



FORMULARIO DE POSTULACIÓN

CONCURSO ÁREAS ESTRATÉGICAS SUBSISTEMA TÉCNICO PROFESIONAL FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL AÑO 2022

DATOS GENERALES	
Nombre institución:	Instituto Profesional de Chile - IPCHILE
RUT institución:	65.121.264-2
Dirección casa central institución:	República N° 285-289, Comuna de Santiago
Título de la propuesta <i>(debe ser el mismo ingresado a la plataforma y tener un máximo de 300 caracteres):</i>	Desarrollo de un entorno institucional que posibilite la educación en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes de estudio de carreras STEM, permeando a toda la comunidad educativa y su entorno relevante.
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 <u>Área estratégica seleccionada</u>)¹:</i>	h) Diseño, implementación o evaluación de acciones de transversalización de género en la docencia, innovación y/o vinculación con el medio.
Duración de la propuesta <i>(18 a 36 meses):</i>	36 meses
Monto solicitado al Mineduc <i>(200 a 400 millones de pesos)²:</i>	\$ 392.500.000.-
Nombre de máxima autoridad de la institución:	Anamari Martínez Elortegui - Rectora
Firma de máxima autoridad de la institución:	

¹ Por motivos de formato, algunos textos correspondientes a determinadas Acciones específicas, no pueden ser copiados en su totalidad, en estos casos se entenderá la Acción específica tal como se indica en las Bases.

² Según lo establecido en las Bases del concurso, la cifra señalada en la portada de este formulario es la que se considerará como oficial.

**CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL
INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE - IPCHILE**

Santiago, 22 de agosto de 2022

Yo, Anamari Martínez Elortegui, rectora del INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE, institución ejecutora de la propuesta presentada al Concurso de propuestas de proyectos en Áreas Estratégicas, año 2022, en el marco de ejecución del Fondo de Desarrollo Institucional, denominada ***“Desarrollo de un entorno institucional que posibilite la educación en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes de estudio de carreras STEM, permeando a toda la comunidad educativa y su entorno relevante”***, me comprometo, junto con los actores involucrados de esta institución, a:

- Presentar formalmente esta propuesta, aceptar las Bases y las condiciones del concurso, y asumir la responsabilidad de cumplir los compromisos de ejecución en caso de ser adjudicada la propuesta.
- El éxito de este proyecto se verá reflejado en su sustentabilidad, por lo cual nuestra institución asumirá todos los compromisos necesarios y pertinentes para su continuidad e institucionalización en el mediano y largo plazo.


Anamari Martínez Elortegui
Rectora
Instituto Profesional de Chile



TABLA DE CONTENIDO

1.	EQUIPOS DE LA PROPUESTA	
	4	
1.1.-	EQUIPO DIRECTIVO	4
1.2.-	EQUIPO EJECUTIVO	4
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	12
3.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	12
3.1.-	OBJETIVO GENERAL	12
3.2.-	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
4.	PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES (DURACIÓN DE 18 MESES A 36 MESES).	13
5.	INDICADORES DE LA PROPUESTA	17
6.	MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (MÁX. 5 PÁGINAS).	20
6.1.-	DESCRIPCIÓN DEL MODELO	20
6.2.-	MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	23
6.3.-	DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN	24
6.4.-	MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO	25
6.5.-	MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.	27
6.6.-	MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	28
6.7.-	MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.	29
7.	RECURSOS SOLICITADOS	30
7.1.-	PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].	30
7.2.-	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS	32
8.	ANEXOS	33

Instrucción general: Las propuestas deben ser autoexplicativas, 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.

1. EQUIPOS DE LA PROPUESTA³

En el siguiente apartado se deberá identificar a las personas que conforman los equipos de la propuesta. Se espera que los equipos directivos, ejecutivos y responsables de la coordinación institucional propendan a una conformación paritaria de género y consideren la participación de los diversos estamentos que componen la institución.

1.1.- EQUIPO DIRECTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Anamari Martínez	Rectora	Sponsor	2
Jessica Smith	Vicerrectora Académica	Líder Estratégico Sello Institucional	5
María Paz Sandoval	Vicerrectora de Desarrollo Institucional	Jefa de Proyecto	5

1.2.- EQUIPO EJECUTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Janny Cantillana	Directora de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género	Coordinadora General	20
Tatiana Zúñiga	Directora de Diseño Curricular e Innovación	Coordinadora Objetivo Específico 1 – Adecuaciones Curriculares	15
José Duarte	Director Escuela de Ingeniería	Responsable Adecuaciones Curriculares en Carreras STEM Escuela de Ingeniería	10
Tania Claramunt	Directora Escuela de Procesos Industriales y Recursos Naturales	Responsable Adecuaciones Curriculares en Carreras STEM Escuela de Procesos Industriales y Recursos Naturales	10
María Alejandra Osorio	Directora Escuela de Humanidades	Coordinadora Transversal Contenidos de Inclusión	5
Sonia Fuentes	Directora Plan de Acompañamiento Estudiantil	Coordinadora Plan Acompañamiento Estudiantil	10
Paula Palma	Coordinadora de Sello Estudiantil	Coordinadora Sensibilización Estamento Estudiantil	10
Loreto Manzur	Directora Nacional Académica	Coordinadora Objetivo Específico 2 - Cuerpo Docente	10
América Collao	Asesora Pedagógica Sede La Serena	Asesora Pedagógica Sensibilización Cuerpo Docente	5
Vicente Fierro	Director de Gestión y Desarrollo de Personas	Coordinador Objetivo Específico 3 - Estamento Colaboradores	10

³ La información presentada en este apartado estará disponible públicamente, por razones de transparencia.

