



FORMULARIO DE POSTULACIÓN

**CONCURSO ÁREAS ESTRATÉGICAS
SUBSISTEMA UNIVERSITARIO
FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
AÑO 2022**

DATOS GENERALES	
Nombre institución:	Universidad Católica del Maule
RUT institución:	71.918.300 - K
Dirección casa central institución:	Avenida San Miguel N°3605. Talca
Título de la propuesta <i>(debe ser el mismo ingresado a la plataforma y tener un máximo de 300 caracteres):</i>	Transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Católica del Maule.
Área estratégica de la propuesta <i>(seleccionar sólo un área):</i>	Área 4: Igualdad de género y no discriminación
Acciones específicas <i>(seleccionar la acción específica principal que refleje el objetivo de la propuesta, según Área estratégica seleccionada):</i>	f) Creación, fortalecimiento y/o institucionalización de unidades para la prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género y/o para investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de protección [...]
Duración de la propuesta <i>(18 a 36 meses):</i>	36 meses
Monto solicitado al Mineduc <i>(200 a 400 millones de pesos):</i>	\$386.304.000
Nombre de máxima autoridad de la institución:	Claudio Rojas Miño
Firma de máxima autoridad de la institución:	 

TABLA DE CONTENIDO

1. EQUIPOS DE LA PROPUESTA	3
1.1.- EQUIPO DIRECTIVO	3
1.2.- EQUIPO EJECUTIVO	3
1.3.- RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	5
2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA (MÁX. 4 PÁGINAS)	5
2.1.- DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA	5
2.2.- PROBLEMA DE LA PROPUESTA	8
3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	8
3.1.- OBJETIVO GENERAL	8
3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES (DURACIÓN DE 18 MESES A 36 MESES).	9
5. INDICADORES DE LA PROPUESTA	16
6. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (MÁX. 5 PÁGINAS).	17
6.1.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO	17
6.2.- MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	18
6.3.- DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN	19
6.4.- MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO	19
6.5.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.	20
6.6.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	20
6.7.- MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.	20
7. RECURSOS SOLICITADOS	21
7.1.- PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M]. ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
7.2.- DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS	23
8. ANEXOS	26

1. EQUIPOS DE LA PROPUESTA

1.1.- EQUIPO DIRECTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Claudio Rojas Miño	Rector	Equipo Directivo	1
Mary Carmen Jarur	Vicerrectora Académica	Equipo Directivo	1
Pablo Hormazábal Saavedra	Vicerrector de Administración y finanzas	Equipo Directivo	1
María Teresa Muñoz Quezada	Vicerrectora Investigación y Postgrado	Equipo Directivo	1
María Andrea Gutiérrez	Directora de Planificación y Desarrollo Universitario	Equipo Directivo	1
Jeannette Blásquez Galaz	Directora General de Aseguramiento de la Calidad Institucional	Equipo Directivo	1
Ana Jara Rojas	Directora General de Docencia	Equipo Directivo	1
Pilar Ahumada de la Fuente	Directora Sede Curicó	Equipo Directivo	1
Jorge Burgos Muñoz	Director General de Vinculación	Equipo Directivo	1
Soledad González Roco	Directora Gestión de Personas	Equipo Directivo	1
María José Cerda Kandalajt	Jefa Departamento de Desarrollo Sustentable/ Dirección de Administración e Infraestructura.	Equipo Directivo	1

1.2.- EQUIPO EJECUTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
María Paula Poblete Bravo	Directora Dirección de equidad de género y diversidad	Directora del proyecto	22
Gabriel Alarcón Barrera	Gestor de Equidad de género	Coordinador de gestión del proyecto.	22
Lorena Castro López	Jefa Departamento de Prevención de la discriminación y violencia de género	Coordinadora de prevención en materias de equidad de género y diversidad	30
Marcelo Albornoz Figueroa	Gestor de prevención de la discriminación y violencia de género	Profesional de apoyo en materias de equidad de género y diversidad	30

Marcia Vallejo Tabilo	Jefa del Departamento de Investigación y sanción de la discriminación y violencia de género	Coordinadora de investigación y sanción en materias de equidad de género y diversidad.	30
Camila Murga Ortiz	Gestora de acompañamiento del Departamento de Investigación y sanción de la discriminación y violencia de género	Profesional de apoyo en materias de equidad de género y diversidad	10
Fabiola Cofian Cares	Gestora de Investigación y sanción	Profesional de apoyo en materias de equidad de género y diversidad	10
John Guerrero Iturriaga	Gestor de atención del Departamento de Investigación y sanción de la discriminación y violencia de género	Profesional de apoyo en materias de equidad de género y diversidad	10
Gonzalo Cifuentes Gómez	Director de Evaluación y Estudio de la Dirección General de Aseguramiento de la Calidad Institucional.	Asesor institucional Aseguramiento de la Calidad	2
Juan Pablo Lastra Villena	Director de gestión interna de la calidad de la Dirección General de Aseguramiento de la Calidad Institucional	Asesor institucional Aseguramiento de la Calidad	2
Orietta Dennett Gómez	Directora de Comunicaciones	Asesora de comunicaciones.	3
Katerin Gutiérrez Ávila	Gestora de Inclusión y Discapacidad del Centro de Apoyo al Aprendizaje	Asesora en materias de inclusión.	2
Liliana Zúñiga Venegas	Directora de Investigación	Asesora en gestión académica (área investigación).	2
Karina Vilches Ponce	Directora de Postgrado	Asesora en gestión académica (área de postgrado).	2
Rodrigo Berríos Rojas	Director de Docencia de Pregrado	Asesor en gestión académica (área de pregrado)	3
Katherine Imas Venegas	Directora de Educación Continua	Asesora en gestión académica (área educación continua).	3

John Dodds Águila	Director de Desarrollo Institucional	Asesor institucional en gestión estratégica.	1
Esteban González Opazo	Coordinador de procesos - Gestión del Cambio Dirección de Desarrollo Institucional.	Asesor institucional en Gestión del Cambio.	2

1.3.- RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Fabiola Cancino Estay	Jefa unidad de proyectos	Coordinador financiero Institucional	2
Natalia Urrutia Moraga	Gestora de proyectos académicos institucionales	Coordinador académico Institucional	2
Claudia Araya Crisóstomo	Gestora de formulación de proyectos académicos.	Seguimiento y análisis	2
Miguel Orellana Pavéz	Jefe departamento de análisis institucional.	Seguimiento y análisis de indicadores	2

2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA (máx. 4 páginas)

2.1.- DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA

Dentro del marco normativo internacional, el enfoque de derechos humanos, principalmente orientado a la defensa de los derechos de las mujeres, se inicia el año 1928 en la Sexta conferencia Internacional Americana, La Habana, donde se crea la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Luego de diversas acciones internacionales, como la Conferencia mundial del año internacional de la Mujer en México y el Plan de Acción Regional de La Habana, en el año 1979 se realiza la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, siendo una instancia decisiva. En el año 1994, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, define la violencia contra las mujeres y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales¹. En su artículo N° 1, define la violencia contra las mujeres como: “Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Según este instrumento internacional, la violencia contra la mujer es una forma de discriminación. En el ámbito normativo, la erradicación de toda forma de discriminación y violencia de género está amparada por el sistema internacional de protección a los derechos humanos, a través de instrumentos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer² y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, así como por los principios de Yogyakarta sobre la

¹ Consultado en:

<https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una>

² Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979.

aplicación de las leyes internacionales de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género³.

En el caso de las brechas de género, según la UNESCO son “las diferencias entre lo femenino y lo masculino en términos de oportunidades, acceso y uso de los recursos que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas se constituyen en una cuantificación de las diferencias entre hombres y mujeres que componen inequidades de género (UNESCO, 2013).

Dentro del país, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada en 1979 y ratificada por Chile en 1989, se considera la carta magna de los derechos humanos de la Mujer. En Chile, en el año 1972 fue creada la Secretaría Nacional de la Mujer y posteriormente, en el año 1990, se promulgó la Ley 19.023, la cual crea el Servicio Nacional de la Mujer. Luego, en el año 2016, tras la creación y entrada en funcionamiento del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, pasó a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG).

En cuanto al Marco normativo nacional, en agosto del año 2021, se promulga en Chile la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, y su publicación se concreta el día 15 de septiembre del mismo año. En su texto, declara que el objetivo es “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”. Esta ley impone a las instituciones de educación superior a tener implementadas las medidas que la componen en el plazo de un año, es decir, al 15 de septiembre del año 2022.

