina, la brecha de género en áreas STEM se manifiesta en la USM siendo la matrícula total de la población femenina de pregrado en 2024 de 26,7% y la matrícula nueva de 27,5%, con 27,6% de tituladas mujeres en 2023. En posgrado la matrícula total corresponde a 27,5% y un 24,9% en matrícula nueva, con 22,3% de tituladas en 2023. Respecto al total del estamento académico-docente corresponde a 357 mujeres y 1166 hombres, el porcentaje de participación de mujeres es de 23,4%. A la vez, la presencia de disidencias sexo-género es una participación que estadísticamente aún no es medida, siendo necesario su registro hacia la visibilización y avances en integración, respeto y no discriminación.

Por otra parte, como antecedente de las problemáticas en relaciones de género, el año 2021 se realizó un diagnóstico de “Aspectos de Género en la USM” el cual muestra la percepción de la comunidad universitaria USM respecto de la experiencia de acoso sexual, discriminación y violencia de género dentro o fuera del aula. Del total de estudiantes un 8,5% responde la encuesta (1783 estudiantes). De este estamento, a modo de ejemplo, sobre las “conductas de exclusión o discriminación por género u orientación sexual”, los resultados mayoritarios oscilan entre considerarlo “inapropiado” y “muy inappropriate” (89,4% hombres, 93,1% mujeres y 89,4% personas No Binarias del estamento estudiantil). Sobre experiencias en acoso sexual, discriminación y violencia de género, respecto de “recibir miradas o gestos sugerentes que los molesten” del estudiantado, un 12,9% en mujeres, 1,4% en hombres un 8,3% de personas no binarias lo han experimentado como “frecuente” o “muy frecuentemente”. En relación con las actitudes frente a las conductas de exclusión o discriminación por género u orientación sexual, el 89,4% de hombres, 93,1% de mujeres y el 89,5% de personas no binarias consideran “muy inappropriate” o “inappropriate” estas conductas; el 67,9% de hombres, 94,5% de mujeres y el 89,4% de personas no binarias consideran “muy inappropriate” o “inappropriate” realizar comentarios y/o bromas basadas en estereotipos de género de integrantes de la comunidad universitaria y, el 72,6% de hombres, 95,5% de mujeres y 82,7% de personas no binarias consideran “muy inappropriate” o “inappropriate” realizar comentarios y/o bromas basadas en la orientación sexual de integrantes de la comunidad universitaria. En torno a esta problemática y la realidad USM, se requiere fortalecer y enriquecer los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la USM que considere todos los espacios formativos, dentro y fuera del aula. Avanzar en la docencia con perspectiva de género es una tarea necesaria para el área STEM. Distintas universidades en Chile (USaCH, 2020; UAH, 2024; UChile, 2022; ULagos, 2020) han desarrollado

estas iniciativas, pero a la fecha, lineamientos específicos para carreras STEM que respondan culturalmente a este contexto universitario, no se han implementado. El logro de esto redundará en generar un contexto favorecedor para el ingreso y mantención de mujeres y disidencias sexo-género a la USM, considerando sus procesos formativos y un clima educativo seguro e igualitario sustentable en términos relacionales y académicos.

En resumen, este proyecto tiene el foco puesto en el área en donde se encuentra la mayor parte de la vida universitaria y tiempo en que convive la comunidad estudiantil. Este es un lugar donde se congregan gran parte de sus esfuerzos y donde esperan cosechar el fruto de ello: la docencia, el aula y sus procesos formativos.

Es por esto que, este proyecto se convierte en un desafío fundamental y necesario para la USM, porque su impacto tiene innumerables aristas que se intentó describir de forma sucinta en este espacio, pero que entendemos es el corazón de nuestra vocación, el territorio donde no sólo se forman personas, sino donde aspiramos a que sea un espacio seguro; libre de acoso sexual, de discriminación y violencia de género, un espacio donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para el desarrollo de sus talentos.

EQUIPOS DE LA PROPUESTA⁴

EQUIPO DIRECTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Andrés Fuentes	Vicerrector Académico	Director Proyecto	1 Hr/sem.
Catherine Tessini	Directora General de Docencia	Sub Directora de Proyecto	5 Hr/sem.
Jennifer Jones	Directora Enseñanza y Aprendizaje	Coordinadora Ejecutiva - proceso formativo	10 Hr/sem.
Carlos Castro	Director General de Estrategia y Articulación Institucional	Coordinador articulación institucional	5 Hr/sem.
Por Definir ⁵ – en proceso	Director (a) Equidad de Género	Coordinador(a) Ejecutiva - transversalización género	10 Hr/sem.
Paula Beale	Directora de Aseguramiento de la Calidad	Coordinador aseguramiento de calidad	2Hr/sem

EQUIPO EJECUTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Catherine Tessini	Directora General de Docencia	Sub Directora de Proyecto	5 Hr/sem.
Jennifer Jones	Directora Enseñanza y Aprendizaje	Coordinadora Ejecutiva - proceso formativo	10 Hr/sem.
Por Definir – en proceso	Director (a) Equidad de Género	Coordinador(a) Ejecutiva - transversalización género	10 Hr/sem.
Karla Arce	Encargada Institucional Unidad de Equidad de Género	Coordinador plan de acción - transversalización género	10 Hr/sem
Por definir- vacante 1 de proyecto ⁶	No aplica	Curriculista especialista en perspectiva de género	44 Hr/sem
Por definir- vacante 2 de proyecto ⁷	No aplica	Profesional - transversalización de género	44 Hr/sem
Karla San Martín	Directora General de Comunicaciones	Asesor Plan Comunicacional	2 Hr/sem
Andrea Vásquez	Directora Acompañamiento a la Trayectoria Académica	Asesor acompañamiento estudiantil	5 Hr/sem

⁴ La información presentada en este apartado estará disponible públicamente, por razones de transparencia.

⁵ Vacante responde a aprobación de la creación de Dirección que depende directamente de Rector, ajuste Reglamento Orgánico de la Administración Superior 2024. Previamente existe como Unidad de Género dependiente de Dirección General de Planificación y Desarrollo. El financiamiento del cargo es absorbido por la Universidad y no se presenta a ser financiado por el presente proyecto.

⁶ Perfil y funciones en apartado Estimación resumida de recursos de la propuesta

⁷ Perfil y funciones en apartado Estimación resumida de recursos de la propuesta

Ignacio Galleguillos	Coordinador Institucional Relaciones Estudiantiles	Asesor acompañamiento estudiantil	2 Hr/sem
Silvia Chueca	Abogada- Género	Asesor jurídico	10 Hr/sem.
Melody Cid	Encargada de equidad de género Campus Santiago San Joaquín	Profesional colaborador – transversalización género Campus Santiago	10 Hr/sem.
Francisca Cáceres	Encargada de equidad de género Campus Casa Central Valparaíso	Profesional colaborador – transversalización género Campus Casa Central	10 Hr/sem.
Macarena Sáez	Encargada de equidad de género Sede Concepción	Profesional colaborador – transversalización género Sede Concepción	5 Hr/sem.
Claudio Lira	Coordinador Docente DEFIDER	Asesor proceso formativo	5 Hr/sem.
Esteban Maldonado	Encargado de Innovación Curricular Institucional	Profesional implementación curricular	10 Hr/sem.
Cecilia Richie	Encargada Recursos Didácticos	Asesora educativa	5 Hr/sem
Janet Cataldo	Jefa Departamento de Calidad e innovación - Sede Viña del Mar	Profesional implementación curricular Sede Viña del Mar	10 Hr/sem
Nicol Moreno	Jefa Departamento de Calidad e innovación - Sede Concepción	Profesional implementación curricular Sede Concepción	10 Hr/sem
Oscar Jalil	Director de Infraestructura	Asesor Infraestructura	5 Hr/sem

RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Julia Bustamante Coordinadora	Unidad de Control de Proyectos Académicos Institucionales	Coordinador Administrativo Financiero	6 Hr/sem

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Elaborar, validar e implementar una estrategia institucional para avanzar en los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la docencia, velando por la igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos que contribuyen en la experiencia formativa estudiantil en la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Instalar y fortalecer capacidades institucionales a nivel de desarrollo de personas, considerando *instancias permanentes de formación y sensibilización*, que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la docencia en la USM
2. *Elaborar e implementar estrategia institucional que facilite la instalación de los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la docencia en la USM*
3. *Implementar las acciones definidas en la estrategia institucional a nivel de carreras, que contribuyen en el avance de la transversalización de la perspectiva de género en la docencia de la USM*
4. *Fortalecer acciones de acompañamiento sensible al género, dirigido a estudiantes considerando toda su trayectoria académica, su inserción laboral y los entornos educativos*

PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1	Instalar y fortalecer capacidades institucionales a nivel de desarrollo de personas, considerando <i>instancias permanentes de formación y sensibilización</i> , que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la docencia en la USM	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
<p>Hito 1: Diagnóstico y plan de formación y perfeccionamiento en docencia con perspectiva de género en equipo responsable del proyecto, implementado</p> <p><i>Mes 1 a Mes 12</i></p>	<p><i>Elaborar e implementar un diagnóstico que defina conocimiento, competencias, habilidades, actitudes y/o destrezas en docencia con perspectiva de género a dos grupos de interés:</i></p> <p><i>a) Equipo responsable del proyecto</i> <i>b) Profesorado y personal de colaboración</i></p> <p><i>Definir e implementar el Plan de Formación y Perfeccionamiento en Equipo responsable del proyecto</i></p> <p><i>Evaluar periódicamente el impacto de la implementación del Plan de formación efectuada contemplando los espacios de mejora ajustes del plan de formación</i></p>	<p>Informe de resultados de la implementación del plan de formación y perfeccionamiento en base al diagnóstico inicial con foco en el equipo responsable del proyecto</p>
<p>Hito 2: Formación y perfeccionamiento en docencia con perspectiva de género en el profesorado personal de colaboración, implementado</p> <p><i>Mes 6 a Mes 20</i></p>	<p><i>Definir e implementar el Plan de Formación y Perfeccionamiento en profesorado y personal de colaboración</i></p> <p><i>Evaluar periódicamente el impacto de la implementación del Plan de formación efectuada contemplando los espacios de mejora ajustes del plan de formación</i></p>	<p>Informe de resultados de la implementación del plan de formación y perfeccionamiento en base al diagnóstico inicial con foco en el profesorado y personal de colaboración</p>
<p>Hito 3: Equipo profesional especialista en docencia y género, incorporado</p> <p><i>Mes 1 a Mes 6</i></p>	<p><i>Elaborar perfiles de cargo asociados a las contrataciones según necesidades internas del equipo responsable del proyecto, considerando el fortalecimiento de recursos y capacidades técnicas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Curriculista especialista en perspectiva de género</i> <i>Psicólogo/a especialista en atención con perspectiva de género en población adolescente-joven</i> 	<p>Copia de los contratos de trabajo de las personas incorporadas</p>

	<p><i>Activar los procesos de reclutamiento, selección y contratación de los cargos requeridos</i></p> <p><i>Implementar proceso de Onboarding del personal contratado</i></p>	
<p>Hito 4: <i>Difusión, sensibilización e información en docencia con perspectiva de género a la comunidad universitaria, implementada Mes 1 a Mes 18</i></p>	<p><i>Diseñar Estrategia Comunicacional, en dos etapas incorporando: hitos del proyecto, difusión del Plan de Formación, charlas magistrales, entre otros; a través de cápsulas, uso de redes sociales, dípticos, intervenciones, entre otras. El plan debe considerar accesibilidad cognitiva para la plena inclusión.</i></p>	<p>Informe de ejecución y evaluación de la estrategia comunicacional, primera etapa</p>
	<p><i>Implementación de la estrategia comunicacional en una primera etapa, la cual contempla hasta la evaluación de la carrera piloto</i></p>	
	<p><i>Implementación de la estrategia comunicacional en una primera etapa, la cual contempla los avances e hitos del proyecto dirigida a toda la comunidad universitaria</i></p>	
<p>Hito 5: <i>Difusión, sensibilización e información en docencia con perspectiva de género a la comunidad universitaria, implementada Mes 19 a Mes 36</i></p>	<p><i>Ajuste a la estrategia comunicacional según espacios de mejora según resultados del objetivo 2</i></p>	<p>Informe de ejecución y evaluación de la estrategia comunicacional, segunda etapa</p>
	<p><i>Implementación de la estrategia comunicacional en una segunda etapa, la cual contempla desde la evaluación de la carrera piloto hasta el cierre del proyecto</i></p>	
	<p><i>Implementación de la estrategia comunicacional en una segunda etapa, la cual contempla los avances e hitos del proyecto dirigida a toda la comunidad universitaria</i></p>	

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2</p>	<p><i>Elaborar e implementar estrategia institucional que facilite la instalación de los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la docencia en la USM</i></p>	
<p>Hitos</p>	<p>Actividades</p>	<p>Medios de verificación</p>
<p>Hito 1: Lineamientos institucionales para la transversalización de la perspectiva de género, realizado</p>	<p><i>Realizar benchmark en torno a: Políticas, modelo educativo, normativas e instrumentos, guías, manuales que permitan implementar docencia con perspectiva de género con experiencias nacionales e internacionales en área STEAM</i></p>	<p>Lineamientos institucionales para la transversalización de la perspectiva de género en docencia</p>

<p>Mes 1 al 12</p>	<p><i>Revisar políticas, normativa, modelo educativo, programa, syllabus, entre otros instrumentos vinculados a la docencia en la USM</i></p> <p><i>Categorizar prácticas e instrumentos que evidencien mayor coherencia y efectividad en contextos similares a la realidad cultural y educativa de la USM.</i></p> <p><i>Definición de lineamientos institucionales sobre la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en docencia en la USM</i></p>	<p>de la USM basado en informe de Benchmark en buenas prácticas a nivel nacional e internacional, formalizado</p>
<p>Hito 2: Normativa e/o instrumentos institucionales para la transversalización de la perspectiva de género en docencia de la USM elaborada Mes 13 a Mes 24</p>	<p><i>Elaborar y/o ajustar la normativa e/o instrumentos institucionales en Co construcción con personas clave del proceso de formación</i></p> <p><i>Validar e implementar los ajustes de la normativa e/o instrumento institucional Co construido con personas claves en los procesos formativos</i></p> <p><i>Evaluar y ajustar la normativa e/o instrumento institucional según la experiencia de la carrera piloto (OE2, Hito 4)</i></p> <p><i>Generar instancias de difusión de la normativa e/o instrumento institucional ajustados, en coherencia con acciones establecidas en el OE1</i></p>	<p>Normativa e/o instrumentos institucionales asociados a la transversalización de la perspectiva de género en docencia de la USM actualizados y formalizados</p>
<p>Hito 3: Metodología preliminar para la transversalización de la perspectiva de género en docencia en la USM, definida y validada Mes 6 a Mes 11</p>	<p><i>Diseñar metodología para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la USM con distintos niveles de profundidad, respondiendo a las características de las distintas disciplinas y niveles formativos presentes en la oferta académica</i></p> <p><i>A modo de referencia, se visualizan algunas acciones que se espera validar, ajustar y profundizar producto del diagnóstico y definición de lineamientos institucionales, entre ellas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Documentación redactada con lenguaje no sexista</i> • <i>Incorporación de normativa para un aula libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género</i> • <i>Revisión de los recursos de apoyo a la docencia libre de estereotipos de género (Imágenes, ejercicios, estudios de caso, guías de trabajo, entre otros).</i> <p><i>Revisar balance de género en la bibliografía del curso y establecer 2 acciones para visibilización de autoras, identificar brechas respectivas, entre otras</i></p>	<p><i>Metodología preliminar para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la USM validada por instancias institucionales</i></p>

	<i>Validar la metodología preliminar y calendario de implementación con las instancias institucionales pertinentes de la USM</i>	
Hito 4: Pilotaje de la metodología en una carrera, implementado <i>Mes 12 a Mes 18</i>	Definir la carrera piloto	Informe técnico del resultado de la implementación de carrera piloto
	Benchmark de manuales, guías y otros documentos orientadores que incorporan la perspectiva de género en la carrera piloto	
	Diseñar manual de sugerencias para la incorporación de la perspectiva de género en la carrera piloto	
	Implementar la metodología en la carrera piloto	
	Establecer un acompañamiento permanente al profesorado por parte de profesionales del equipo ejecutivo del proyecto durante la implementación de la metodología de la carrera piloto	
	Evaluar la implementación de la metodología en la carrera pilotos, considerando para ello la percepción de las acciones implementadas tanto, por parte del profesorado como del grupo de estudiantes afectos a la carrera piloto	
Hito 5: Ajustes metodológicos de la implementación de la carrera piloto, desarrollado y formalizado <i>Mes 19 a Mes 24</i>	Analizar los resultados, recomendaciones de la experiencia de la carrera piloto	<i>Metodología para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la USM validada por instancias institucionales</i>
	Co construir propuesta de ajustes según la experiencia de la carrera piloto con personas claves del proceso	
	Validar la metodología ajustada con las instancias institucionales pertinentes	
	Formalizar y socializar la metodología de institucionalización de la perspectiva de género en la docencia y el proceso formativo	