Paulette Real	Jefa de Reclutamiento y Desarrollo Organizacional	Coordinadora Sensibilización Estamento Colaboradores	5
Rommel Piña	Director de Vinculación con el Medio e Innovación	Coordinador Objetivo Específico 4 – Vinculación con el entorno relevante	10
Karyn Álamos	Directora de Formación Continua y Titulados	Coordinador Objetivo Específico 5 – Difusión buenas prácticas	10
Catalina Carrasco	Docente Asesor Inclusión	Docente Asesor Inclusión	5
Carlos Soto	Docente Asesor Diversidad y Equidad de Género	Docente Asesor Diversidad y Equidad de Género	5
Patricia Vivanco	Secretaria General	Coordinadora Transversal Aspectos Legales	5
Rocío Inga	Directora de Tesorería	Coordinador Administrativo	5
Por definir	Externo	Coordinador Operativo FDI	45

1.3.- RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Angélica Contreras	Directora de Aseguramiento Interno de la Calidad	Unidad Coordinadora Institucional	5

2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA

2.1.- DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA
<p>El marco regulatorio en materia de igualdad de género y no discriminación contempla políticas públicas que se han venido desarrollando desde hace un poco más de tres décadas. Entre ellas se puede mencionar la Ley 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual (2005)⁴; la Ley N°19.023 (1991) que crea creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM); la ratificación del Decreto N°1.640 (1996) que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida también como “Convención Belem Do Para”; la Ley N°19.611 (1999) que establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres; y la Ley 20.820 (2015) que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.</p> <p>El cambio cultural respecto al rol, valoración e incremento de la participación de la mujer en la fuerza laboral, evidenció la necesidad de establecer regulaciones que previnieran y sancionaran el acoso u hostigamiento sexual a que eventualmente se ven enfrentadas las trabajadoras, a efectos de proteger su integridad física y psíquica. La respuesta a esta necesidad se tradujo en la dictación de la Ley N° 20.005. En este contexto resulta relevante la evolución del número de trabajadoras en la fuerza laboral chilena. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 1986 la tasa de participación de la mujer se elevaba al 29,1% de la fuerza laboral total; en 1990 se incrementó al 31,3%; en 2000 a un 36,5%, mientras que en el último trimestre móvil noviembre 2021 – enero 2022, las tasas se situaron en un 48,3% de participación de la mujer sobre el total de trabajadores en el país.</p>

⁴ https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=1990-2006&id=Historia_L20005

Por otra parte, el Artículo 2 de la Ley 21.091 establece los principios fundamentales en los que se basa el sistema de educación superior. Entre ellos el principio establecido en la letra e) Inclusión: El sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de Educación Superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. En ese sentido. El sistema promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad; y la letra i), Respeto y promoción de los derechos humanos: El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

La Ley 21.091 promulgada en 2018 establece en su artículo 16, la elaboración de la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional publicada en 2020⁵, estableciendo la visión y misión del subsector, así como también identifica los nudos críticos, ejes de trabajo y dimensiones transversales. Entre las cinco dimensiones transversales que contempla dicho documento, se encuentran las de Inclusión y Equidad de Género.

En 2021 la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) definió los nuevos criterios y estándares con los que serán evaluadas las Instituciones de Educación Superior. Al efecto, en la Dimensión II Gestión Estratégica y Recursos Institucionales, el Criterio 9, Gestión de la convivencia, equidad de género e inclusión, establece que la Institución promueve el desarrollo de su comunidad, en todo su quehacer, y responde de su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales.

Ese mismo año se publica la Ley 21.369 que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior que ordena a las instituciones de educación superior el establecimiento de un sistema integral de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en plazo de un año a contar de su publicación. Establece que toda institución de educación superior debe contar con una política al respecto, que contemple al menos un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

Las Instituciones de Educación Superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

Entre otras iniciativas públicas que aplican a la situación en comento, destaca el Plan de Educación para la Igualdad de Género impulsado por el Ministerio de Educación que promueve en sus políticas, a través de definiciones conceptuales, un diagnóstico de las desigualdades de género en educación, las normativas nacionales e internacionales que son mandantes en la materia, y las medidas ministeriales que se están activando para asumir el desafío de contribuir, desde esta cartera, a transformar las creencias y prácticas que influyen en las brechas e inequidades de género durante el proceso educativo, para avanzar hacia una educación justa, igualitaria y no sexista.

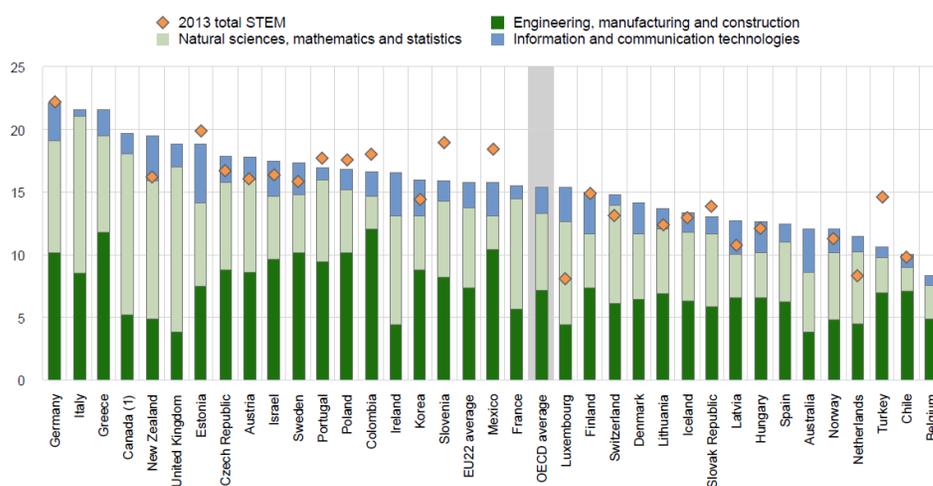
El desarrollo del presente proyecto convoca la concurrencia de políticas públicas y de normas y lineamientos generales que informan el sector educativo, que, articuladas de manera transversal, tributan a la concreción del objetivo general que es el desarrollo de una cultura de buena convivencia, inclusiva y con enfoque en la igualdad de género. En este sentido, para cualquier institución de educación superior, no existe otra forma más efectiva que la de promover y asentar esa cultura desde el mismo proceso formativo de sus estudiantes, incorporando en