Tomando en consideración lo mencionado con antelación, la Universidad Católica del Maule (UCM) en su Proyecto Educativo Institucional (PEI) expresa ser una comunidad académica que contribuye al desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la investigación, la enseñanza y los diversos servicios que ofrece a la comunidad; mencionando además que salvaguarda los derechos de la persona y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y del bien común⁴. A ello, se suman valores institucionales que tienen su centralidad en el desarrollo humano, contribuyendo en ese sentido en la “preparación de profesionales e investigadores capaces de transformar sus actividades en fuente de integración de los valores humanos, en las diferentes estructuras y tareas sociales” (PEI, 2014). Asimismo, entre los valores institucionales que definen este proyecto educativo se pueden mencionar: el respeto a la dignidad humana, búsqueda constante de la verdad, que implica libertad y justicia; por mencionar algunos.

Junto al proyecto educativo institucional que plasma los lineamientos que guían el quehacer institucional; las materias directas y específicas asociadas a equidad de género y diversidad, en la UCM han sido abordados a través de distintas medidas y normativas. En este contexto, el año 2018 se generó el “protocolo de actuación ante conductas de acoso sexual dentro de la comunidad universitaria”, el cual señala que “estas conductas son contrarias a la dignidad de las personas independientemente del género”. En el año 2022, luego de un proceso de construcción participativo, se promulga la “Política de Diversidad e Inclusión”, la cual sustenta la inclusión como “la necesidad de construir sociedades éticamente democráticas, que brinden a todas las personas oportunidades de desarrollar su potencial, basándose en el principio de la obligación de garantizar los derechos humanos de todos y todas, con miras a un futuro sostenible y una existencia digna”⁵. Por otro lado, este mismo año, luego de un proceso de construcción participativo de toda la comunidad universitaria, en donde participaron autoridades, funcionarios/as profesionales y administrativos, académicos/as y estudiantes, se promulga la “Política integral de Equidad de Género y Diversidad”, la cual “establece lineamientos para

3 Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo 2007.

4 Proyecto Educativo Institucional. (2014). Universidad Católica del Maule. Consultado en: https://portal.ucm.cl/content/uploads/2019/06/PEI_final.pdf

5 Decreto de Rectoría: Política de Diversidad e Inclusión de la Universidad Católica del Maule. DR N°153/2022.

transversalizar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos del quehacer institucional, y para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género”.

Por otra parte, el año 2021 gracias al Proyecto InES I+D adjudicado el año 2020, se realizó un diagnóstico profundo en el área de investigación y desarrollo, el cual tenía como objetivo elaborar un análisis sobre las causas que producen la brecha de género en la participación de mujeres en actividades I+D+i llevadas a cabo por la Universidad Católica del Maule, de manera que se identifiquen las problemáticas asociadas a estas temáticas. Dentro de los resultados obtenidos, se identificaron ciertos obstaculizadores en las trayectorias de investigación de las mujeres, como: menores incentivos para la elección vocacional en I+D; un menor número de mujeres con doctorados y la incidencia de la maternidad en el avance en la carrera académica y de investigación; mitos, sesgos y responsabilidades familiares impactan en el desarrollo de la docencia e investigación; menor presencia de mujeres en cargos de liderazgo; las mujeres asumirían mayores labores de gestión y administración al asumir cargos de responsabilidad; las investigadoras tienen carreras más cortas que los hombres, con mayores interrupciones y con menor tiempo de dedicación; negociaciones, empresas y transferencia tecnológica, consideradas como espacios masculinos; y por último se mencionó la falta de una política integral de género. Producto de este diagnóstico, se desarrolló una “Estrategia de equidad de género en I+D+i en el marco del proyecto Plataforma de Innovación UCM”, el cual se está implementando desde el año 2021.

Otro ámbito a destacar dentro de la institución en el área académica, fue el ajuste realizado el año 2021 al procedimiento del sistema de gestión de la calidad denominado “Categorización y promoción académica” (RR N°50/2021) en donde se consideran años previos para mujeres con hijos en el periodo de jerarquización, incorporando a los procesos de categorización, promoción académica y en la postulación a proyectos internos, dos años más de extensión (hacia atrás), en aquellos casos donde académicas que han tenido dentro de ese periodo un hijo, y sumando uno más, en el caso de dos o más hijos. En esta misma área, también el año 2021 se modificó el reglamento del académico (DR N°268/2021), en donde se considera que para la elección de los miembros internos y con el fin de asegurar la alternancia de género, el Vicerrector Académico deberá consultar en el primer periodo, a todas las académicas que cumplan los requisitos establecidos, y luego en el periodo siguiente, a todos los académicos que cumplan igualmente los requisitos establecidos, su disposición a pertenecer a esta comisión. Quienes aceptan serán los candidatos o candidatas por quienes deberán votar los miembros del Honorable Consejo Superior, siendo la alternancia en los periodos sucesiva.

En particular retomando el marco normativo, la ley 21.369 dentro de su texto establece la obligación de realizar un diagnóstico sobre situaciones de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la institución. Para cumplir con esta obligación, se realizó una consulta institucional sobre estas materias, cuya elaboración consideró experiencias comparadas nacionales e internacionales, la realización de grupos focales y la validación de personas expertas, aplicándose entre los meses de mayo y junio de 2022 a estudiantes, funcionarios/as profesionales-administrativos/as y académicos/as. Los principales hallazgos de esta consulta, reveló que las situaciones de riesgo que se presentan, se asocian prioritariamente a interacciones de carácter verbal, a través de las cuales se expresan comentarios discriminatorios basados en razones de género y conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, afectando principalmente a las mujeres (estudiantes, funcionarias del estamento profesional-administrativo o del estamento académico). Estos hechos se presentan mayoritariamente en aulas, laboratorios y oficinas, es decir, en el contexto de actividades propias del quehacer universitario. La totalidad de la información obtenida en este proceso diagnóstico será utilizada por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, y en particular, por el Departamento de Prevención.

Como se puede evidenciar, hasta el momento se han generado acciones puntuales en materias de equidad de género en la universidad; sin embargo, el desafío actual es poder transversalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer institucional, que propicie la implementación de la política integral de equidad de género y diversidad de la UCM y se comience a gestar un cambio cultural real en estas materias.

2.2.- PROBLEMA DE LA PROPUESTA

Fomentar una cultura más equitativa en términos de equidad de género y diversidad, reviste un gran desafío; sumado a la complejidad propia de los constantes cambios sociales y culturales que se viven actualmente. Ante ello, las instituciones de educación superior son interpeladas para contribuir en el desarrollo de estos cambios sociales, respondiendo a su rol público e integrando en su quehacer institucional (docencia, investigación, vinculación con el medio) acciones y estrategias que permitan promover la educación en materias de género y diversidad, que responden al marco de la normativa nacional en esta materia, específicamente la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior y junto a ello, la Ley 20.129 que instauró el criterio de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, en los criterios y estándares de calidad, en términos de acreditación institucional del subsistema universitario. Sumado a los desafíos presentes en las leyes mencionadas, la Universidad Católica del Maule (UCM) desarrolló durante el año 2022 un proceso participativo (mesa conformada por académicos, funcionarios y estudiantes) de construcción de una política institucional que aborda materias de género, acoso sexual, violencia y discriminación de género; teniendo con ello un alcance global y transversal en toda la comunidad universitaria (academia, funcionarios profesionales/administrativos/as, estudiantes y el entorno pertinente) y todas las áreas del quehacer institucional. La universidad, ha gestionado avances particulares en materias de equidad de género, por ejemplo, en el área de investigación e innovación se implementará un plan de equidad de género, gracias al proyecto InEs I+D adjudicado el año 2020; junto a ello, se han realizado ajustes al reglamento académico, en donde se considera paridad en la conformación de la Comisión de carrera y desempeño académico; igualmente, se modificó el procedimiento de categorización y promoción, extendiendo el plazo de revisión de antecedentes en el caso de académicas que han sido madres, por mencionar algunos.

A pesar de los esfuerzos particulares que se están desarrollando actualmente y que se describen en el diagnóstico presentado, es necesario fomentar un cambio cultural en materias de género y diversidad, respondiendo desde el rol social que se tiene como institución de educación superior y permitiendo contribuir desde la región a este gran desafío de disminuir brechas sociales en nuestro país. En síntesis, se espera abordar este problema a través de la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario, considerando académicos/as, funcionarios/as profesionales/administrativos/as, estudiantes y el entorno pertinente, mediante un trabajo institucional articulado y colaborativo, que propicie la implementación de la política integral de equidad de género y diversidad de la UCM, para ello se consideran lineamientos y acciones específicas a concretar a nivel académico, de gestión y estudiantil, que favorezcan el desarrollo de un cambio cultural y permita avanzar en materias de equidad de género en los diferentes ámbitos del quehacer de la Universidad Católica del Maule.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1.- OBJETIVO GENERAL

Transversalizar la perspectiva de género en el quehacer universitario, mediante un trabajo institucional articulado y colaborativo, que propicie la implementación de la política integral de equidad de género y diversidad de la Universidad Católica del Maule.