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3	<i>Implementar las acciones definidas en la estrategia institucional a nivel de carreras, que contribuyen en el avance de la transversalización de la perspectiva de género en la docencia de la USM</i>	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Experiencias para la implementación de la metodología en las carreras seleccionadas, revisados y analizados <i>Mes 16 a Mes 20</i>	<i>Seleccionar 6 carreras de la UTFSM para implementación de la metodología considerando representatividad a nivel de disciplinas y emplazamientos</i>	Informes de revisión asociados al Benchmark de sugerencias de cada carrera seleccionada
	Benchmark de manuales, guías y otros documentos orientadores que incorporan la perspectiva de género en las carreras seleccionadas	
	<i>Revisión de benchmark con profesorado involucrado en las carreras seleccionadas y personas claves de la USM, para detectar focos</i>	

	<p><i>relevantes en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia</i></p> <p><i>Elaborar informes asociados a la revisión efectuada con el profesorado involucrado en las carreras seleccionadas y personas claves de la USM</i></p>	
<p>Hito 2: Manuales de sugerencias para la incorporación de la perspectiva de género en las carreras seleccionadas, elaborado e implementados <i>Mes 20 a Mes 28</i></p>	<p>Diseñar manuales de sugerencias para la incorporación de la perspectiva de género en las carreras seleccionadas</p> <p>Implementar la metodología en las carreras seleccionadas</p> <p>Establecer un acompañamiento permanente al profesorado por parte de profesionales del equipo ejecutivo del proyecto durante la implementación de la metodología a las carreras seleccionadas</p>	<p>Manuales de sugerencias para la incorporación de la perspectiva de género en las carreras seleccionadas</p>
<p>Hito 3: Manuales de sugerencias para la incorporación de la perspectiva de género en las carreras seleccionadas evaluados y ajustados <i>Mes 29a Mes 32</i></p>	<p>Evaluar la implementación de la metodología en las carreras seleccionadas, considerando para ello la percepción de las acciones implementadas tanto, por parte del profesorado como del grupo de estudiantes afectos a las carreras seleccionadas</p> <p>Analizar los resultados, recomendaciones de la experiencia de la implementación de la metodología en las carreras seleccionadas</p> <p>Co construir propuesta de ajustes según la experiencia de las carreras seleccionadas con profesorado y personas claves de la USM</p> <p><i>Difundir a toda la comunidad universitaria la experiencia del proyecto</i></p>	<p>Manuales de sugerencias para la incorporación de la perspectiva de género en las carreras seleccionadas</p>
<p>Hito 4: Plan de Sustentabilidad de la implementación de la perspectiva de género en la docencia en la USM, validado 32 al Mes 36</p>	<p><i>Analizar las capacidades institucionales para implementación de la metodología definida para un segundo ciclo de incorporación de la perspectiva de género en la USM</i></p> <p><i>Definir equipo responsable</i></p> <p><i>Elaborar un plan de implementación de un segundo ciclo para la transversalización de la perspectiva de género en la docencia en la USM y la continuidad con el resto de la oferta académica de la USM</i></p>	<p>Plan de implementación de segundo ciclo de transversalización de la perspectiva de género en la docencia USM aprobado por la instancia respectiva</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4	<i>Fortalecer acciones de acompañamiento sensible al género, dirigido a estudiantes considerando toda su trayectoria académica, su inserción laboral y los entornos educativos</i>	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
<p>Hito 1:</p> <p>Plan preliminar de acompañamiento con perspectiva de género, elaborado</p> <p>Mes 8 a Mes 14</p>	<p><i>Realizar Benchmark de políticas, planes, programas, estrategias de acompañamiento con perspectiva de género en población universitaria, carreras STEAM</i></p> <p><i>Revisión de benchmark con personas claves de la USM para detectar focos principales para el diseño del Plan de acompañamiento sensible con perspectiva de género ajustado a la USM</i></p> <p><i>Elaborar informes asociados a la revisión efectuada personas claves de la USM</i></p> <p><i>Elaborar Plan preliminar de acompañamiento con perspectiva de género basado en informe realizado</i></p>	<p>Plan preliminar de acompañamiento con perspectiva de género</p>
<p>Hito 2:</p> <p>Pilotaje del Plan de acompañamiento con perspectiva de género, implementado y evaluado</p> <p>Mes 15 a Mes 24</p>	<p>Definir características del grupo estudiantes piloto</p> <p>Implementar Plan de acompañamiento con perspectiva de género en grupo de estudiantes piloto</p> <p>Establecer un acompañamiento permanente al grupo de estudiantes piloto por parte de profesionales del equipo del proyecto y de personas claves de la USM</p> <p>Evaluar la implementación del Plan de acompañamiento piloto con perspectiva de género por parte de profesionales vinculados al proceso y del grupo de estudiantes afectos a la carrera piloto</p> <p><i>Validar plan de acompañamiento instancias universitarias pertinentes con los ajustes que se estimen de la experiencia de pilotaje</i></p>	<p>Plan de acompañamiento con perspectiva de género validado por la instancia correspondiente</p>
<p>Hito 3:</p>	<p><i>Analizar las capacidades institucionales para implementación</i></p>	<p>Plan de acompañamiento institucional con perspectiva</p>

Sustentabilidad del Plan de acompañamiento con perspectiva de género Mes 25 a Mes 36	<i>del Plan de acompañamiento con perspectiva de género a largo plazo</i>	de género en la USM aprobado por la instancia respectiva
	<i>Definir equipo responsable del Plan de Acompañamiento</i>	
Hito 4: Plan de infraestructura/equipamiento para todos los campus y sedes de la Universidad, elaborado y validado Mes 12 a Mes 17	<i>Elaborar un plan institucional de implementación que involucre distintas etapas permitiendo ampliar la cobertura según las necesidades de la comunidad estudiantil manteniendo el foco en las diferencias de género</i>	Plan de infraestructura/equipamiento, validado
	<i>Realizar un diagnóstico de las necesidades de infraestructura e instalación sensibles al género priorizando las condiciones de igualdad en acceso y goce de derechos educativos, dentro y fuera del aula (espacios de atención segura, salas de lactancia, baños neutros, entre otros)</i>	
	<i>Definir Plan de infraestructura/equipamiento orientado a favorecer igual goce de uso de espacios físicos y atención a las necesidades sensible a género; considerando normas de accesibilidad universal y de accesibilidad cognitiva para la plena inclusión</i>	
Hito 5: Entornos educativos, infraestructura e instalaciones sensibles al género habilitadas en todos los campus y sedes de la Universidad, instalados y evaluados Mes 18 a Mes 36	<i>Validación del Plan de infraestructura/equipamiento a las instancias superiores</i>	Plan de infraestructura/equipamiento implementado en su primera fase
	<i>Implementar primera fase del plan de ajustes de espacios (adquirir equipamiento, habilitar espacios, entre otros)</i>	
	<i>Evaluar resultados de la implementación de los ajustes de espacios a través de una encuesta de satisfacción con grupos prioritarios.</i>	

INDICADORES DE LA PROPUESTA

Objetivo específico	Nombre indicador	Fórmula de cálculo	Línea base	Meta año 1	Meta año 2	Meta año 3	Medio de Verificación
OE1	Nivel de cobertura en acciones de Capacitación de actores internos*	$\frac{\text{Personal capacitado}}{\text{Personal a capacitar en el periodo}} \times 100\%$	0%	50%	60%	70%	Actas de participación en instancias de formación y perfeccionamiento
OE1	Nivel de cobertura de las acciones de sensibilización, difusión e información a la comunidad universitaria	$\frac{\text{N° de personas USM implementadas}}{\text{N° total de personas USM}} \times 100\%$	n.a.	10%	30%	50%	Registros que consideren redes sociales, distribución de material, participantes en intervenciones
OE2	Percepción de la comunidad sobre incorporación de perspectiva de género en procesos formativos*	$\frac{\text{N° de personas que evalúa positivamente la tematica}}{\text{N° total de personas que participan en las instancias de evaluación}} \times 100\%$	-	n.a.	60%	80%	Informe de evaluación de percepción anual
OE2	Porcentaje Plan Piloto implementado	$\frac{\text{N° de acciones implementadas}}{\text{N° total de acciones del Plan Piloto}} \times 100\%$	0%	30%	100%	n.a.	Informe de avance anual de Plan Piloto
OE3	Porcentaje de cobertura de estudiantado impactado producto de carreras "intervenidas"*	$\frac{\text{N° estudiantes totales en carreras ajustadas}}{\text{N° estudiantes totales en carreras pregrado}} \times 100\%$	n.a.	n.a.	7%	30%+/-5%	Informe de matrícula total por carrera
OE3	Número de Carreras intervenidas	N° de carreras intervenidas en base a metodología institucional	n.a.	n.a.	1 (piloto)	7	Paquete de instrumentos curriculares actualizados
OE4	Implementación de apoyo a estudiantes en etapa pilotaje*	$\frac{\text{N° de casos de apoyo abordados}}{\text{N° total de casos presentados frente a equipo de apoyo}} \times 100\%$	-	n.a.	100%	100%	Reporte agregado de apoyos a estudiantes por semestre.
OE4	Implementación Programa de Tutorías/ Mentorías sensibles al género	$\frac{\text{N° de carreras incorporadas en el plan de tutorías/mentorías}}{\text{N° total de carreras que presentan altos niveles de brechas de género}} \times 100\%$	-	n.a.	8%	50%	Informe anual de implementación del Plan de Tutorías
OE4	Plan de infraestructura / equipamiento	$\frac{\text{N° de acciones implementadas}}{\text{N° total de acciones del Plan de Infraest.}} \times 100\%$	0%	0%	50%	100%	Informe de avance anual de Plan de implementación