⁵ <https://educacionsuperior.mineduc.cl/consejo-asesor-de-formacion-tp/>

sus planes de estudios tales conceptos que propenden a la mejora en la calidad de vida y la conformación de una sociedad respetuosa, igualitaria y libre de prejuicios.

De acuerdo al Estudio Tendencias en Educación Superior 2021, encargado por IPCHILE, un fenómeno de gran relevancia a nivel nacional y mundial ha sido la profundización de la participación de la mujer en el mundo del trabajo, así lo muestra la encuesta Casen⁶ que registra que la tasa de participación de la mujer en el mundo del trabajo pasó de un 39,8% el año 2000 a un 48,9% el año 2017, mientras que la tasa de participación del hombre pasó en el mismo periodo de un 73,4% a un 71,6%. Si bien el indicador de la participación femenina ha mejorado bastante, existe una gran brecha frente a la participación masculina, sin profundizar en las diferencias en rentas y nivel formativo entre ambos segmentos. Entre los desafíos formativos existentes respecto del segmento femenino, están lograr un mayor nivel de formación tanto de pregrado como en postgrado y lograr una mayor participación en segmentos de carreras históricamente masculinas (Carreras STEM⁷). Chile se encuentra bastante rezagado en este último aspecto respecto de los países de la OCDE como se aprecia en el siguiente gráfico⁸.

Participación de la mujer en programas STEM de Educación Superior el año 2021



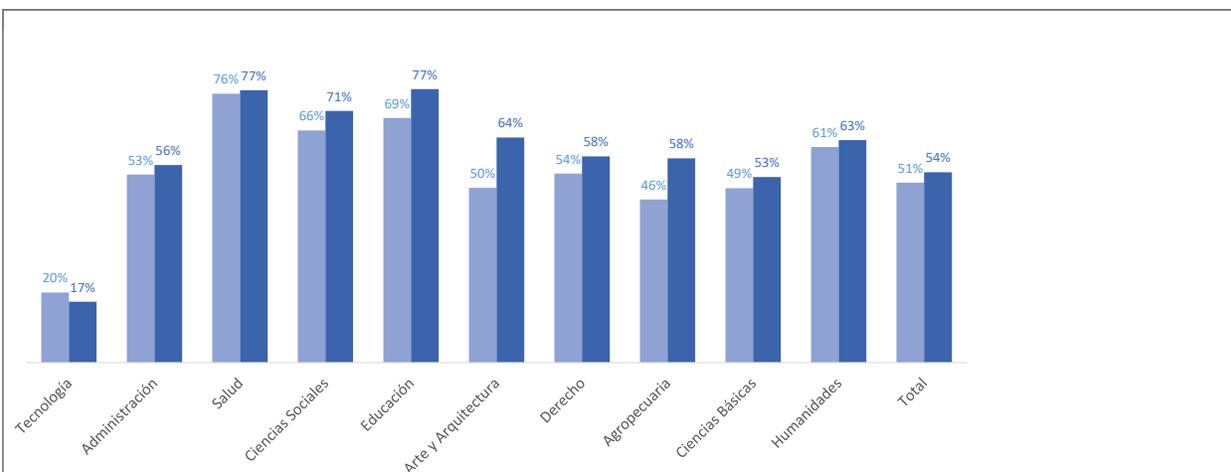
Al analizar la nueva matrícula por área de conocimiento en nuestro país, se aprecia el rezago de la participación femenina en el área de tecnología.

Proporción de nueva matrícula femenina por área de conocimiento (Nueva matrícula 2011 versus 2021)

⁶ Fuente: Ministerio de desarrollo social, encuesta Casen 2017.

⁷ STEM, agrupa las carreras de ciencias (Science), tecnología (Technology), ingeniería (Engineering) y matemáticas (Mathematics).

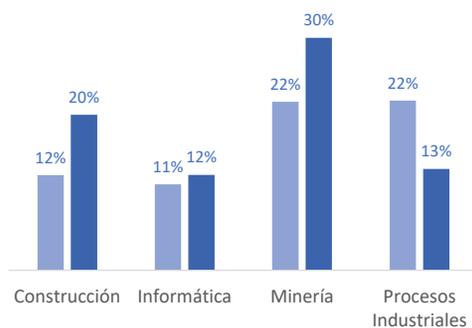
⁸ Fuente: OCDE, Informe Education at glance 2021.



Fuente: Estudio Tendencias en Educación Superior 2021, Grupo Académico, encargado por IPCHILE.

Al desagregar el área de tecnologías podemos apreciar que el rezago no es igual en todas las sub áreas⁹. Por ejemplo, en minería se constatan esfuerzos desde hace varios años por integrar a la mujer laboralmente en ese subsector, recogiendo como uno de sus principales resultados, el sostenido incremento de la participación de la mujer¹⁰ en la nueva matrícula, que registra un incremento de 22% el año 2011 y de un 30% el año 2021. Donde se requiere un esfuerzo por atraer la participación femenina es en el subsector de informática y procesos industriales, observándose en este último, incluso, se nota una caída de la participación femenina en el periodo 2011 tal como se indica en el siguiente gráfico.