3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Promover la institucionalización de la equidad de género y diversidad en la UCM, mediante la consolidación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad.
2. Fortalecer las habilidades de gestión, articulación y conocimiento institucional en equidad de género y diversidad, que contribuyan a su integración en todas las áreas del quehacer institucional.
3. Instaurar estrategias de seguimiento y evaluación interna en equidad de género, en relación a las acciones específicas ejecutadas.

4. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES *(duración de 18 meses a 36 meses).*

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1	Promover la institucionalización de la equidad de género y diversidad en la UCM, mediante la consolidación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Equipo de gestión, conformado e instalado. Mes 1 a Mes 6	Contratar profesionales de gestión a integrar al equipo ejecutivo.	Informe de conformación de equipo ejecutivo y contratos. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Conformar equipo ejecutivo encargado de la ejecución del proyecto a nivel institucional.	
	Realizar inducción al equipo ejecutivo del proyecto en materias de gestión institucional, equidad de género y diversidad.	
Hito 2: Análisis de buenas prácticas y propuestas de mejora en equidad de género y diversidad, levantado y socializado. Mes 2 a Mes 7	Realizar visitas a otras IES nacionales que tengan unidades o direcciones asociadas a equidad de género y diversidad, que permita rescatar experiencias y buenas prácticas en la materia.	Informe de buenas prácticas con otras IES y propuestas de mejora para la Dirección en materias de equidad de género y diversidad. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Levantar informe de buenas prácticas de las IES nacionales visitadas y socializar con equipo directivo y ejecutivo.	
	Realizar jornada de análisis del informe de buenas prácticas sistematizadas, generando propuestas de mejora para la Dirección.	
	Levantar necesidades de contratación de personal y/o asesorías a nivel institucional asociadas a equidad de género y diversidad, en términos del proyecto.	
	Proyectar un trabajo colaborativo en red con otras instituciones públicas y/o privadas del entorno relevante para la institución, con foco en equidad de género, estableciendo espacios de diálogo e intercambio de experiencias y buenas prácticas.	

Hito 3: Espacio para la Dirección de equidad de género y diversidad, remodelado. Mes 4 a Mes 15	Evaluar espacio a remodelar para la Dirección de equidad de género y diversidad.	Informe de remodelación de espacio de la Dirección de equidad de género y diversidad. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Planificar proceso de remodelación de espacio y compra de alhajamiento, para la Dirección de equidad de género y diversidad.	
	Remodelar espacio y adquirir alhajamiento necesario para actividades de trabajo, difusión y/o formación, asociadas a las acciones a realizar por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad .	
Hito 4: Planes de trabajo institucional de implementación de los Modelos de prevención y de Investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, definidos. Mes 3 a Mes 6	Determinar objetivos de ambos planes de trabajo de los modelos de prevención y de Investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en base a lineamientos y acuerdos establecidos en torno a la equidad de género y diversidad en la universidad; considerando como líneas de acción: difusión, sensibilización y capacitación, entre otras.	Informes de planes de trabajo para la implementación de los Modelos de Prevención y de Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Establecer estrategias, acciones y plazos para el trabajo con la comunidad universitaria, su entorno pertinente y las diferentes áreas del quehacer institucional.	
	Socializar planes de trabajo definidos, con autoridades internas y externas, incluyendo también a toda la comunidad universitaria.	
Hito 5: Planes de trabajo de ambos Modelos Etapa 1, implementados. Mes 7 a Mes 18	Planificar estrategias y/o acciones a realizar contenidas en los planes de trabajo definidos, en espacios académicos, laborales y educativos que aborden temáticas y marcos normativos (internos y externos) vigentes en torno a género y diversidad, considerando además para ello, insumos del diagnóstico y levantamiento de buenas prácticas.	Informe de implementación de planes de trabajo de ambos Modelos, Etapa 1. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Implementar las estrategias y/o acciones contenidas en los planes de trabajo de ambos Modelos.	
	Realizar seguimiento al proceso de implementación de las estrategias y/o acciones contenidas en los planes de trabajo de ambos Modelos.	
	Evaluar la implementación de las estrategias y/o acciones contenidas en los planes de trabajo de ambos modelos mediante diversos instrumentos, actividades, herramientas, entre otros.	

	Incorporar sugerencias de mejora extraídas de las evaluaciones a los planes de trabajo de ambos modelos para la mejora continua.	
Hito 6: Planes de trabajo de ambos Modelos Etapa 2, implementados. Mes 19 a Mes 30	Actualizar estrategias y/o acciones abordadas en la implementación de los planes de trabajo de la etapa 1 y considerar ajustes pertinentes.	Informe de implementación de planes de trabajo de ambos Modelos, Etapa 2. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Implementar las estrategias y/o acciones contenidas en los planes de trabajo de ambos Modelos. .	
	Realizar seguimiento al proceso de implementación de las estrategias y/o acciones contenidas en los planes de trabajo de ambos Modelos	
	Evaluar la implementación de las estrategias y/o acciones contenidas en los planes de trabajo de ambos modelos mediante diversos instrumentos, actividades, herramientas, entre otros.	
	Incorporar sugerencias de mejora extraídas de las evaluaciones a los planes de trabajo de ambos modelos para la mejora continua.	
Hito 7: Plan comunicacional de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, Etapa 1, diseñado e implementado. Mes 8 a Mes 19	Diseñar el plan comunicacional Etapa 1, con foco en informar en materias de género y diversidad en actividades de la Dirección de equidad de género y diversidad; actividades de prevención y sobre los procesos de investigación y sanción, tanto a la comunidad interna como externa a la institución.	Informe consolidado de diseño e implementación de Plan comunicacional de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad - Etapa 1. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Presentar plan comunicacional a equipo Directivo y Ejecutivo del proyecto y coordinar proceso de implementación y seguimiento.	
	Diseñar material gráfico y digital, para ser distribuido a la comunidad universitaria y su entorno pertinente del quehacer institucional, en formatos físicos y digitales.	
	Realizar campañas informativas dirigidas a la comunidad universitaria (autoridades, funcionarios académicos y administrativos, y estudiantes) y el entorno pertinente del quehacer universitario.	
Hito 8: Plan comunicacional de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Etapa 2, diseñado e implementado. Mes 20 a Mes 31	Diseñar el plan comunicacional Etapa 2, con foco en informar en materias de género y diversidad en actividades de la Dirección de equidad de género y diversidad; actividades de prevención y sobre los procesos de investigación y sanción tanto a la comunidad interna como externa a la institución.	Informe consolidado de diseño e implementación de Plan comunicacional de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad - Etapa 2.

	<p>Presentar plan comunicacional a equipo Directivo y Ejecutivo del proyecto y coordinar proceso de implementación y seguimiento.</p>	(Dirección de equidad de género y diversidad).
	<p>Diseñar material gráfico y digital, para ser distribuido a la comunidad universitaria y su entorno pertinente del quehacer institucional, en formatos físicos y digitales.</p>	
	<p>Realizar campañas informativas dirigidas a la comunidad universitaria (autoridades, funcionarios académicos y administrativos, y estudiantes) y el entorno pertinente del quehacer universitario.</p>	
<p>Hito 9: Experiencias de trabajo que promuevan y contribuyan a fomentar el conocimiento y cambio cultural en materias de equidad de género, diversidad y derechos humanos, sistematizadas y difundidas.</p> <p>Mes 25 a Mes 36</p>	<p>Preparar documentos que relaten los principales resultados y avances en cuanto a la contribución de las diversas acciones realizadas por la institución en materias de equidad de género y diversidad.</p>	<p>Informe consolidado de sistematización y difusión de experiencias en materias de equidad de género, diversidad y derechos humanos. (Dirección de equidad de género y diversidad).</p>
	<p>Sistematizar las experiencias de trabajo realizadas en la materia, en diferentes formatos para su posterior difusión.</p>	
	<p>Difundir en diferentes formatos, las experiencias de trabajo con la comunidad universitaria y el entorno pertinente.</p>	