* Indicadores será monitoreados diferenciados por sexo para evaluar impacto diferenciado

MODELO DE GESTIÓN Y SUSTENTABILIDAD DE LA PROPUESTA

1. Modelo de Gestión:

El Modelo de Gestión ilustra la Estructura Administrativa/Normativa, el Profesorado, Estudiantado y los Sistemas de Soporte y Apoyo a Estudiantes que se vinculan para dar vida al Proceso Formativo de la institución. Es en esta línea que el proyecto propone incorporar la perspectiva de género en estos ejes articuladores, con el objetivo de permear esta perspectiva en el quehacer transversal del Proceso Formativo y sostener, en el tiempo, su quehacer integral.

El modelo Plantea un Equipo de Gestión, que considera a:

- *Vicerrectoría Académica (VRA): Dirección del Proyecto; Dirección General de Docencia (DGD): Subdirectora de Proyecto; Dirección de Enseñanza y Aprendizaje (DEA): Coordinadora Ejecutiva proceso formativo; Dirección de Género (DG): Coordinadora Ejecutiva Transversalización de género*

La VRA transversalmente, vela por el cumplimiento de la normativa y definiciones institucionales, siendo clave en la tomando las decisiones estratégicas para el avance y logro del proyecto, según la estructura orgánica de la institución (ROAS); mientras que DGD es el nivel articulador de las definiciones y será quien tenga la coordinación central del proyecto.

A DGD tributará una coordinación mixta que responde a una lógica de responsables por objetivos, DEA en una línea de implementación de acciones con foco en el proceso formativo centrado en los Objetivos Estratégicos 2 y 3, y la Dirección de Género en el ámbito de la transversalización de la perspectiva de género, por ello si bien contribuye en todos los Objetivos estratégicos en la ejecución será responsable de los Objetivos 1 y 4.

Por otro lado, se consideran dentro del proceso de ejecución de la iniciativa, 2 Direcciones de carácter transversal, con las cuales se debe mantener una articulación constante a lo largo de la ejecución del Proyecto, estas son la Dirección General de Comunicación (DGC) desde una perspectiva de acompañamiento en la ejecución de acciones concretas; y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad (DAC), desde una retroalimentación periódica de las acciones que se están desarrollando.

El Modelo también reconoce como actores claves a las Unidades Académicas/Docentes, quienes tendrán, a través del profesorado, la labor de evidenciar el cumplimiento de los objetivos del propio proyecto a través de sus clases, productos curriculares y retroalimentación de docentes en la experiencia de aplicación. Acoplado con ello, se consideran a la Dirección de Desarrollo del Recurso Humano Académico Docente (DDRHAD) y Dirección General de Desarrollo de Personas (DGDP), que impulsarán la participación de profesorado y funcionariado en las distintas actividades del proyecto. Finalmente, en la línea de Soporte institucional, se tienen principalmente a las siguientes Unidades:

- *DATA-E: Dirección de Acompañamiento en la Trayectoria Académica Estudiantil; DRREE,*
- *Dirección de Relaciones Estudiantiles; DGT: Dirección General de Tecnologías; DEO: Dirección de Educación a Distancia DI: Dirección de Infraestructura*

Desde de estas Unidades, existen algunas instancias que mantienen una relación bidireccional con la iniciativa planteada ya que, por una parte, deben brindarle soporte a la propuesta presentada, y, por otra, la propia propuesta busca potenciar y mejorar sus respectivos procesos internos, como son el aporte en los procesos de acompañamiento estudiantil (DATAE) y las relaciones con los estudiantes (DREE), y nutrir la infraestructura institucional (DI).

2. Mecanismos de comunicación y articulación internos y externos:

Los mecanismos de participación, comunicación y articulación con direcciones y unidades de gestión: serán a través del rol de la coordinación ejecutiva de la propuesta, junto con la coordinación de implementación táctica y operativa del proyecto que representan a las unidades administrativas, académicas y docentes; y la conformación de comisiones para un trabajo colaborativo, según corresponda a las actividades definidas.

Los mecanismos de participación, comunicación y articulación con unidades académicas y docentes: serán a través del rol de la coordinación ejecutiva del proceso formativo principalmente. Adicionalmente, se incorporan a la conformación de comisiones para un trabajo colaborativo, según corresponda a las actividades definidas y el ámbito de gestión del proceso. En términos de frecuencia, las Unidades Académicas y Docentes, serán integradas a través de sus Direcciones, al menos en dos sesiones al año.

Los mecanismos de participación, comunicación y articulación con personas externas a la USM involucradas en la iniciativa: serán a través del rol de la coordinación ejecutiva de transversalización de género, quien se vinculará y hará participar a este grupo de personas (invitados a efectuar consultorías, talleres, participar de conversatorios, seminarios en temáticas de género y en el marco de la ley N°21.369), mediante procesos de invitación o licitación, dependiendo del proceso, y establecerán una Carta Gantt de trabajo para llevar a cabo su participación en la propuesta.

A nivel de iniciativas del proyecto, se desarrollarán diversos talleres de capacitación teóricos y prácticos, en los cuales se tiene considerada la participación principalmente del profesorado, personal colaborador y equipos de soporte técnico. De igual forma se contempla la promoción de instancias de participación de los estamentos de la institución, en mesas de trabajo u otras instancias de consulta pertinentes para el logro de los objetivos del proyecto.

Un aspecto clave para avanzar en los desafíos del proyecto y los que ha definido la USM en su PEI es la sensibilización de la comunidad, por lo cual es clave la estrategia de comunicación a implementar, de forma permanente, en coordinación con la Dirección General de Comunicaciones y las autoridades de las unidades académicas, docentes y administrativas. La estrategia contemplará diversos canales para difundir y socializar los avances en los ámbitos de la iniciativa.

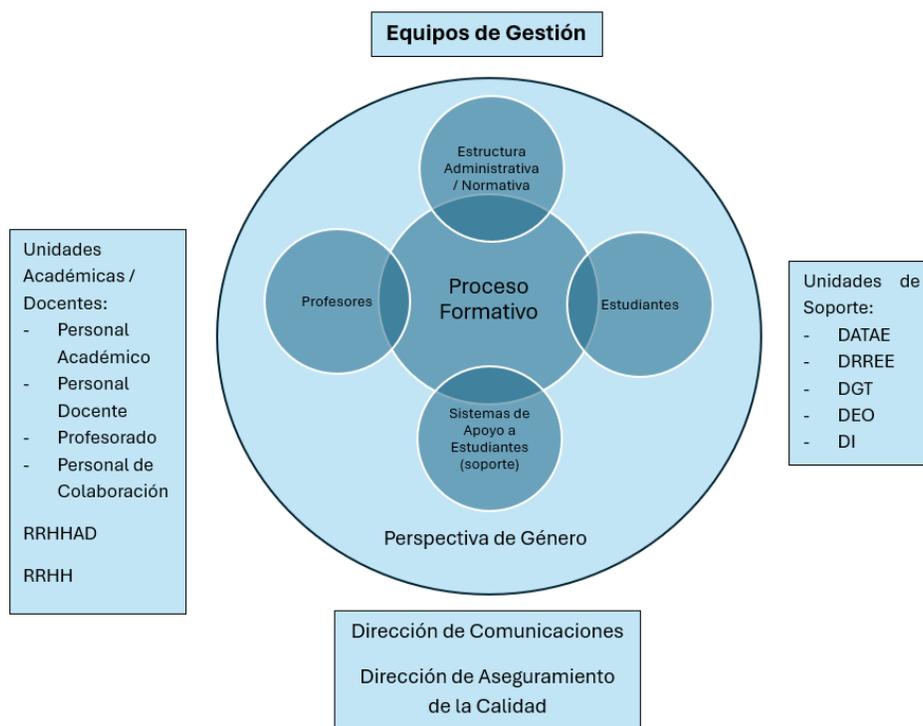
3. Mecanismos de monitoreo, evaluación y mejora continua:

Con el propósito de gestionar de forma efectiva la correcta implementación y seguimiento de iniciativas y resultados comprometidos, se establecen los siguientes elementos de monitoreo y mejoramiento continuo del proyecto:

a) Levantamiento de KPIs de manera semestral.; b) Reuniones de la Coordinación Ejecutiva quincenalmente; c) Reuniones de coordinación del Comité Directivo al menos una vez cada 3 meses; d) Análisis crítico de la evaluación de los informes de avance una vez recibida la evaluación correspondiente desde el Mineduc.