Proporción de nueva matrícula femenina por sub - área de conocimiento (Nueva matrícula 2011 versus 2021)



Fuente: Estudio Tendencias en Educación Superior 2021, Grupo Académico, encargado por IPCHILE.

IPCHILE es una institución educativa que se declara inclusiva y accesible, abierta a todas las personas que quieran estudiar en él, y comprometida con brindar una formación de calidad y una experiencia formativa enriquecedora, teniendo en cuenta las diversas condiciones y necesidades de sus estudiantes, conforme lo dispuesto en la misión, visión y propósitos institucionales.

La Misión, Visión y Principios¹¹ orientan el trabajo de la organización y ayudan a comprender el contexto que determina los objetivos estratégicos y sus planes de acción. Estas características definen la identidad del Instituto. La misión de IPCHILE es formar personas en el área técnica y profesional para que se desempeñen de manera

⁹ Fuente: SIES, áreas del conocimiento desagregadas arbitrariamente para profundizar el análisis.

¹⁰ Fuente: Consejo superior de educación, Informe Índices 2021.

¹¹ <https://www.ipchile.cl/ipchile/nosotros/mision-y-vision/>

responsable y productiva en el mundo laboral, a través de un proyecto educativo con un sello institucional, inclusivo, centrado en el estudiante, flexible, que fomente la innovación y la vinculación con el medio, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de quienes participan en él.

La Visión de IPCHILE es ser una institución reconocida ampliamente por entregar una formación técnica y profesional de calidad que permita a sus estudiantes obtener el progreso personal y profesional que anhelan, y contribuir a las necesidades de desarrollo de la sociedad.

Los principios institucionales guían todo el quehacer de quienes conforman la comunidad de IPCHILE: Inclusión, Centrado en el estudiante, Flexibilidad de la oferta, Sustentabilidad del proyecto, Clima colaborativo.

El Proyecto Educativo de IPCHILE corresponde al conjunto coherente de directrices académicas que definen el qué y cómo la Institución orienta su Proyecto. Se nutre de la Visión y Misión definida, promoviendo un sello característico en la formación que entrega y desarrolla en sus estudiantes. Es también una herramienta que guía a la Institución en el desarrollo de sus objetivos estratégicos y articula los elementos esenciales de su estructura orgánica, disponiendo de los recursos humanos, materiales y tecnológicos al servicio de la experiencia formativa y al fortalecimiento de las relaciones con la comunidad educativa y su entorno. De esta forma promueve la incorporación de los estudiantes como participantes activos de la sociedad, habilitándolos para el mundo del trabajo y promoviendo su desarrollo en el ámbito personal y profesional. La implementación del Proyecto Educativo de IPCHILE se estructura en base a cuatro ejes, que se relacionan y complementan entre sí, orientando la trayectoria formativa: El proceso de Diseño Curricular; la Docencia; Recursos y Estándares de Implementación; y el Seguimiento a los Resultados de Aprendizaje. Estos ejes resguardan la consecución de los perfiles de egreso, como mecanismo de aseguramiento de la calidad con foco en la mejora continua de los planes de estudios en la Institución. El siguiente esquema sintetiza la dinámica del Proyecto Educativo.

El Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2019-2023 se basa en 4 Objetivos Estratégicos: 1) Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional; 2) Fortalecer la Sustentabilidad y Gestión Institucional; 3) Desarrollar la Vinculación con el Medio; y 4) Asegurar la Calidad de los Procesos

La Institución se encuentra comprometida con la generación de una comunidad educativa colaborativa, que fomente el desarrollo integral de sus miembros, promotora de una cultura de inclusión y respeto hacia todos sus integrantes, lo que se ha visto materializado en distintas normativas. Entre ellas se puede mencionar la Política de Accesibilidad Universal; la Política de Atención a la Diversidad; la Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; el Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción de Actos de Acoso Sexual; y Protocolos frente a situaciones de acoso y vulneraciones de derecho en los contextos de prácticas profesionales o internados

Para velar por la adecuada implementación de estas políticas, se crea en el año 2018 el Comité de Inclusión, el cual es formalizado en la orgánica institucional mediante decreto de rectoría No. 109 en diciembre de 2019, que tuvo por objeto desarrollar y monitorear planes de acción que permitiesen implementar las políticas y lineamientos institucionales inclusivos, generando las condiciones para que el proyecto educativo institucional fuese accesible a toda la comunidad educativa de IPCHILE, con independencia de su condición social, personal, cultural, física o bien en situación de discapacidad. En 2022, la Institución decide ampliar el alcance del Comité denominándolo Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, cuyo objeto es colaborar en el desarrollo y monitoreo de la gestión de las políticas institucionales en materia de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, y en especial, en materia de atención a miembros de la comunidad institucional en situación de discapacidad y a la aplicación de la política y modelos integrales contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, definido en el Reglamento General.

En 2021 se crea la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género de IPCHILE, con dependencia inicialmente de Secretaría General y hoy, de acuerdo a la reestructuración orgánica implementada durante el primer trimestre de 2022, con dependencia directa de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional. Tiene como objetivo la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre inclusión, diversidad y género

en la institución y en particular, del despliegue del Modelo de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género que ordena la Ley N° 21.369, que complementa el accionar de la Unidad de Investigación, Sanción y de Protección y Reparación de las Víctimas, esta última con dependencia directa de Secretaría General y que tiene como propósito llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. De esta forma, IPCHILE avanza en institucionalizar la orgánica estructural que permitirá fortalecer los mecanismos de aseguramiento de la calidad en esta materia.