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2	Fortalecer las habilidades de gestión, articulación y conocimiento institucional en equidad de género y diversidad, que contribuyan a su integración en todas las áreas del quehacer institucional.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
<p>Hito 1: Piloto de análisis de género en unidades institucionales, planificado y socializado.</p> <p>Mes 10 a Mes 16</p>	<p>Diseñar piloto de análisis de género por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, con participación de unidades institucionales por definir (área académica y administrativa).</p>	<p>Informe consolidado de plan piloto de análisis de género en unidades institucionales. (Dirección de equidad de género y diversidad).</p>
	<p>Seleccionar las unidades (académicas y administrativas) que participarán del piloto y capacitarlas en el Marco institucional y lineamientos asociados a materias de equidad de género.</p>	
	<p>Levantar una planificación entre las unidades que forman parte del piloto y la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, para abordar las estrategias y acciones necesarias que permitan responder a los lineamientos e indicadores institucionales relativos a esta materia.</p>	
	<p>Socializar y sistematizar las propuestas planificadas a las autoridades y comunidad universitaria en diferentes instancias, en donde se rescaten sugerencias de mejora que contribuyan a su</p>	

	retroalimentación, permitiendo proyectar este piloto de análisis, a otras unidades institucionales.	
Hito 2: Piloto de análisis de género en unidades institucionales, implementado. Mes 17 a Mes 28	Implementar las estrategias y acciones levantadas del plan piloto, en las unidades participantes según planificación realizada.	Informe de implementación del Plan piloto de análisis de género en unidades institucionales participantes del piloto. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Analizar resultados de la implementación para mejora continua.	
Hito 3: Diagnóstico y propuesta de mejora en los planes de estudio, realizado. Mes 10 a Mes 21	Contratar consultoría para levantar diagnóstico y propuesta de mejora que integre enfoque de género y diversidad en los planes de estudio implementados o nuevos programas que incorporen metodologías de enseñanza y aprendizaje para las actividades curriculares, en coherencia con el Proyecto Educativo y Modelo Formativo Institucional.	Informe de diagnóstico y propuestas de enfoque de género y diversidad a ser integrados. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Evaluar propuesta con enfoque de género y diversidad que integren metodologías de enseñanza y aprendizaje en las actividades curriculares de los planes de estudio ya implementados, de manera progresiva, en coherencia con el Proyecto Educativo y Modelo Formativo Institucional.	
	Analizar los resultados del proceso de evaluación y coordinar la implementación de las propuestas de mejora con las unidades pertinentes.	
Hito 4: Comisión interna para integración de contenidos de género y diversidad en planes de estudio ya implementados o nuevos programas, conformada y operando. Mes 15 a Mes 24	Conformar comisión con representantes de unidades internas pertinentes.	Informe implementación del Plan de trabajo de integración de enfoque de género y diversidad, realizado por Comisión interna. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Capacitar a los participantes de la Comisión en el Marco institucional y lineamientos asociados a materias de equidad de género.	
	Organizar jornadas de socialización del diagnóstico y propuestas de mejora en los planes de estudio o nuevos programas (micro-curriculares) a ser implementadas de manera progresiva, según su pertinencia.	
	Planificar e implementar estrategias de ejecución y seguimiento, que permitan materializar las propuestas realizadas por la comisión interna.	

	Implementar a modo de piloto en al menos dos programas o planes de estudio, la integración de contenidos de género y diversidad, en base a las propuestas realizadas por la comisión interna.	
<p>Hito 5: Plan de cursos, talleres, diplomados u otros, que promuevan y contribuyan a fomentar el conocimiento y cambio cultural en materias de equidad de género y diversidad – Etapa 1, diseñado, implementado y evaluado.</p> <p>Mes 14 a Mes 24</p>	Diseñar cursos, talleres, diplomados u otros, que promuevan temáticas asociadas a equidad de género y diversidad (teóricas y prácticas) dirigidos a la comunidad universitaria (autoridades, funcionarios(as) académicos y profesionales/administrativos, estudiantes) y su entorno pertinente.	<p>Informe de diseño, implementación y evaluación de Etapa 1 del plan de cursos, talleres, diplomados u otros. (Dirección de equidad de género y diversidad).</p>
	Ejecutar cursos, talleres, diplomados u otros, que promuevan temáticas asociadas a equidad de género y diversidad (teóricas y prácticas) dirigidos a la comunidad universitaria (autoridades, funcionarios(as) académicos y profesionales/administrativos, estudiantes) y su entorno pertinente.	
	Establecer mecanismos de evaluación del plan de cursos, talleres, diplomados u otros, que se levanten asociados a materias de equidad de género y diversidad, sistematizando la información rescatada.	
	Realizar seguimiento y monitoreo a las sugerencias de mejora de cursos, talleres y diplomados realizados, que permitan añadir mejoras en sus versiones posteriores.	
<p>Hito 6: Plan de cursos, talleres, diplomados u otros, que promuevan y contribuyan a fomentar el conocimiento y cambio cultural en materias de equidad de género y diversidad – Etapa 2, diseñado, implementado y evaluado.</p> <p>Mes 25 a Mes 36</p>	Actualizar cursos, talleres, diplomados u otros, que promuevan temáticas asociadas a equidad de género y diversidad (teóricas y prácticas) dirigidos a la comunidad universitaria (autoridades, funcionarios(as) académicos y profesionales/administrativos, estudiantes) y su entorno pertinente.	<p>Informe de diseño, implementación y evaluación de Etapa 2 del plan de cursos, talleres, diplomados u otros. (Dirección de equidad de género y diversidad).</p>
	Ejecutar cursos, talleres, diplomados u otros, que promuevan temáticas asociadas a equidad de género y diversidad (teóricas y prácticas) dirigidos a la comunidad universitaria (autoridades, funcionarios(as) académicos y profesionales/administrativos, estudiantes) y su entorno pertinente.	
	Establecer mecanismos de evaluación del plan de cursos, talleres, diplomados u otros, que se levanten asociados a materias de equidad de género y diversidad, sistematizando la información rescatada.	

	Realizar seguimiento y monitoreo a las sugerencias de mejora de cursos, talleres y diplomados realizados, que permitan añadir mejoras en sus versiones posteriores.	
--	---	--

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3		
		Instaurar estrategias de seguimiento y evaluación interna en equidad de género, en relación a las acciones específicas ejecutadas.
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento, validados y socializados. Mes 10 a Mes 15	Determinar estrategias y mecanismos de evaluación y seguimiento, que permitan valorar las acciones implementadas en ambos Modelos (Prevención - Investigación y Sanción).	Informe de validación y socialización de mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Validar estrategias y mecanismos de evaluación y seguimiento determinadas, con autoridades, unidades internas como externas pertinentes a la temática.	
	Socializar las estrategias y mecanismos validados, con la comunidad universitaria, rescatando sugerencias de mejora.	
Hito 2: Mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento Etapa 1, aplicados y analizados. Mes 18 a Mes 26	Aplicar mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento, que permitan valorar las acciones implementadas en ambos Modelos (Prevención - Investigación y Sanción).	Informe de resultados de mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento, Etapa 1. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Analizar los resultados rescatados, con los cuales poder establecer mejoras en ambos Modelos (Prevención - Investigación y Sanción).	
	Realizar una cuenta pública anual a la comunidad universitaria y del entorno pertinente, que permita evidenciar los avances alcanzados por la institución en esta materia.	
Hito 3: Mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento Etapa 2, aplicados y analizados. Mes 27 a Mes 36	Aplicar mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento, que permitan valorar las acciones implementadas en ambos Modelos (Prevención - Investigación y Sanción).	Informe de resultados de mecanismos y estrategias de evaluación y seguimiento, Etapa 2. (Dirección de equidad de género y diversidad).
	Analizar los resultados rescatados, con los cuales poder establecer mejoras en ambos Modelos (Prevención - Investigación y Sanción).	
	Realizar una cuenta pública anual a la comunidad universitaria y del entorno pertinente, que permita evidenciar los avances alcanzados por la institución en esta materia.	