También como mecanismos de evaluación, asociado a la implementación de la Política Integral UTFSM para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, discriminación y violencia de género, se considera supervisar en forma sistemática y permanente su instalación, a través de instrumentos específicos que midan su avance anualmente. De igual forma, el control permite desarrollar ajustes de acuerdo con los puntos de control determinados para cada proceso, logrando implementar a tiempo las medidas preventivas, antes del término del proceso.

4. Mapa funcional:



5. Mecanismos de proyección, continuidad y escalabilidad:

Desde 2023 se ha trabajado en consolidar una propuesta organización que permita instalar una Dirección de Género, sobre la base de lo avanzado por la Unidad de Género desde hace casi 7 años. Esta Dirección, es aprobada para su creación en la sesión ordinaria del Consejo Superior, la misma debe ser ratificada en la aprobación del Acta a realizarse en septiembre de 2024. Potenciando este ámbito a nivel Institucional, pasando a dependencia directa de Rectoría.

Esta Unidad, actualmente cuenta con 2,5 profesionales con contrato de jornada completa en Campus y Sede de la institución, además de la Encargada Institucional. Con la transformación a Dirección-se incorpora una persona asociada al liderazgo del área, la cual será director(a) de Género. Se espera, a través del proyecto robustecer el equipo con la incorporación de profesionales en emplazamientos sin presencia física, además de su perfeccionamiento.

Junto con la institucionalidad de la Unidad, las definiciones estratégicas aprobadas por la máxima autoridad, Consejo Superior en 2024, respaldan el compromiso institucional, reconociendo en su Plan Estratégico Institucional 2024-2033 (Anexo 3), en 2 de sus objetivos estratégicos temáticas asociadas con la propuesta planteada en esta iniciativa, los cuales fueron señalados en el apartado 1 de este documento, junto a ello las políticas institucionales validadas en el marco de actualización del PEI.

Además de los mecanismos ya planteados, existen los modelos de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas, con planes de acción establecidos para responder a la Política Integral UTFSM.

Otro elemento importante en cuanto a la proyección, continuidad y escalabilidad de la propuesta es que si bien se visualiza poder incorporar parcialmente la Metodología planteada en el OE2 del proyecto hasta un total de 7 carreras durante el 3er año de la iniciativa; la institución contempla extender a al 100% de su oferta en un plan que se incorpora como entregable en el OE3.

Finalmente señalar que este proyecto plantea la contratación en jornada completa de profesionales (curriculista y psicólogo), quienes se espera mantener en la institución completado el plazo de la iniciativa. Es importante señalar que el sicólogo fortalecerá las capacidades de la Unidad de Equidad de Género que transita a ser Dirección, permitiendo instalar capacidades en emplazamientos sin cobertura en forma presencial actualmente.

ESTIMACIÓN RESUMIDA DE RECURSOS DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].

PRESUPUESTO (elaborar de acuerdo con las definiciones del descriptor de gastos 2024 y sus consideraciones)						
ITEM	SUBITEM	GASTO	Año 1 [En M\$] MINEDUC	Año 2 [En M\$] MINEDUC	Año 3 [En M\$] MINEDUC	Total MINEDUC
RECURSOS HUMANOS (Cuenta corriente)	Contratación de Docentes	Remuneraciones (Docentes)				
		Honorarios (Docentes)				
		Seguros de accidente (Docentes)				
	Contratación de académicos	Remuneraciones (Académicos)				
		Honorarios (Académicos)				
		Transferencias postdoctorales (Académicos)				
		Seguros de accidente (Académicos)				
	Contratación de equipo de gestión	Remuneraciones (Equipo de gestión)	31.000	39.060	41.013	111.073
		Honorarios (Equipo de gestión)		7.000	7.000	14.000
		Seguros de accidente (Equipo de gestión)				
	Contratación de ayudantes y tutores (as)	Remuneraciones (Ayudantes)				
		Honorarios (Ayudantes)				
		Transferencias a estudiantes (Ayudantes)		3.000	3.000	6.000
	Otras contrataciones	Remuneraciones (Otras contrataciones) (especificar)				
Honorarios (Otras contrataciones) (especificar)		1.800	1.800	800	4.400	

GASTOS ACADÉMICOS (Cuenta corriente)	Visita de especialista	Movilización (Visita especialista)	2.000			2.000
		Mantención (Visita especialista)	1.000			1.000
		Seguros (Visita especialista)				
		Honorarios (Visita especialista)	2.500			2.500
	Actividades de formación y especialización	Movilización (Formación)	1.000	1.000		2.000
		Viáticos/mantención (Formación)	700	700		1.400
		Seguros (Formación)				
		Inscripción (Formación)	1.000	500		1.500
	Actividades de vinculación y gestión	Movilización (Vinculación)	2.000	1.500	1.000	4.500
		Viatico/Mantención (Vinculación)	1.200	1.000	500	2.700
		Seguros (Vinculación)				
		Servicios de alimentación (Vinculación)	800	800	400	2000
	Movilidad estudiantil	Movilización (Movilidad)				
		Mantención (Movilidad)				
		Seguros (Movilidad)				
		Inscripción (Movilidad)				
	Asistencia a reuniones y actividades académicas	Movilización (Asistencia a Reuniones)	1.000	1.000	1.000	3.000
		Mantención/ Viático (Asistencia a Reuniones)				
		Seguros (Asistencia a Reuniones)				
		Servicio de alimentación (Asistencia a Reuniones)	300	300	300	900
	Organización de actividades, talleres y seminarios	Mantención/ Viáticos				
		Seguros				
		Honorarios				
		Otros servicios (especificar)*				
		Movilización				
		Servicio de alimentación	1500	2000	3000	6500
		Servicio y productos de difusión				
Materiales e insumos						
Material pedagógico y académico		300	300	400	1000	
Servicio de apoyo académico						
Servicios audiovisuales y de comunicación						
Arriendo de espacios						
Arriendo de equipamiento						
Fondos concursables	Contrataciones					
	Servicios de consultoría					

		Otros gastos corrientes (especificar)*				
GASTOS DE OPERACIÓN (Cuenta corriente)	Servicios de mantención, reparación, soporte y seguros	Mantenimiento y reparaciones				
		Servicios de acceso y suscripción				
		Servicios de telecomunicaciones				
		Servicios básicos				
		Gastos envío correspondencia				
		Seguros				
		Servicios de Acreditación				
	Otros gastos	Arriendo de equipamiento				
		Arriendo de espacios				
		Otros (especificar)*				
	Materiales pedagógicos e insumos	Materiales e insumos				
		Material pedagógico y académico	1.500	2.000	3.000	6.500
	Servicios de apoyo académico y difusión	Servicios de apoyo académico				
		Servicios y productos de difusión	1000	1000	1000	3000
		Servicios audiovisuales y de comunicación				
	Impuestos, patentes y otros (exclusivo UES)	Tasas publicaciones científicas				
		Impuestos				
Patentes						
SERVICIOS DE CONSULTORÍA (Cuenta corriente)	Consultorías	Consultoría de firma consultora	7.000			7.000
		Consultoría individual				
BIENES (Cuenta capital)	Bienes Inmuebles y terrenos	Bienes Inmuebles y terrenos				
	Vehículos	Vehículos				
	Equipamiento e instrumental de apoyo	Equipamiento e instrumental de apoyo para la docencia, innovación, investigación, laboratorios y/o talleres				
		Equipamiento audiovisual, computacional y de información	3600	5000	4000	12600
	Otros Bienes	Soporte informático y bases de datos				
		Desarrollo de softwares				
	Alojamiento y mobiliario	Alojamiento y mobiliario	7000	7000	6000	20000
	Fondos concursables	Bienes (Fondos concursables)				
OBRAS (Cuenta capital)	Obra Nueva	Obra Nueva				
	Ampliación	Ampliación				
	Remodelación	Remodelación	30000	35.000	15.000	80.000

	Estudio de obras	Estudios prefactibilidad, factibilidad y diseño				
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CAPITAL						112.600
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CORRIENTE						182.973
TOTAL ANUAL M\$						295.573

**En el caso que la propuesta contenga la estimación de un gasto, en algún gasto "otros (especificar)*", se debe especificar dentro del paréntesis, los gastos específicos. Por ejemplo: Otros gastos corrientes (materiales fungibles de laboratorio) *. Adicionalmente, deben describirse y justificarse, en la tabla de descriptor de recursos solicitados, al igual que el resto de los recursos solicitados por cada ítem.*

DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS SOLICITADOS		
ITEM	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	OBJETIVO / HITO/ ACTIVIDAD ASOCIADA
Recursos humanos	Contratación equipo de gestión: Curriculista especialista en perspectiva de género, quien acompañará los procesos de análisis, retroalimentación y ajuste de los instrumentos asociados al proceso formativo de los/as estudiantes (perfil de egreso, curriculum, programas de asignatura, entre otros).	OE N° 1/ H N° 3 Transversal en OE 1, 2, 3
	Contratación equipo de gestión: Psicólogo/a especialista en atención con perspectiva de género, cuyas funciones principales serán: Brindar atención a casos asociados a disidencias y minorías sexuales; participar con su expertis en orientaciones para los ajustes en normativas e instrumentos asociados al proceso formativo, colaborar en la implementación de acciones de capacitación y sensibilización a nivel interno.	OE N° 1/ H N° 3 Transversal en OE 1, 2, 3 y 4
	Contratación de ayudantes y tutores (as) Tutores/ mentores (pares) cuyo rol principal será brindar apoyo y acompañamiento académico a aquellos/as estudiantes que entren la categorización de minorías y disidencias sexuales y que lo requieran.	OE N° 4 / H N°2 OE N° 1/ H N° 2
	Honorarios equipo de Gestión Tutores/ Mentores/as (profesorado) cuyo rol principal será brindar apoyo y acompañamiento "social" a aquellos/as estudiantes que entren la categorización de minorías y disidencias sexuales y que lo requieran. Periodista que brinde apoyo en la elaboración de productos establecidos en la Estrategia Comunicacional	OE N° 4 / H N°2 OE N° 1/ H N° 2 OE N° 1/ H N° 4 y 5
	Otras contrataciones: Se considera honorarios para expertos que dicten talleres y dictar charlas o participar en seminarios	OE N° 1/ H N° 1, 2, 4 y 5
Gastos académicos	Visita de especialistas: Se contempla participación de un/a especialista en temáticas de gestión e innovación curricular con perspectiva de género. Durante su permanencia en la universidad se	OE N° 1/ H N°1,2 y 4

	visualiza el desarrollo diversas actividades, entre ellas: Taller/jornadas en forma independiente con el profesorado y estudiantado; instancias de trabajo técnico con equipos de profesionales del proyecto y reuniones con equipos directivos.	OE N° 2 / H N° 1
	Actividades de formación y especialización: se contempla como complemento a formación interna de personal vinculado con la iniciativa (curriculista, psicólogo/a, tutoras/es y mentoras/es)	OE N° 1 / H N° 1
	Actividades de vinculación y gestión: Actividades de vinculación y gestión entre personal de gestión y profesorado de la universidad con actores de otras instituciones de educación superior, centradas en el intercambio de experiencias y la implementación de buenas prácticas asociadas a la incorporación de la perspectiva de género en procesos formativos.	OE N° 1 / H N° 2 OE N° 3 / H N° 2
	Asistencia a reuniones y actividades académicas: Se considera movilidad entre Campus y Sedes de equipo coordinador.	OE N°1, 2, 3 y 4, transversal
	Organización de actividades, talleres y seminarios: Organización y desarrollo de talleres, cursos, seminarios o charlas asociadas a los procesos de sensibilización y perfeccionamiento del personal de gestión y docente asociado con la iniciativa; incorporando las diversas actividades a realizar junto al especialista externo considerado en el proyecto	OE N° 1 / H N° 1,2, 4 y 5
Gastos de Operación	Materiales pedagógicos e insumos: Se considera la elaboración y/o ajustes de material docente que brinde soporte al proceso formativo bajo las nueva normativa e instrumentos que respondan a la implementación de la estrategia institucional de incorporación de perspectiva de género.	OE N°2 / H N° 4 OE N° 3/ H N° 2
	Servicios de apoyo académico y difusión: <ul style="list-style-type: none"> Servicios y productos de difusión: Productos y servicios digitales o impresos específicamente vinculados a la difusión de actividades del proyecto (pendones, afiches, banner, y otros artículos de difusión similares, también pago de insertos o avisaje en medios de circulación nacional impresos o digitales). Todo esto transversal a las acciones y los objetivos de la iniciativa. En el caso de material audiovisual, se considera la incorporación de subtítulos y traductor de lengua de señas en las charlas/talleres. 	OE N° 1 / H N° 1,2, 4 y 5 OE N° 2, 3 y 4 transversal, según los productos en cada caso
Servicios de consultoría	El servicio de consultoría está pensado para apoyo en el benchmark en torno a: Políticas, modelo educativo, normativas e instrumentos, guías, manuales que permitan implementar docencia con perspectiva de género con experiencias nacionales e internacionales en área STEAM	OE N° 2 / H N°1
Bienes	Equipamiento e instrumental de apoyo: Equipamiento, instrumental y/o bienes muebles con fines de apoyo a las actividades de innovación curricular, con el objetivo de generar entornos educativos acoplados con la incorporación de la perspectiva de género en la institución. Complementar con equipamiento para profesionales que se incorporan, y de apoyo a las actividades permanentes de socialización y sensibilización de la comunidad	OE N° 1/ H N° 3 OE N° 4/ H N° 3 OE N° 1, 2, 3 y 4 transversal,

	<p>Alojamiento:</p> <p>Bienes para la habilitación de espacios con fines docentes y de funcionamiento operativo de la institución, con el objetivo de generar entornos educativos acoplados con la incorporación de la perspectiva de género en la institución (espacios de atención segura, salas de lactancia, baños neutros, entre otros)</p>	OE N° 4/ H N° 3
Obras	<p>Remodelación: Obra que se ejecuta en un edificio preexistente sin alterar su superficie en metros cuadrados, pero alterando sus espacios internos o cerramientos, con el objetivo de generar entornos educativos acoplados con la incorporación de la perspectiva de género en la institución (espacios de atención segura, salas de lactancia, baños neutros, entre otros).</p>	OE N° 4/ H N° 3

ANEXOS

Anexo 1: Curriculum Vitae Equipo Proyecto

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES	
Fuentes		Castillo		Andrés	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO	FAX
19/12/1972		VICERRECTOR.ACADEMICO@USM.CL ANDRES.FUENTES@USM.CL			-
RUT		CARGO ACTUAL			
12.478.716-5		Vicerrector Académico			
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO			
Valparaíso	Valparaíso	Avenida España 1680			

FORMACION ACADEMICA

TITULOS Y GRADOS	UNIVERSIDAD	PAIS	AÑO OBTENCION
Ingeniero Civil Industrial	Universidad Técnica Federico Santa Maria	Chile	2001
Msc. Thermal Energy And Combustion	Universite De Poitiers	Francia	2003
Pho Fluid Mechanics, Mayor In Energy And Combustion	University Of Poitiers And Ensm	Francia	2003

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCION	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad Técnica Federico Santa Maria	Profesor Departamento De Industrias	2009	A La Fecha

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
TESSINI		ORTIZ	CATHERINE VALESKA	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
28/04/1982		Catherine.tessini@usm.cl	56-32-2654521	-
RUT		CARGO ACTUAL		
15.096.944-1		Directora General De Docencia		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
Valparaíso	Valparaíso	Avenida España 1680		
FORMACIÓN ACADÉMICA				
TÍTULOS Y GRADOS		UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado En Química		Pontificia Universidad Católica De Valparaíso	Chile	2006
Título De Químico Industrial		Pontificia Universidad Católica De Valparaíso	Chile	2006
Doctora En Ciencias Y Tecnología Analítica.		Universidad De Concepción	Chile	2011
TRABAJOS ANTERIORES				
INSTITUCIÓN		CARGO	DESDE	HASTA
Unidad De Desarrollo Tecnológico- Universidad De Concepción		Jefa De Laboratorio De Servicios Analíticos	2011	2013

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
JONES	JOFRÉ	JENNIFER MAKARENA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Jennifer.jones@usm.cl	32265 4993	Directora de la Dirección de Enseñanza y Aprendizaje
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45hrs		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado en Educación	Universidad de Playa Ancha	Chile	2006
Profesora de Educación Física	Universidad de Playa Ancha	Chile	2006
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister/Master en Gestión Educacional	Universidad Andrés Bello/ Universidad Europea de Madrid	Chile	2011
Doctora en Educación	Universidad Internacional SEK	Chile	2021

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Castro	Valdebenito	Carlos Miguel
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
carlos.castro@usm.cl	+56322654241	Director de Estrategia y Articulación Institucional / Director General de Estrategia y Articulación Institucional
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
40		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil en Informática	Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	1990
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Ciencias de la Ingeniería Informática	Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	1996
Doctor en Informática	Universidad Henri Poincaré	Francia	1998