Teniendo en cuenta este escenario, así como los requerimientos emanados del marco regulatorio para las instituciones de educación superior, IPCHILE considera necesario efectuar una revisión integral de sus políticas institucionales en estos ámbitos, ampliando el alcance de las mismas para comprender las temáticas de equidad de género y gestión de convivencia, así como también efectuar una revisión de los avances efectuados por la institución en esta materia¹².

También en el ámbito de las capacidades internas, cabe señalar que IPCHILE ha colaborado activamente en reuniones y actividades de “Equidad de género en la Formación Técnica Profesional” organizadas por MINEDUC, como una instancia de reflexión sobre rol de la mujer en la toma de decisiones de Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional del país y cómo empoderar a las nuevas generaciones de mujeres, a través de la entrega de herramientas desde el mundo formativo, que permitan potenciarlas para integrarse al mundo del trabajo técnico o profesional y desde allí aportar a la sociedad para construir un país más equitativo.

Así puede concluirse que, desde la perspectiva de su contexto interno, la institución cuenta con una adecuada potencialidad para resolver la problemática a la que apunta el presente proyecto.

La actual composición de los distintos estamentos de IPCHILE muestra significativos espacios de participación que fomenten la equidad de género. Como se puede observar en el cuadro siguiente, la composición de los estudiantes de IPCHILE se conforma de un 65,3% de mujeres y un 34,6% de hombres, 13 puntos porcentuales por encima del promedio del sistema de educación superior técnico profesional.

Matrícula 2022

Sede	N° Estudiantes Totales		% Representación por Género	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
República	3.889	2.411	61,73%	38,27%
La Serena	2.307	841	73,28%	26,72%
Rancagua	1.339	842	61,39%	38,61%
Virtual	1.986	1.304	60,36%	39,64%
Temuco	1.636	519	75,92%	24,08%
IPCHILE	11.157	5.917	65,34%	34,66%
SUBSISTEMA IP+CFT	276.169	252.411	52,25%	47,75%

Fuente: Dirección de Estudios y Análisis Institucional IPCHILE

Si se analiza el porcentaje de representación por género en las carreras STEM (por sus siglas en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), el porcentaje de representación de mujeres es de un 19,86% versus el 80,14% de hombres, a nivel sistema de Educación Superior Técnico Profesional. Al efecto, IPCHILE presenta cifras ligeramente superiores al promedio del subsistema. Ello constituye un desafío que nuestra institución debe afrontar para incrementar el espacio de participación femenina en estas áreas de conocimiento.

La situación se replica durante el año 2022, en que la matrícula de primer año de carreras STEM se compone de un 21,99%, esto es, un 8% por sobre el que registra el subsistema.

Estudiantes Totales – Carreras STEM 2022

Sede	N° Estudiantes Totales	% Representación por sexo
------	------------------------	---------------------------

¹² “Diagnóstico para el tratamiento de la gestión de la convivencia, inclusión y equidad de género en un nuevo escenario regulatorio”, IPCHILE.

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
República	121	935	11,46%	88,54%
La Serena	134	362	27,02%	72,98%
Rancagua	89	455	16,36%	83,64%
Virtual	218	544	28,61%	71,39%
Temuco	37	121	23,42%	76,58%
IPCHILE STEM	599	2.417	19,86%	80,14%
SUBSISTEMA IP+CFT STEM	23.574	137.062	14,68%	85,32%

Fuente: Dirección de Estudios y Análisis Institucional IPCHILE

Estudiantes Primer Año - Carreras STEM 2022

Sede	N° Estudiantes 1er año		% Representación por sexo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
República	48	336	12,50%	87,50%
La Serena	79	142	35,75%	64,25%
Rancagua	45	208	17,79%	82,21%
Virtual	132	368	26,40%	73,60%
Temuco	10	60	14,29%	85,71%
IPCHILE STEM	314	1.114	21,99%	78,01%
SISTEMA IP+CFT STEM	7.720	47.962	13,86%	86,14%

Fuente: Dirección de Estudios y Análisis Institucional IPCHILE

Distintos estudios han abordado la mínima participación de mujeres en carreras STEM. El estudio de CNED “Mujeres que eligen ciencias: autoeficacia, expectativas de resultado, barreras y apoyos percibidos para la elección de carrera universitaria”¹³, afirma: “...¿Por qué las mujeres eligen en menor medida carreras de estas áreas? Ya en 1981 Hackett y Betz propusieron que las mujeres diferían de los hombres en cuanto a su conducta vocacional porque, producto de la socialización, ven más limitadas sus oportunidades de realizar ciertas actividades y desarrollan menor autoeficacia en estas áreas. De este modo, se reducen sus opciones de carrera a roles y ocupaciones tradicionalmente femeninos. Además, **perciben una serie de barreras, tales como la dificultad de compatibilizar la profesión con la maternidad, la tendencia a ser subestimadas e incluso discriminadas...**”. En otros estudios¹⁴, se afirma que: “... Las razones que explican estas elecciones, entre otras, tienen relación, muchas veces con la violencia de género que existe dentro del sistema educativo, de esta forma **“los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el sistema educativo, más allá de la posibilidad de acceder o no a éste, son: los estereotipos presentes en el material educativo, y la segregación en la orientación vocacional -la cual afecta también a la participación femenina en el progreso científico-tecnológico y en la educación técnica-”**...”

Por su parte, el Ministerio de Educación, en el documento “Plan de Acción. Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables”, sostiene de forma literal, en el acápite “Fundamentación”, que “El éxito de estudiantes que son minoría de género en sus carreras está fuertemente condicionado por sus experiencias educativas, incluidas la relación con sus pares y docentes. Múltiples investigaciones apoyan la visión que procesos formativos inclusivos, e interacciones positivas entre estudiantes y el estamento docente incidirán en la percepción que estos grupos tienen respecto a sus capacidades y habilidades para desempeñarse satisfactoriamente en sus áreas...”