5. INDICADORES DE LA PROPUESTA

Objetivo específico	Nombre indicador ⁶	Fórmula de cálculo	Línea base	Meta año 1	Meta año 2	Meta año 3	Medio de Verificación
OE1	Actividades de difusión y sensibilización asociadas al modelo de prevención de la discriminación y violencia de género en la comunidad UCM.	N° de actividades de difusión y sensibilización del modelo de prevención en la comunidad UCM.	4	40	80	-	Informe de actividades de difusión y sensibilización del modelo de prevención en la comunidad UCM.
OE1	Denuncias y/o investigaciones resueltas de acuerdo al Modelo de Investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.	(N° de casos resueltos/N° total de denuncias)*100	-	80%	85%	90%	Informe de casos resueltos de acuerdo al Modelo de Investigación y sanción en la UCM, desagregado por sexo.
OE1	Posicionamiento de la iniciativa institucional en medios de comunicación internos y externos a la universidad.	N° de apariciones en medios de comunicación y/o redes sociales, internos y externos.	0	10	15	20	Informe consolidado de apariciones en medios de comunicación internos y externos.
OE2	Unidades intervenidas en base al Plan piloto.	N° de unidades intervenidas en base al plan piloto.	0	0	3	6	Informe de unidades intervenidas en base a plan piloto.
OE2	Integración de enfoque de género y diversidad en los planes de estudio y/o nuevos programas	N° de planes de estudio y/o nuevos programas que integren enfoque de género y diversidad	0	0	2	0	Informe de integración de enfoque de género y diversidad en planes de estudio y/o nuevos programas.
OE2	Nivel de satisfacción de los participantes de cursos, talleres u otros, en temáticas de equidad de género y diversidad.	(N° de participantes satisfechos con los cursos, talleres u otros/total de participantes)*100	0	0	80%	85%	Informe de satisfacción de los participantes de cursos, talleres u otros, desagregado por sexo.
OE3	Mecanismos de evaluación validados para medición de acciones en materias de equidad de género y diversidad.	N° de mecanismos de evaluación para medición de acciones en materias de equidad de género y diversidad validados	0	0	3	5	Informe de validación de mecanismos de evaluación para medición de acciones en materias de equidad de género y diversidad.

⁶ Nota: las actividades que consideren conformación de comités o equipos de trabajo, se tendrá presente promover la paridad de género, y en cuanto a las actividades de formación, difusión u otras, se propenderá a la equidad de género y no discriminación, junto con desagregar por sexo aquellas instancias que lo ameriten.

6. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (máx. 5 páginas).

6.1.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO

El modelo de gestión institucional de la presente propuesta, se enmarca en el Proyecto y Modelo Educativo institucional que establecen los lineamientos que permiten dar respuesta a los propósitos institucionales, los cuales se aterrizan a través del plan de desarrollo estratégico 2019-2023, que plasma, además, los principios orientadores que son el respeto por la persona humana, el espíritu de servicio y la responsabilidad social. En concordancia a lo mencionado, la universidad asume un compromiso institucional de abordar los desafíos actuales presentes en la sociedad, vinculados a equidad de género, estableciendo lineamientos que le permitan transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas de su quehacer, contando para ello, con un marco regulador interno a través de la Política Integral de equidad de género y diversidad de la Universidad Católica del Maule.

Esta propuesta cuenta con un equipo directivo conformado por el Rector, Vicerrectores, Dirección de sede Curicó, Dirección de Planificación y Desarrollo Universitario, Dirección de Gestión de Personas, Dirección General de Aseguramiento de la Calidad Institucional, Dirección General de Docencia, Dirección General de Vinculación con el Medio y la Dirección de Administración e Infraestructura, quienes entregan los lineamientos institucionales, respecto a las temáticas abordadas y resguardan su implementación de manera eficiente, eficaz y oportuna.

Para asegurar la correcta implementación de la propuesta, la dirección de este proyecto estará a cargo de la Dirección de Equidad de género y diversidad, que con especial énfasis convocará a las unidades internas que, por sus propios ámbitos de acción, serán canales de comunicación directa con las diferentes unidades institucionales, buscando con ello propiciar y fomentar una cultura de equidad de género en la institución. Otro pilar fundamental, es el compromiso y acompañamiento de la Dirección General de Aseguramiento de la Calidad Institucional, permitiendo resguardar y garantizar la instalación de procesos permanentes de autorregulación y mejora continua del sistema de gestión interno de la calidad y aquellos ámbitos transversales vinculados a materias de equidad de género y diversidad. Otro soporte transversal, es la Dirección de comunicaciones, quienes entregan un apoyo activo en términos comunicacionales, permitiendo concretar con su ayuda, todas las acciones vinculadas al plan comunicacional del proyecto y difusión en materias de equidad de género y diversidad, resguardando la identidad institucional y proyectándola a toda la comunidad interna y externa a la institución. En ámbitos asociados a la docencia, se compromete la participación de la Dirección de Docencia de Pregrado, la Dirección de Postgrado, la Dirección de Investigación y la Dirección de Educación Continua, permitiendo con ello, tener una mirada transversal y articulada de cómo las materias asociadas a equidad de género y diversidad, se abordarán en la institución durante las distintas etapas del proceso formativo, tomando en cuenta ámbitos propios de esta materia. En relación al vínculo directo con estudiantes, se cuenta con la participación de la Dirección General Estudiantil, quienes abordan ámbitos asociados a desarrollo y gestión estudiantil, siendo una unidad clave de directa relación con los estudiantes y un nexo articulador para las diversas acciones que se trabajarán en conjunto con la comunidad universitaria en este espacio. Junto a ello, se suma el Programa de Apoyo y Recursos para la Inclusión (PARI), resguardando aquellos ámbitos asociados a inclusión estudiantil que sean abordados dentro de la propuesta y que permitan disminuir las posibles barreras que se presenten en estos términos. También, participa la Dirección de Desarrollo Institucional, quienes darán un acompañamiento, en términos estratégicos y de gestión del cambio de manera transversal. Adicionalmente, se sumarán a este equipo, profesionales a contratar, en base a las necesidades del proyecto, quienes trabajarán articuladamente con la Dirección de Equidad de género y diversidad, velando por el desarrollo de un trabajo articulado y la correcta ejecución de las actividades e hitos propuestos.

En cuanto a gestión interna, existen diversos apoyos institucionales transversales, que permiten resguardar el correcto avance y ejecución de los proyectos, tanto en su gestión administrativa, académica y financiera. Para ello se cuenta con la Unidad de Gestión Académica, que resguarda el correcto cumplimiento del plan de trabajo de la propuesta, mediante un seguimiento y acompañamiento permanente con los equipos ejecutivos de la propuesta; además, gestiona reuniones semestrales con el equipo directivo, en donde el equipo ejecutivo del proyecto, muestra los avances del plan de trabajo, generando una instancia de retroalimentación importante, que permite generar estrategias de ser necesarias, para enfrentar a tiempo las posibles limitaciones que se

puedan estar manifestando en el desarrollo del proyecto. En cuanto al Departamento de Proyectos Institucionales, son quienes acompañan y resguardan que los recursos se ejecuten correctamente, respondan a los lineamientos institucionales y a los requerimientos solicitados desde el Ministerio de Educación en términos financieros.

Como se puede apreciar en lo descrito anteriormente, se cuenta con una organización institucional que aborda las diferentes áreas internas de manera estratégica y cuenta con mecanismos que apuntan siempre a una mejora continua, permitiendo con ello asegurar el correcto funcionamiento de esta iniciativa. Todo esto bajo el marco de la política integral de equidad de género y diversidad, que promueve una virtuosa sinergia interna centrada en responder con efectividad las necesidades de transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas de su quehacer institucional, logrando con ello, dar sustentabilidad a la implementación de esta iniciativa.

6.2.- MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Mecanismos 1: Articulación: la Política de Calidad UCM, considera la articulación de todos los procesos institucionales, materializados en su modelo de gestión de calidad y mapa de proceso; identificando espacios de participación y articulación para la toma de decisiones. Se considera al Consejo de Calidad, como un agente clave de articulación en la propuesta; sesiona mensualmente y está integrado por los directivos superiores de la institución. Junto a ello, se cuenta con la Política de Vinculación con el medio, cuya bajada se materializa en el modelo de vinculación con el medio, el que entrega orientaciones asociadas a las acciones de vinculación; se realiza un seguimiento a través de reportes mensuales elaborados por las unidades académicas y un reporte anual por parte de la Dirección General de Vinculación con el medio.

En cuanto al proyecto, se gestionarán instancias de articulación interna desde la Dirección de Equidad de género y diversidad, a través de sus departamentos, con las diferentes unidades académicas y administrativas de la institución, para gestionar las diversas acciones a realizar en el marco del proyecto, en base a una planificación mensual. Adicionalmente, desde la Vicerrectoría Académica, se suman reuniones quincenales lideradas por la Unidad de Gestión académica, quienes están a cargo de acompañar el proceso de instalación de cada propuesta, permitiendo la articulación interna con otras unidades pertinentes. Sumado a ello, se coordinan reuniones de seguimiento de avances mensuales, con el fin de generar alertas respecto a la gestión de la iniciativa, tanto desde el punto de vista académico como financiero.