TRABAJOS ANTERIORES - EXPERIENCIA

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad Técnica Federico Santa María	Director General de Estrategia y Articulación Institucional	2024	A la fecha
Universidad Técnica Federico Santa María	Director de Estrategia y Articulación Institucional	2022	2024
Universidad Técnica Federico Santa María	Director del Departamento de Informática	2018	2021
Universidad Técnica Federico Santa María	Director General Campus Santiago	2011	2014
Universidad Técnica Federico Santa María	Director del Departamento de Informática	2008	2011

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Beale		Sepúlveda	Paula Ximena	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO		FONO	FAX
16-11-1971	paula.beale@usm.cl		569 90897192	
RUT		CARGO ACTUAL		
11.847.672-7		Directora de Aseguramiento de la Calidad USM		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
RM	Santiago	Campus San Joaquin, Avenida Vicuña Mackenna 3939, San Joaquin		
JORNADA DE TRABAJO (en Horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogado (licenciada en Ciencias Jurídicas)	Universidad de Chile	Chile	2002
Magister en Derecho Público LLM	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	2017

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Ministerio de Relaciones Exteriores	Abogado de la Dirección de Asuntos Jurídicos	Enero 2004	Marzo 2005
Contraloría general de la República	Abogado Informante División Vivienda, urbanismo, obras públicas, transportes y telecomunicaciones.	Marzo 2005	Octubre 2007
Comisión Nacional de Acreditación	Jefa del Departamento Jurídico / Secretaria Ejecutiva	Noviembre 2007	Septiembre 2021

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Arce	Beas	Karla Alejandra
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Karla.arce@usm.cl	-	Encargada Institucional de la Unidad de Equidad de género e inclusión
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicóloga	Universidad de Valparaíso	Chile	2015
Licenciada en psicología	Universidad de Valparaíso	Chile	2015
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en psicología clínica, mención psicoterapia constructivista y construccionista	Universidad de Valparaíso	Chile	2020
Diplomado en Diversidad e inclusión en Educación Superior	Universidad Santiago de Chile	Chile	Cursando

Trabajos anteriores

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad Alberto Hurtado	Profesora ayudante ramo peritaje en escuela de psicología	2015	2019
Universidad de Valparaíso	Profesora ayudante en diploma de postítulo en violencia de Pareja Intima y Abuso Sexual Infantil: Un abordaje Integral y Multidisciplinario	2015	2019
Universidad de Chile	Ayudante de investigación, doctorado efectividad en psicoterapia	2015	2019
Centro en mente	Ayudante de investigación		
Universidad Valparaíso	Profesora ramo investigación cualitativa en escuela de psicología	2015	2019
Universidad Valparaíso	Profesora ramo ciencias básicas, escuela de psicología	2015	2019
Universidad de Valparaíso	Profesora ayudante Magíster trabajo social clínico	2015	2019
Instituto profesional AIEP	Psicóloga Clínica	2015	2019
Universidad de Valparaíso	Psicóloga Clínica	2015	2022
Universidad Católica de Valparaíso	Coordinadora acompañamiento estudiantil	2015	2018
Universidad de Playa Ancha	Coordinadora acompañamiento estudiantil	2015	2018

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
San Martín	Allison	Karla
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Karla.sanmartin@usm.cl	-	Directora General de Comunicaciones
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Relacionadora Pública, Licenciada en comunicación organizacional	Universidad Viña del Mar	Chile	2005
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
El Mercurio de Valparaíso	Subgerente Comercial	2018	2023
	Jefe de marketing de contenidos y proyectos especiales	2016	2018
	Jefe de Marketing y Diseño	2010	2016

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES	
VÁSQUEZ		GUERRA		ANDREA FERNANDA	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRONICO		FONO	FAX
07/09/1988		andrea.vasquezg@usm.cl		56-32-2654244	
RUT		CARGO ACTUAL			
16.612.274-0					
REGION	CIUDAD	DIRECCION DE TRABAJO			
VALPARAISO	VALPARAISO	AVENIDA ESPANA 1680			
FORMACION ACADEMICA					
TITULOS Y GRADOS		UNIVERSIDAD		PAIS	ANO OBTENCION
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA		PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE		CHILE	-
INGENIERÍA CIVIL EN COMPUTACIÓN		PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE		CHILE	-
TRABAJOS ANTERIORES					
INSTITUCION		CARGO		DESDE	HASTA
UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARIA		DOCENTE AUXILIAR COMPLETA DEPARTAMENTO INFORMÁTICA		2018	2023

DATOS PERSONALES

		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Galleguillos		Araya	Ignacio	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO		FONO	FAX
	ignacio.galleguilloa@usm.cl			
RUT	CARGO ACTUAL			
	Coordinador Institucional D.RR.EE			
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
V Región	Valparaíso	Avenida España N°1680 Valparaíso		
JORNADA DE TRABAJO (en Horas semanales)				
45				

**FORMACIÓN
ACADÉMICA**

TÍTULOS (PREGRADO)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Mecánico	Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	2022
GRADOS ACADÉMICOS (POSGRADO)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en gestión mención control	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	En curso

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Chueca		Cisternas	Silvia Emilia	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
20.12.1976		silvia.chueca@usm.cl		32-2652674
RUT		CARGO ACTUAL		
12.957.624-3		Abogada Dirección Jurídica		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
V Región	Valparaíso	Avenida España N°1680 Valparaíso		
JORNADA DE TRABAJO (en Horas semanales)				
45				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Titulo abogada	Excma. Corte Suprema de Justicia	Chile	2005
Pregrado Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	2005
POSGRADO	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Derecho Penal y Ciencias Penales	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	2017
POSTÍTULOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Diplomado: Enfoque de Género en la Gestión Pública y Privada	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	2022
Curso Incorporación de la Perspectiva de Género y la Conciliación de la Vida Laboral Familiar y Personal en las Organizaciones	Universidad Adolfo Ibáñez	Chile	2021
Curso: Introducción a los derechos humanos,	Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia	Chile	2022
Curso Derechos Humanos: Una Herramienta para el Cambio	Amnistía Internacional	Chile	2022
Afrontar y Combatir la Violencia de Género	Amnistía internacional	Chile	2023
Curso Igualdad de Género E-Learning Genérico 100 h Edutecno	Edutecno	Chile	2022

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Corporación de Asistencia Judicial de Quilpué	Abogada en causas de violencia intrafamiliar, medidas de protección y otras	2020	2020

Corporación de Asistencia Judicial de Quilpué	Abogada en causas de violencia intrafamiliar, medidas de protección y otras	2019	2020
Defensoría Penal Pública	Abogada Defensora Penal Público	2007	2016

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Cid		Zapata	Melody Chantal	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
24 Abril 1979		melody.cid@usm.cl	996569223	
RUT		CARGO ACTUAL		
13.674.950-1		Encargada de Equidad de Género		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
RM	Santiago	Avda. Vicuña Mackenna N° 3939. San Joaquín		
JORNADA DE TRABAJO (en Horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicóloga	Andrés Bello	Chile	2007
Magíster en Psicología Clínica	Andrés Bello	Chile	2007
Diplomada en Estrategias de Abordaje Psicológico en Salud Mental	Andrés Bello	Chile	2018

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Consulta Particular	Psicóloga Clínica	2016	A la fecha
SernamEG – Ilustre Municipalidad de Estación Central	Coordinadora Centro de la Mujer Estación Central	2018	2018
SernamEG – Ilustre Municipalidad de San Ramón	Coordinadora Centro de la Mujer San Ramón	2015	2015
SernamEG – Ilustre Municipalidad de Quilicura	Psicóloga Centro de la Mujer Quilicura	2014	2014
SernamEG – Arzobispado de Santiago	Psicóloga Casa de Acogida	2012	2014

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CÁCERES	NÚÑEZ	FRANCISCA ALEJANDRA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
francisca.caceresn@usm.cl		Encargada de Equidad de Género
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicología	Universidad de Valparaíso	Chile	2008
Licenciatura en Psicología	Universidad de Valparaíso	Chile	2008
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Diplomado en teorías de Género, Desarrollo y Políticas Públicas	Universidad de Chile	Chile	2010
Magíster en Psicología Clínica	Universidad de Valparaíso	Chile	2023

Trabajos anteriores

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Corporación Municipal de Salud – CESFAM “Las Torres”	Psicóloga, Coordinadora de Programa de Salud mental.	Junio 2016	Octubre 2017
OTEC Perspectivas	Relatora cursos Violencia de Género, Introducción al enfoque de género.	Julio 2021	Actualidad