Es conocido que los profesionales de las carreras del área pueden acceder a remuneraciones mayores que las de promedio mercado, por tanto, mujeres tituladas de carreras STEM, pueden potencialmente acceder a mejores rentas que tributen a movilidad social y a mejoras en su calidad de vida. Sin embargo, en un área disciplinar con baja participación de mujeres, la masculinización del ambiente laboral es innegable y, por tanto, constituye un desafío que se suma al ya establecido por el prejuicio y los estereotipos que predefinen la distribución de roles y de trabajo entre hombre y mujer.

¹³ Consultado en <https://www.cned.cl/noticia/mujeres-que-eligen-ciencias-autoeficacia-expectativas-de-resultado-barreras-y-apoyos>

¹⁴ Consultado en <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2017/05/Realidad-Nacional-en-Formacion-y-Promocion-de-Mujeres-STEM-2016-CONICYT-ISONOMA.pdf>

Las carreras STEM, insertas en un entorno altamente masculinizado y en el que se evidencia con meridiana claridad lo afirmado por el propio MINEDUC en su documento “Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables”: *“La Incorporación en los planes de estudios en todos los niveles del sistema de educación, que permitiría a los niños, niñas, mujeres y hombres entender cómo las construcciones de masculinidad y feminidad y los modelos de asignación de los roles sociales (que conforman nuestras sociedades) influyen en sus vidas, relaciones, opciones de vida, trayectorias educativo-laborales, etc...”*

Por tanto, el presente proyecto prioriza la aplicación de la propuesta de ajuste curricular en los planes de estudios de carreras STEM, ello en mérito de que IPCHILE cuenta con una matrícula creciente de mujeres en carreras STEM, con índices por sobre los que se registra en el sistema nacional y en la plena convicción de que no obstante la formación disciplinar ha de efectuarse con la sujeción de los estándares de calidad institucionalmente definidos, la formación integral de los y las estudiantes de estas carreras, impone la necesidad de conjugar esas competencias disciplinares con el desarrollo de aquellas propias de una educación de carácter inclusivo, respetuoso y con enfoque de género.

2.2.- PROBLEMA DE LA PROPUESTA

Si bien existen diversas acciones por parte de las Instituciones de Educación Superior (IES) para la implementación de Ley 21.369, estas serán de bajo impacto si no son abordadas de manera holística con la comunidad educativa y su entorno relevante.

La única forma de realizar una formación integral de los futuros profesionales y técnicos de nivel superior, es mediante la incorporación de la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes de estudios de las respectivas carreras, de forma tal que tributen a la obtención de perfiles de egreso que no solo aborden la excelencia en el logro de las competencias disciplinares de la carrera, sino también a un conjunto de otras competencias. Al efecto, se hace necesario implementar, perfeccionar y fortalecer los modelos curriculares de las IES en Chile de manera que este rápido crecimiento del área estratégica: Igualdad de género y no discriminación se traduzca en aprendizajes efectivos y cambios culturales para un escalable número de estudiantes, comenzando por los(as) que cursan carreras STEM, quienes se desempeñarán en un ambiente altamente masculinizado, donde la participación de la mujer es baja y el acceso a ésta se ve desafiada no solo por los estereotipos tradicionales de asignación de roles, sino los propios de una formación que omite cuestiones de género y de sana convivencia en que el respeto a los derechos humanos y a la diversidad se convierte en una piedra angular para su logro. Es importante contar con apoyos de financiamiento externo, puesto que el carácter interdisciplinario de las soluciones propuestas, demanda contar con profesionales especialistas en las materias, que resultan escasos ante las exigencias demandadas por un medio que se ajusta a estos profundos cambios culturales y sociales, con el objetivo de dejar capacidades instaladas en la institución.

El presente proyecto tendrá un impacto directo en los estudiantes de las carreras STEM impartidas por IPCHILE en las sedes de Temuco, Santiago, Rancagua, La Serena y en el Campus de Educación a Distancia, considerando un alcance del 90% (3.249) de estudiantes matriculados en carreras STEM, el 100% (694) del cuerpo docente, y el 100% (547) de los colaboradores de IPCHILE que se verán directamente beneficiados con el desarrollo de acciones y recursos de aprendizaje especialmente diseñados para formación en temas relacionados con derechos humanos, violencia y discriminación de género.

El proyecto tendrá como beneficiarios directos a los estudiantes, docentes y colaboradores de IPCHILE que podrán acceder a un conjunto de acciones y recursos de aprendizajes. La expertise generada en la operativización del presente proyecto, podrá constituir el primer eslabón para que la reforma curricular propuesta sea escalable y aborde la totalidad los planes de estudios vigentes ofertados por IPCHILE, de forma tal de consolidar una cultura interna inclusiva, de respeto y de género, impactando también al entorno relevante con proyectos de vinculación con el medio asociados, a través de la necesaria interacción con la comunidad que

se produce en los proyectos en marcha y con otros que sean planificados con una orientación clara en esta materia.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1.- OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la adecuación del actual Modelo Curricular de IPCHILE a través del desarrollo de recursos de aprendizaje y estrategias didácticas que posibiliten la sensibilización, formación y educación los derechos humanos, violencia y discriminación de género para ser implementados en planes de estudio de carreras STEM, permeando a toda la comunidad educativa y su entorno relevante que favorezca los cambios culturales.