Mecanismos 2: Comunicación: La universidad cuenta con un proceso de Comunicación que busca establecer procesos que gestionen adecuadamente las comunicaciones internas y externas de la institución. Participan de este proceso transversalmente las diferentes unidades y la Dirección de Comunicaciones, a través de diversas estrategias y periodicidades, como intervenciones en el campus de manera semestral, notas de prensa y redes sociales, de forma semanal, por mencionar algunas; dichas especificidades serán abordadas dentro del plan comunicacional de la propuesta.

Internamente, la Dirección de Comunicaciones realiza reuniones semanales con los profesionales a cargo de la gestión comunicacional de las diferentes iniciativas, con el fin de generar lineamientos que permitan una correcta articulación y coordinación interna, respecto a las acciones de difusión y divulgación que se desarrollan a nivel institucional.

Mecanismos 3: Participación: la Política de Calidad de la universidad y su sistema de gestión interno de la calidad, consideran como pilar la transparencia y participación, definido como un sistema sustentado en políticas explícitas e información veraz y auditable, con capacidad de análisis institucional y autorregulación, y que en su gestión involucra a las diferentes áreas, niveles y sedes de la institución. Se consideran diferentes instancias de participación de sus estamentos, propiciando espacios permanentes de participación con la comunidad universitaria (compromiso 7, Política de Calidad). Se pueden mencionar, por ejemplo, mesas de trabajo con estudiantes, consultas a actores claves a través de encuestas e instancias cualitativas, Consejos y Comités de Calidad institucionales y de carrera, entre otros, que funcionan de manera permanente en la institución.

Junto a lo mencionado anteriormente, la Dirección de Equidad de género y diversidad, cuenta con el Departamento de Prevención de la discriminación y violencia de género, quienes igualmente realizarán acciones que permitan gestionar y evaluar la participación de los diferentes actores internos y externos, con los cuales se desarrollen iniciativas en el marco del proyecto.

6.5.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La universidad cuenta con la Política integral de equidad de género y diversidad, abordando como compromiso, las temáticas orientadas a la promoción de las relaciones igualitarias de género (compromiso N°3 de la política). Para cumplir este compromiso, se desarrollarán estrategias y actividades coordinadas desde la Dirección de Equidad de Género y Diversidad con las unidades internas pertinentes, que promuevan la igualdad sustantiva entre los diferentes integrantes de la comunidad universitaria. Para ello se favorecerá la participación equilibrada de hombres y mujeres en diferentes espacios institucionales; se promoverá la educación no sexista; llamados a concurso para cubrir cargos vacantes a través de leguaje inclusivo y no sexista, por mencionar algunos; destacando que todas las acciones son respaldadas por los Modelos de prevención y el de investigación y sanción, que resguardan instancias de seguimiento y evaluación periódicas y permanentes de sus acciones. Ante ello, en las actividades que consideren conformación de comités o equipos de trabajo, se tendrá presente promover la paridad de género, y en cuanto a las actividades de formación, difusión u otras, se propenderá a la equidad de género y no discriminación, junto con desagregar por sexo, aquellas acciones que lo ameriten. Por otra parte, se incluyen en la propuesta indicadores asociados a los ámbitos mencionados previamente.

6.6.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Mecanismo 1: Diseño y accesibilidad universal. Desde la planificación, se considera un diseño universal de accesibilidad, lo que quiere decir que está pensado para generar:

- Accesibilidad cognitiva, a través de la bajada de manera práctica y sencilla, para que la comunidad UCM, pueda incorporar adecuadamente los conceptos y alcances, y de este modo lograr el objetivo del proyecto.
- Accesibilidad física, la institución ha trabajado la modificación necesaria de los espacios físicos y se compromete a seguir generando mejoras que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad física, movilidad reducida o todo aquel que lo requiera, según lo establecido en la ley 20.422 y lo que corresponda del DS 50.
- Accesibilidad sensorial, toda información que deba ser compartida, tanto con la comunidad interna como externa, contará con lo necesario para que se cumpla con la accesibilidad a la información, poniendo especial énfasis en aquellas personas con discapacidad visual y auditiva, por ello la página web y las diferentes plataformas que se utilicen, considerarán un formato que permita utilizar herramientas de accesibilidad como, por ejemplo, los lectores de pantalla. Además, los videos que se generen deberán considerar subtítulos y autodescripción de acuerdo a las orientaciones entregadas en el Formato de Comunicación Accesible Discapacidad Sensorial de SENADIS, las actividades presenciales y cápsulas, incluirán interpretación en lengua de señas chilenas, considerando la disponibilidad de intérpretes reconocidos por la comunidad sorda.

Mecanismo 2: Formación y capacitación en la comunidad UCM. Las instancias de formación, considerarán el apoyo directo con estudiantes con discapacidad, a través del programa de Apoyos y Recursos para la Inclusión (PARI), buscando generar las adaptaciones necesarias en relación al diagnóstico y características personales de cada estudiante, buscando eliminar las posibles barreras que pudieran estar presentes.

6.7.- MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.

Mecanismo 1: Política integral de equidad de género y diversidad - UCM. Tiene en su compromiso N° 1, la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad. Dentro de la estructura organizacional, depende directamente de Rectoría, ubicándose en un nivel de gestión político y estratégico de la universidad. Ello da cuenta de la continuidad y escalabilidad del proyecto, considerando que ya se cuenta con una Dirección que aborda materias de equidad de género y diversidad, debiendo responder ante la implementación de la política institucional. Se espera que una vez finalizada la iniciativa se le dé continuidad a nivel institucional, de los procesos instalados, junto a los equipos conformados en esta propuesta, logrando una institucionalización transversal de los objetivos del proyecto.

Mecanismo 2: Modelo de prevención y Modelo de Investigación y Sanción. Ambos modelos cuentan con planes de trabajo que deben responder a compromisos establecidos en la Política integral de equidad de género y

diversidad. Estos compromisos son responsabilidad de la Dirección de Equidad de género y diversidad, teniendo acciones a cumplir en el mediano y largo plazo, contando para ello con mecanismos de evaluación y seguimiento institucional, que aseguren su cumplimiento.

7. RECURSOS SOLICITADOS

7.1.- PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].							
ÍTEM	SUBÍTEM	GASTO	Año 1 [En M\$]	Año 2 [En M\$]	Año 3 [En M\$]	Total	
			Mineduc	Mineduc	Mineduc	Mineduc	
RECURSOS HUMANOS	Contratación de docentes/académicos	Remuneraciones (docentes/académicos)					
		Honorarios (docentes/académicos)					
		Transferencias postdoctorales (académicos)					
		Seguros de accidente (docentes/académicos)					
	Contratación de equipo de gestión	Remuneraciones (equipo de gestión)					
		Honorarios (equipo de gestión)	\$23.600	\$55.200	\$55.200	\$134.000	
		Seguros de accidente (equipo de gestión)	\$700	\$1.680	\$1.680	\$4.060	
	Contratación de ayudantes y tutores	Remuneraciones (ayudantes)					
		Honorarios (ayudantes)					
		Transferencias a estudiantes (ayudantes)					
	Otras contrataciones	Remuneraciones (otras contrataciones)					
		Honorarios (otras contrataciones)	\$3.000	\$3.500	\$3.500	\$10.000	
	GASTOS ACADÉMICOS	Visita de especialista	Movilización (visita especialista)				
			Mantención (visita especialista)				
Seguros (visita especialista)							
Honorarios (visita especialista)							
Actividades de formación y especialización		Movilización (formación)					
		Viáticos/mantención (formación)					
		Seguros (formación)					
		Inscripción (formación)	\$1.200			\$1.200	
Actividades de vinculación y gestión		Movilización (vinculación)					
		Viatico/Mantención (vinculación)					
		Seguros (vinculación)					
Movilidad estudiantil		Servicios de alimentación (vinculación)					
		Movilización (movilidad)					
		Mantención (movilidad)					
		Seguros (movilidad)					
Asistencia a reuniones y actividades académicas		Inscripción (movilidad)					
		Movilización (Asist. reuniones)	\$1.000	\$1.000	0	\$2.000	
	Mantención/ Viático (Asist. reuniones)	\$1.000	\$1.000	\$0	\$2.000		
	Seguros (Asist. reuniones)						