Casa de Acogida de Mujeres Valparaíso (Sernameg – Caritas Chile)	Psicóloga de adultas en CDA Mujeres	Enero 2016	Abril 2016
Hospital de Urgencia de la Asistencia Pública ex posta central Stgo.	Psicóloga de apoyo psicosocial - psicóloga de enlace	Marzo 2015	Diciembre 2015
Hospital Dr. Gustavo Fricke – Hospital diurno de Psiquiatría Severa adultos/as	Psicóloga clínica - psicoterapeuta	Diciembre 2012	Febrero 2015
Colegio “Miguel de Unamuno” Placilla	Psicóloga educacional – comunitaria – Ley SEP	Marzo 2011	Diciembre 2012
Universidad Santo Tomás	Docente carrera de Psicología	2010	2011
Universidad de Aconcagua	Docente Diplomado e-learning de Seguridad Privada. Módulos Psicología de la emergencia e Intervención en crisis	2010	2011
Municipalidad de Viña del Mar – CONACE Previene – Establecimientos enseñanza media Viña del Mar	Psicóloga comunitaria educacional	Julio 2009	Diciembre 2009

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Saez		Medina	Macarena	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
		Macarena.saezm@usm.cl		
RUT		CARGO ACTUAL		
19.906.787-7.		Encargada de Equidad de Género Sede Concepción		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VIII	Hualpén	Arteaga Alemparte 943, Hualpén, Bío Bío		
JORNADA DE TRABAJO (en Horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicología	Universidad de Concepción	2017	2021

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
CESFAM San Pedro de la Costa	área Psicología Clínica y de la Salud.	2021	2021
Liceo Mauricio Hochschild del CEAT	Área Convivencia Escolar Asistente Pedagógico en Orientación	2021	2023

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
LIRA	MENDIGUREN	CLAUDIO MIGUEL
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
claudio.lira@usm.cl	2654269	Coordinador Docente DEFIDER
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PROFESOR EDUCACIÓN FÍSICA	PLAYA ANCHA	CHILE	1996
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGISTER EN GESTIÓN EDUCACIONAL	ANDRÉS BELLO	CHILE	2012
MÁSTER EN GESTIÓN EDUCACIONAL	EUROPEA DE MADRID	ESPAÑA	2013

TRABAJOS ANTERIORES - EXPERIENCIA

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
COMITÉ OLÍMPICO DE CHILE	SELECCIONADOR NACIONAL	2011	2023
PONTIFIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE	PROFESOR ESCUELA DE INGENIERÍA	2016	2017
UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO	DOCENTE CATEDRA DEPORTES COLECTIVOS	2021	2022

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Maldonado	Cortez	Esteban Alejandro
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
esteban.maldonadoc@usm.cl	-	Encargado de Innovación Curricular Institucional - DEA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesor de Educación Media en Historia y Ciencias Sociales Licenciado en Educación Licenciado en Historia	Universidad de Valparaíso	Chile	2012
Orientador Educacional, Vocacional y Laboral	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	2016
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Dirección y Liderazgo para la Gestión Educacional	Universidad Andrés Bello	Chile	2020

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de Valparaíso	Profesional de Gestión Curricular y Mejoramiento Continuo de Programas Dirección General de Postgrado y Postítulo	2022	2024
Universidad de Valparaíso	Coordinador Programa Propedéutico UV UNESCO "Nueva esperanza, mejor futuro". Vicerrectoría Académica.	2018	2022
Universidad de Valparaíso	Coordinador Programa Propedéutico Pedagógico "Vive tu vocación docente en la UV". Vicerrectoría Académica.	2018	2022
Universidad de Valparaíso	Académico Cátedras: Autorregulación y Talleres de Integración Perfil Egreso I, II y III. Pedagogía en Filosofía y Pedagogía en Música Facultad de Humanidades y Educación	2020	2022
Universidad de Las Américas	Profesional de Acompañamiento Docente. Programa Púlsar "Habilidades para el Desempeño Laboral". Facultad de Ingeniería y Negocios.	2016	2018
Universidad de Valparaíso	Profesional de Gestión. Orientador Educacional y Vocacional Programa APPA "Atención Preferencial para los Primeros Años". Vicerrectoría Académica	2015	2017
Universidad de Valparaíso	Docente Cátedra "Prácticas Profesionales". Carrera Pedagogía en Historia y Cs. Sociales. Facultad de Humanidades y Educación.	2015	2017
Corporación Municipal de Viña del Mar (CMVM)	Profesor de Historia, Geografía y Cs. Sociales. Nivel: 7° básico a 4° medio. Escuela TP Dr. Oscar Marín Socías.	2013	2015

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Richie	Chacón	Cecilia
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Cecilia.richie@usm.cl	-	Encargada Desarrollo Docente - DEA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Especialización en Entornos Virtuales de aprendizaje	Virtual Educa	Argentina	2011
Máster en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación	Universidad de Alicante, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Carlos III de Madrid	España	2008
Profesor de Estado en Matemática y Computación, Licenciada en Educación en Matemática y Computación	Universidad de Santiago de Chile	Chile	1989

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Docente Cátedra: Cursos de Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación, actualmente Nuevas Tecnologías y Ambientes de Aprendizaje, impartidos en la formación inicial docente para diversas carreras tales como: Educación física, Biología, Castellano, Ciencias Religiosas, etc	2000	2009
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Capacitadora Proyecto Enlaces, Encargada Pedagógica Proyecto Enlaces Matemática, Encargada Pedagógica Proyecto Intel, Master Teacher Senior cursos Intel, Asesor de Coordinación y Asesora de Planes de Uso en el proyecto Tecnologías para una Educación de Calidad, o Bicentenario.	2000	2009
Universidad de los Lagos	Capacitadora otras Universidades	2007	2007

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Cataldo	Hormazabal	Janet
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Janet.cataldo@usm.cl	-	Jefa del Departamento de Calidad e Innovación Educativa- Sede Viña del Mar
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Educación, mención curriculum	PUCV	Chile	2010
Educadora de Párvulos	PUCV	Chile	1999

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
UTFSM	Asesor Técnico Curricular	2007	2007
PUCV	Asesor Pedagógico de pos título en "Pedagogía para docentes de la formación diferenciada de la educación Media Técnico Profesional"	2005	2006

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Morales	Maragaño	Nicole
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Nicole.morales@usm.cl	-	Jefa del Departamento de Calidad e Innovación Educativa- Sede Concepción
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en enseñanza de las Ciencias con mención Matemáticas	Universidad del BíoBío	Chile	2016
Pedagogía Media en Matemáticas y Computación	Universidad San Sebastián	Chile	2007

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
UTFSM	Especialista Técnico Sede Concepción	2016	2019
Colegio Santa Eufrasia	Docente en Aula	2008	2015
Instituto Profesional Virginio Gómez	Docente Universitario	2008	2015

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Jalil	Cabrera	Oscar Alberto
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Oscar.jalil@usm.cl	+56-9-32485244	Director de Infraestructura
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Industrial	Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	2004
Constructor Civil	Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	1999
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Gestión de Empresas CYI	Universidad de Barcelona	España	2007

Anexo 2: REFERENCIAS

1. Del Campo, V.; Martínez-Galaz, C. & Palomera-Rojas, P. (2022). “Voces de mujeres en ingeniería: experiencias académicas, obstáculos y facilitadores para permanecer en las carreras”. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000400059>
2. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2023). La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: Aportes de la educación y la transformación digital de América latina y el Caribe. Santiago. Chile <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/004a1622-6809-41c4-ab52-c83b8a6fbd81/content>
3. Comisión Nacional de Evaluación y Productividad Chile, (2024). Formación de Competencias STEM en Chile. <https://cnep.cl/wp-content/uploads/2024/01/FormacionCompetenciasSTEM-2.pdf>
4. González-Cid, C. (2024). Inequidades de Género en STEM, el caso de académicas universitarias en Chile. <https://doi.org/10.1590/1980531410649>
5. Observatorio del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, (2024). Infografía sobre CTCl. <https://observa.minciencia.gob.cl/genero/documentos>
6. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2024). Global Education Monitoring Report “Technology on her terms”. <https://doi.org/10.54676/WVCF2762>
7. Subsecretaría de Educación Superior. (2024). Indicadores de Género y Educación Superior. <https://www.mifuturo.cl/mujeres-en-educacion-superior/>
8. Universidad de Deusto (2021). Guías para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia e Investigación. Bilbao
9. Universidad de Santiago de Chile (2020). Guías para una Docencia Universitaria con Enfoque de Género. https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/guiadgde_vf.pdf
10. Universidad Alberto Hurtado, (2024). Manual de orientaciones para la Docencia Universitaria con perspectiva de género. <https://www.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2024/06/Manual-de-orientaciones-para-la-docencia-universitaria-con-perspectiva-de-genero.pdf>
11. Universidad de Chile. (2023). Guía de recomendaciones para una docencia no sexista en la formación de profesionales de la salud. <https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/1405/submission/proof/2/>
12. Universidad de Los Lagos (2020). Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria. <https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2020/10/Documento-enfoque-de-ge%CC%81nero-en-la-docencia.pdf>