3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incorporar la competencia sello, asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio de 15 carreras STEM, que permita la adecuación del actual Modelo Curricular.
2. Incorporar en el Plan de Formación Docente, capacitaciones que permitan entregar herramientas de manejo en el aula por parte del cuerpo docente, para desarrollar la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación de las y los estudiantes.
3. Incorporar en el Plan de Capacitación Institucional, programas de formación y capacitación con alcance a colaboradores, en la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género.
4. Implementar programas de formación en base a la Ley N° 21.369, dirigido al entorno relevante definido en el Modelo de Vinculación con el Medio de IPCHILE, que permitan favorecer cambios culturales en la sociedad en material de derechos humanos, violencia y discriminación de género, impactando al mundo productivo.
5. Difundir las buenas prácticas y resultados de la implementación con otras instituciones de educación superior.

4. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1	Incorporar la competencia sello, asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio de 15 carreras STEM, que permita la adecuación del actual Modelo Curricular.	
Hitos¹⁵	Actividades¹⁶	Medios de Verificación¹⁷

¹⁵ Los **hitos** son entendidos como resultados intermedios suficientes y pertinentes para el logro de los objetivos específicos, y corresponden a los bienes y/o servicios que produce o entrega el proyecto para cumplir cada objetivo específico. Los hitos deben estar ordenados con una lógica cronológica y secuencial. Deben expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

¹⁶ Las **actividades** son las tareas relevantes que se deben cumplir para el logro de cada uno de los hitos. Deben presentarse como un listado, agrupadas para cada uno de los hitos, en orden cronológico y secuencial. En el proceso de implementación se podrán ajustar estas actividades.

¹⁷ Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el cumplimiento de cada uno de los hitos. Debe presentarse un único medio de verificación por hito (no de las actividades realizadas).

Hito 1: Plan de Desarrollo Curricular definido <i>Mes 1 a Mes 9</i>	Contratar a consultor externo (Consultoría Firma) que apoye en la prospección y diagnóstico de levantamiento de información para la definición de la competencia sello y contenidos a implementar en las asignaturas de los planes de estudio.	Resolución de la Vicerrectoría Académica que actualiza planes de estudio de carreras STEM, incorporando la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género.
	Planificar los planes de estudio de carreras STEM que se actualizarán.	
	Actualizar planes de estudio de carreras STEM, incorporando la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género.	
Hito 2: Asignaturas desarrolladas <i>Mes 9 a Mes 12</i>	Elaborar con diseñadores especialistas en la materia, los productos microcurriculares (programas de asignatura, planificación didáctica, material fuente e instrumentos de evaluación) de los planes de estudio actualizados.	Informe de evaluación curricular (Aseguramiento de la Calidad)
	Validar por Dirección de Escuela los productos microcurriculares elaborados.	
	Validar por Dirección de Desarrollo Curricular e Innovación los productos microcurriculares elaborados.	
Hito 3 Validación de la calidad de productos microcurriculares por juicio de expertos ejecutada <i>Mes 8 al mes 12</i>	Desarrollar una metodología para validación por juicio de experto	Informe final de juicio de expertos para ajustes de los productos microcurriculares
	Construir instrumentos de validación para trabajo con juicio de expertos.	
	Validación por juicio de experto	
	Ajustes a los productos microcurriculares en base a resultados de validación por expertos y carga en plataforma educativa y virtual	
	Validar carga de planificación académica en el Sistema de Gestión Integrado (SGI)	
Hito 4: Plan de sensibilización y difusión de las asignaturas implementadas <i>Mes 9 a Mes 23</i>	Definir un plan de sensibilización y difusión que permita la participación activa de los estudiantes.	Plan de sensibilización y difusión para estudiantes
	Implementar plan de sensibilización y difusión (intervenciones teatrales, recreaciones, cápsulas, gráficas, entre otras) para los estudiantes.	
Hito 5: Ciclo de mejora del Plan de Desarrollo Curricular implementado <i>Mes 15 a Mes 24</i>	Definir instrumentos de medición	Actualización del Manual de Especificaciones para la Implementación del Diseño Curricular
	Aplicar instrumentos de medición	
	Medir el logro y resultados del Plan de Desarrollo Curricular.	
	Revisar y ajustar procesos internos de producción de desarrollo curricular.	
Hito 6: Plan de trabajo elaborado <i>Mes 22 a Mes 24</i>	Elaborar plan de trabajo para actualizar planes de estudio de las otras carreras, incorporando la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género.	Plan de trabajo para escalabilidad
Hito 7: Planes de estudios actualizados. <i>Mes 25 al 34</i>	Actualizar planes de estudio de acuerdo al plan de trabajo establecido, incorporando la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género.	Decretos de los planes de estudio actualizados.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2	Incorporar en el Plan de Formación Docente, capacitaciones que permitan entregar herramientas de manejo en el aula por parte del cuerpo docente, para desarrollar la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación de las y los estudiantes.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Plan de formación docente ajustado <i>Mes 3 a Mes 7</i>	Contratar a consultor externo (Consultoría Individual) que apoye en el diagnóstico de levantamiento de información para la definición de temáticas y contenidos a implementar.	Plan de Formación Docente ajustado aprobado
	Planificar las temáticas a implementar.	
Hito 2: Cursos diseñados <i>Mes 7 a Mes 10</i>	Contratar diseñadores especialistas en la materia	Cursos cargados en ambiente virtual
	Diseñar los cursos (contenidos y modalidad).	
	Validar los cursos.	
	Implementar los cursos en ambiente virtual docente	
Hito 3: Cursos de formación docente STEM ejecutado. <i>Mes 10 al Mes 30</i> - Período 1: Mes 10 a 13 (1ra versión) - Período 2: Mes 16 a 24 (2da versión) - Período 3: Mes 25 a 30 (3ra versión)	Ejecutar anualmente cursos del plan de formación docente considerando herramientas de manejo en el aula para el desarrollo de la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación de las y los estudiantes en las carreras STEM.	Informe de aprobación de cursos del plan docente STEM por períodos
Hito 4: Plan de sensibilización y difusión de los cursos implementado <i>Mes 7 a Mes 34</i> - Período 1: Mes 7 a 10 - Período 2: Mes 11 a 16 - Período 3: Mes 23 a 25	Definir un plan de sensibilización y difusión que permita mayor cobertura y participación de los docentes.	Informe de evaluación del Plan de sensibilización y difusión de los cursos implementado por período (Aseguramiento de la Calidad)
	Implementar plan de sensibilización y difusión (intervenciones, recreaciones, cápsulas, gráficas, entre otras) para el cuerpo docente	
	Definir plan de seguimiento de realización de cursos de formación.	
	Evaluación de resultados e impacto del plan de sensibilización y difusión.	
Hito 5: Ciclo de mejora del Plan de Formación Docente en carreras STEM implementado <i>Mes 15 a Mes 34</i> - Período 1: Mes 15 a 22 - Período 2: Mes 25 a 28	Evaluar la cobertura de la participación de los docentes por carrera STEM	Informe del Ciclo de Mejora del Plan de Formación Docente en carreras STEM con perspectiva de género por período
	Evaluación de satisfacción de los docentes respecto de los cursos implementados	
	Establecer plan de mejora con evaluaciones de procesos y final realizadas en cada año de implementación de los cursos.	
	Revisar y ajustar Plan de Formación Docente respecto de los cursos implementados.	
	Medir el impacto, logro y resultados del Plan de Formación Docente respecto de los cursos implementados anualmente,	