		Serv. de alimentación (Asist. reuniones)	\$1.000	\$1.000	0	\$2.000
	Organización de actividades, talleres y seminarios	Mantenimiento/ Viáticos (Org. talleres)				
		Seguros (Org. Talleres)				
		Honorarios (Org. talleres)	\$2.500	\$5.000	\$5.000	\$12.500
		Movilización (Org. Talleres)				
		Serv. de alimentación (Org. talleres)	\$859	\$1.200	\$1.200	\$3.259
		Servicio y productos de difusión (Org. talleres)				
		Materiales e insumos (Org. talleres)				
		Material pedagógico y académico (Org. talleres)				
		Serv. de apoyo académico (Org. talleres)				
		Servicios audiovisuales y de comunicación (Org. talleres)				
		Arriendo de espacios (Org. talleres)	\$1.500	\$1.500	\$1.500	\$4.500
		Arriendo de equipamiento (Org. talleres)				
		Otros servicios (Org. talleres)				
	Fondos concursables	Contrataciones (fondos concursables)				
		Servicio de Consultoría (fondos concursables)				
		Otros (fondos concursables)				
GASTOS DE OPERACIÓN	Servicios de mantención, reparación, soporte y seguros	Mantenimiento y reparaciones				
		Servicios de acceso y suscripción				
		Servicios de telecomunicaciones				
		Servicios básicos				
		Gastos de envío de correspondencia				
		Seguros				
	Otros gastos	Arriendo de equipamiento				
		Arriendo de espacios				
		Otros				
	Materiales pedagógicos e insumos	Materiales e insumos	\$400	\$400	\$400	\$1.200
		Material pedagógico y académico		\$2.000	\$2.000	\$4.000
	Servicios de apoyo académico y difusión	Servicios de apoyo académico		\$2.500	\$2.500	\$5.000
		Servicios y productos de difusión	\$4.000	\$5.000	\$5.500	\$14.500
		Servicios audiovisuales y de comunicación				
	Impuestos, patentes y otros	Tasas publicaciones científicas				
		Impuestos				
		Patentes				
	SERVICIOS DE CONSULTORÍA	Consultorías	Consultoría individual		\$18.000	
Consultoría de firma consultora						
Subtotal Presupuesto Corriente			\$40.759	\$98.980	\$78.480	\$218.219
BIENES	Bienes inmuebles	Bienes inmuebles y terrenos				

	Equipamiento instrumental de apoyo e	Equipamiento e instrumental de apoyo para la docencia, innovación, investigación, laboratorios y/o talleres				
		Equipamiento audiovisual, computacional y de información	\$25.000	\$15.000		\$40.000
	Otros bienes	Soporte informático y bases de datos	\$6.000	\$7.085		\$13.085
		Desarrollo de softwares				
	Alhajamiento mobiliario y	Alhajamiento y mobiliario	\$15.000			\$15.000
Fondos concursables	Bienes (Fondos concursables)					
OBRAS	Obra nueva	Obra nueva				
	Ampliación	Ampliación				
	Remodelación	Remodelación	\$100.000			\$100.000
	Estudios de obras	Estudios prefactibilidad, factibilidad y diseño				
Subtotal Presupuesto Capital			\$146.000	\$22.085		\$168.085
Total Anual M\$			\$186.759	\$121.065	\$78.480	\$386.304

7.2.- DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS		
ITEM	Descripción y justificación de recursos	Objetivo específico e hito asociado
Recursos humanos:	<p>En relación a recursos humanos, se espera contar con 4 profesionales a lo largo de la ejecución del proyecto, que apoyen en la ejecución e implementación de la iniciativa; para ello se pretende contratar a un/a profesional que permita una difusión constante de las acciones y otro que lleve un control desde la parte administrativa financiera; adicional a ello, a contar del segundo año, se espera contratar a 2 profesionales que se hagan cargo por un lado de la parte curricular y otro(a) en base a necesidades que surjan a medida que avance la iniciativa. A la vez, se considera presupuesto para el pago de seguros de cada uno de los profesionales contratados. Respecto a estos profesionales, se espera que una vez finalizada la iniciativa se le dé continuidad a nivel institucional, tomando en cuenta, los resultados de evaluación de desempeño aplicados en la institución.</p> <p>Adicional a esto, se proyecta presupuesto en honorarios de otras contrataciones, considerando que se deberá contar con expertos para las relatorías de diplomados, cursos, talleres u otros a implementar, así como profesionales por prestación de servicios transitorios, para cubrir necesidades no existentes en la Institución.</p>	OE 1 – Hito 1
Gastos académicos:	Se considera presupuesto para inscripción en actividades de formación y especialización de la línea de equidad de género para el equipo de gestión de la iniciativa, además, se proyecta un monto para	OE1 – Hito 2 OE2 – Hitos 3, 5 y 6

	<p>pasajes, viáticos y servicios de alimentación para asistencia a reuniones y actividades académicas, considerando el trabajo que se debe realizar en la red con foco en equidad de género. En relación al ítem de organización de actividades, talleres y seminarios, se considera pago para honorarios de organización de talleres, servicios de alimentación y arriendo de espacios, para realizar acciones a nivel institucional, que impacten directamente en el proyecto y logren el objetivo de transversalizar la perspectiva de género.</p>	
Gastos de operación:	<p>En relación a operación, se estipula un pequeño monto para materiales e insumos, considerando materiales de oficina que puedan ser requeridos por el equipo, para la correcta ejecución de la iniciativa. Además, se considera presupuesto para material pedagógico y académico de impacto directo en el desarrollo de la iniciativa, impresión de textos u otros, que permitan sistematizar y dar a conocer el trabajo realizado en términos de equidad de género. También se consideran servicios y productos de difusión, ya que es necesario socializar y brindar la información necesaria a la comunidad, en diferentes instancias y/o medios de comunicación, así como generar campañas, boletines, etc.</p>	OE1- Hitos 6, 7 y 8
Servicios de consultoría:	<p>Tal como se indica en la iniciativa, es necesario contar con servicios de consultoría, para el levantamiento del diagnóstico y propuesta de enfoque de género y derechos humanos, para ello se consideran recursos en consultoría individual.</p>	OE2 – Hito 2
Bienes:	<p>En cuanto a bienes, se consideran recursos para la adquisición de equipos computacionales para los profesionales contratados con el proyecto, además de equipamiento audiovisual, necesario para el uso en las diferentes acciones a implementar por parte de la Dirección de equidad de género y diversidad. Adicional a ello, se considera presupuesto para soporte informático y base de datos, en caso de que se requiera contar con licencias para software en temas de inclusión que puedan ser detectados como necesarios para la correcta implementación de la iniciativa. Por último, en lo que respecta a alhajamiento y mobiliario, se consideran recursos para la habilitación del espacio a remodelar, el cual será utilizado para las acciones de trabajo, gestión, difusión y/o formación, asociadas a equidad de género, a cargo de la Dirección de equidad de género y diversidad, con la comunidad interna.</p>	OE1 – Hito 1
Obras:	<p>En lo que respecta a obras, se consideran recursos para remodelación, esto considerando que se hace necesaria la remodelación de un espacio en el que se puedan realizar las diferentes actividades,</p>	OE1 – Hito 1

	difusión, espacios de formación, etc. en la línea de equidad de género, para las instancias a realizar con la comunidad en base a lo comprometido en los planes de trabajo y/o modelos definidos 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.	
--	---	--

ANEXOS

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Rojas	Miño	Claudio Andrés
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rector@ucm.cl	71-2203100	Rector
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Comercial, M. Administración de Empresas	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	1980
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctorado en Sociología	Universidad Complutense de Madrid	España	1994

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Jarur	Muñoz	Mary Carmen
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mjarur@ucm.cl	71-2203305	Vicerrectora Académica
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Electrónico	Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	1997
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Ciencias de la Computación	Universidad de Concepción	Chile	2003
Doctorado en Ingeniería de Sistemas Complejos	Universidad Adolfo Ibáñez	Chile	2020

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Hormazábal	Saavedra	Pablo Esteban
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
phormaza@ucm.cl	71-2203308	Vicerrector de Administración y Finanzas
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Contador público y auditor	Universidad de Talca	Chile	1990
Ingeniero Comercial	Universidad de Talca	Chile	1996
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Contabilidad y Auditoría de Gestión	Universidad de Santiago	Chile	2009
Doctor en Ciencias Sociales y Humanas	Universidad de Almería	España	2020

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Muñoz	Quezada	María Teresa
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mtmunoz@ucm.cl	993440774	Vicerrectora de Investigación y Postgrado
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicóloga	Universidad de La Serena	Chile	2001
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Psicología Mención Psicología Educacional	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	2005
Doctorado en Salud Pública	Universidad de Chile	Chile	2013

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Gutiérrez	Díaz	María Andrea
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
magutierrez@ucm.cl	71-2203100	Directora de Planificación y Desarrollo Universitario
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Comercial mención administración	Universidad de Talca	Chile	1999
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MBA con mención en negocios internacionales	Universidad de Talca	Chile	2002

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Blásquez	Galaz	Jeannette Jacqueline
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
jblasquez@ucm.cl	71-2203427	Directora General de Aseguramiento de la Calidad Institucional
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesor Especial y diferencial	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	1992
Educadora de Párvulos	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	1987
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en enseñanza de las Ciencias	Universidad de Talca	Chile	2004

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Jara	Rojas	Ana Verónica
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
ajara@ucm.cl	71-2203427	Directora General de Docencia
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Enfermera	Universidad Católica del Maule	Chile	2005
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Enfermería mención educación	Universidad Católica del Maule	Chile	2015

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Ahumada	De la Fuente	Angélica Pilar
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
pahumada@ucm.cl	+56 75 2768001	Directora de Sede Curicó
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Contador Público y Auditor	Universidad de Talca	Chile	2008
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Contabilidad y Auditoría	USACH	Chile	2016

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Burgos	Muñoz	Jorge Adolfo
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
iburgos@ucm.cl	71-2633284	Director General de Vinculación
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Electrónico	Universidad Federico Santa María	Chile	2005
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Gestión y Políticas Públicas	Universidad de Talca	Chile	2021

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
González	Roco	Soledad Alejandra
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
sgonzalez@ucm.cl	2633303	Directora de Gestión de Personas
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 hrs.		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicología	Universidad Central	Chile	2003
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Cerda	Kandalaft	María José
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mcerda@ucm.cl	981728197	Jefa Departamento Desarrollo Sustentable Dirección de Administración e Infraestructura.
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Arquitecto	Universidad de Talca	Chile	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Máster de Arquitectura en Diseño Sustentable	University of Auckland	Nueva Zelanda	2013

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Poblete	Bravo	María Paula
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mpobleteb@ucm.cl	982713607	Directora Proyecto Calidad de vida (ley 21369)
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciada en Ciencias jurídicas	Universidad de Talca	Chile	2008
Abogada	Título entregado por la Corte Suprema	Chile	2011
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Master of Human Rights Law	University of Melbourne	Australia	2021

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Alarcón	Barrera	Gabriel Felipe
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
galardon@ucm.cl		Gestor de proyecto
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Bachiller en Ciencias Sociales y Económicas	Universidad Católica del Maule	Chile	2015
Licenciado en Ciencias de la Administración	Universidad Católica del Maule	Chile	2017
Ingeniero Comercial	Universidad Católica del Maule	Chile	2017
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Castro	López	Lorena Elizabeth
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
lcastrol@ucm.cl		Jefa de Prevención de la Discriminación y la Violencia de Género
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Asistente Social	Universidad de Concepción	Chile	1995
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Gerencia y Gestión Pública	Universidad de Talca	Chile	2010

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Albornoz	Figueroa	Marcelo Iván
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
malbornozf@ucm.cl		Gestor de Prevención de la Discriminación y Violencia de Género
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Trabajador Social	Universidad Católica del Maule	Chile	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Ciencias Sociales y Políticas Públicas	Universidad Católica del Maule	Chile	2012

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Vallejo	Tabilo	Marcia Macarena
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mvallejot@ucm.cl		Jefa de departamento de Investigación y Sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciada en ciencias jurídicas y sociales	Universidad Central de Chile	Chile	2017
Abogada	Ilustrísima Corte Suprema	Chile	2017
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Murga	Ortíz	Camila Verónica
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
cmurga@ucm.cl		Gestora de Acompañamiento del Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y Violencia de Género.
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicóloga Clínica	Universidad de Talca	Chile	2020
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Cofián	Cares	Fabiola Andrea
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
fcofian@ucm.cl		Gestor/a Investigación y Sanción
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Trabajadora Social	U. de la Frontera	Chile	2014
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Guerrero	Iturriaga	John Eduardo
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
jguerreroi@ucm.cl		Gestor de Atención, departamento de Investigación y Sanción
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado en Trabajo Social	Universidad Católica del Maule	Chile	2013
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Cifuentes	Gómez	Gonzalo Eric
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
gcifuentes@ucm.cl	-	Director de Evaluación y Estudios
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesor de Historia, Geografía y Educación Cívica	Universidad de La Frontera	Chile	2007
Licenciado en Educación	Unidad de La Frontera	Chile	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Informática Educativa	Universidad de La Frontera	Chile	2012
Magíster en Educación mención Evaluación de Aprendizajes	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	2017

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Lastra	Villena	Juan Pablo
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
jlastra@ucm.cl		Director de Gestión Interna de la Calidad
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Informático	Universidad Católica del Maule	Chile	2002
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster Educación	Universidad Viña del Mar	Chile	2011

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Dennett	Gómez	Orietta Carolina
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
odennett@ucm.cl	945971255	Directora de Comunicaciones
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Periodista	U. de Concepción	Chile	2006
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en gestión y política Educacional	U. de Talca	Chile	2015

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Gutiérrez	Ávila	Katerin Andrea
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
kgutierrez@ucm.cl	712986148	Gestora de Inclusión y Discapacidad
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora de Educación Especial con menciones en Trastornos del Lenguaje y Trastornos Específicos del Aprendizaje	Universidad Católica del Maule	Chile	2012
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Zúñiga	Venegas	Liliana Andrea
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
lzuniga@ucm.cl		Directora de Investigación
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Bióloga	Universidad de Concepción	Chile	2004
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Genética	Universidad Autónoma de Barcelona	España	2007
PhD en Genética	Universidad Autónoma de Barcelona	España	2009

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Vilches	Ponce	Karina Alejandra
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
kvilches@ucm.cl		Directora de Postgrado
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciatura en Matemáticas	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Matemáticas	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	2009
Doctorado en Ciencias de la Ingeniería Mención Modelación Matemática	Universidad de Chile	Chile	2014
Doctora et Sciences Mathématiques	Université Sorbonne (ex UPMC; Paris 6)	Francia	2014

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Berrios	Rojas	Rodrigo Ignacio
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rberrios@ucm.cl	71-2203427	Director de Docencia de Pregrado
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Pedagogía en Educación General Básica	De Los Lagos (sede Osorno)	Chile	2006
Licenciado en Educación	De Los Lagos (sede Osorno)	Chile	2006
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Educación	Universidad Católica del Maule	Chile	2010
Doctor en Ciencias de la Educación	Universidad Los Leones	Chile	2014

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Imas	Venegas	Katherine Jeannette
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
kimas@ucm.cl	712986311	Directora de Educación Continua
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora en Educación General Básica	Universidad Católica del Maule	Chile	2008
Licenciada en Educación	Universidad Católica del Maule	Chile	2008
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Didáctica de las Matemáticas	Universidad Católica del Maule	Chile	2018
Magíster en Política y Gestión Educativa	Universidad de Talca	Chile	2022

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Dodds	Águila	John Alexander
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
jdodds@ucm.cl	(56) 71 2633233	Director de Desarrollo Institucional
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Auditor	Universidad Católica del Maule	Chile	2017
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en evaluación y gestión de proyectos	Universidad Adolfo Ibáñez	Chile	2020

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
González	Opazo	Esteban Antonio
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
eagonzalez@ucm.cl	71-2633237	Coordinador de Gestión del Cambio
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicólogo mención Psicología de la Salud	Universidad Católica del Maule	Chile	2014
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Cancino	Estay	Fabiola del Carmen
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
fcancino@ucm.cl	71-2633338	Jefa Departamento de Proyectos Institucionales
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Contador Público y Auditor	Universidad Católica del Maule	Chile	2010
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Urrutia	Moraga	Natalia Ignacia
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
nurrutia@ucm.cl	71-2986673	Gestora de proyectos académicos institucionales
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Industrial	Universidad de Talca	Chile	2015
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Araya	Crisóstomo	Claudia Paola
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
caraya@ucm.cl	71-2986673	Gestora de formulación de proyectos académicos.
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniera Forestal	Universidad de Talca	Chile	2006
Administradora Pública	Universidad UNIACC	Chile	2012
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Gestión y Políticas Públicas	Universidad de Talca	Chile	2019

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Orellana	Pavéz	Miguel Ángel
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
orellanap@ucm.cl	71-2413674	Analista Institucional – Dirección de Planificación y Desarrollo.
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero en informática	Universidad Autónoma de Chile	Chile	2014
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-