- Período 3: Mes 31 a 34	Implementar un equipo de Formador de Formadores que cuente con las herramientas y competencias para motivar, capacitar y acompañar a los docentes de la institución en la competencia sello.	
Hito 6: Plan de capacitación ejecutado para otras carreras <i>Mes 20 al mes 32</i> - Período 1: Mes 16 a 25 (1ra versión) - Período 2: Mes 28 a 32 (2da versión)	Planificar el plan de Formación Docente para docentes de las carreras no STEM Ejecutar el plan de formación docente considerando herramientas de manejo en el aula para el desarrollo de la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación de las y los estudiantes en las carreras no STEM, al menos uno. Elaborar base de datos de docentes que permita tener información actualizada, confiable y en forma oportuna de docentes que han participado d Plan de Formación Docente.	Informe de aprobación de cursos Plan de capacitación ejecutado para otras carreras por período

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3	Incorporar en el Plan de Capacitación Institucional, programas de formación y capacitación con alcance a colaboradores, en la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Plan de Capacitación Institucional ajustado <i>Mes 3 a Mes 8</i>	Contratar a consultor externo (Consultoría Individual) que apoye en el diagnóstico de levantamiento de información para la definición de temáticas y contenidos a implementar. Planificar las temáticas a implementar.	Plan de Capacitación Institucional ajustado aprobado
Hito 2: Cursos diseñados <i>Mes 8 a Mes 12</i>	Contratar diseñadores especialistas en la materia Diseñar los cursos (contenidos y modalidad). Validar los cursos. Implementar los cursos en ambiente virtual	Cursos cargados en ambiente virtual
Hito 3: Plan de sensibilización y difusión de los cursos implementado <i>Mes 10 a Mes 25</i> - Período 1: Mes 10 a 13 (1ra versión) - Período 2: Mes 14 a 19 (2da versión) - Período 3: Mes 20 a 25 (era versión)	Definir un plan de sensibilización y difusión que permita mayor cobertura y participación de los colaboradores. Implementar plan de sensibilización y difusión (intervenciones, recreaciones, cápsulas, gráficas, entre otras) para colaboradores. Definir plan de seguimiento de realización de cursos de formación. Evaluación de resultados e impacto del plan de sensibilización y difusión	Informe de evaluación Plan de sensibilización y difusión de los cursos implementado por período (Aseguramiento de la Calidad)

<p>Hito 4: Cursos de formación colaboradores ejecutado.</p> <p><i>Mes 13 al Mes 30</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Período 1: Mes 13 a 18 (1ra versión) - Período 2: Mes 19 a 24 (2da versión) - Período 3: Mes 25 a 30 (3ra versión) 	<p>Ejecutar anualmente plan de capacitación considerando herramientas de manejo en el aula para el desarrollo de la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género .</p>	<p>Informe de aprobación de cursos del plan de capacitación colaboradores por período</p>
<p>Hito 5: Ciclo de mejora del Plan de Capacitación Institucional implementado</p> <p><i>Mes 19 a Mes 34</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Período 1: Mes 19 a 23 (1ra versión) - Período 2: Mes 25 a 29 (2da versión) - Período 3: Mes 31 a 34 (3ra versión) 	<p>Realizar diagnóstico del logro del Plan de Capacitación institucional respecto de los cursos implementados.</p> <p>Determinar y aplicar instrumento de medición de impacto</p> <p>Medir el impacto, logro y resultados del Plan de Capacitación institucional respecto de los cursos implementados.</p> <p>Evaluación de satisfacción de los colaboradores respecto de los cursos implementados</p> <p>Revisar y ajustar Plan de Capacitación Institucional respecto de los cursos implementados</p>	<p>Informe de Ciclo de mejora del Plan de Capacitación Institucional implementado con perspectiva de género por período</p>

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO N°4</p>	<p>Implementar programas de formación en base a la Ley N° 21.369, dirigido al entorno relevante definido en el Modelo de Vinculación con el Medio de IPCHILE, que permitan favorecer cambios culturales en la sociedad en material de derechos humanos, violencia y discriminación de género, impactando al mundo productivo.</p>	
<p>Hitos</p>	<p>Actividades</p>	<p>Medios de verificación</p>
<p>Hito 1: Plan de Trabajo de Vinculación con el Medio definido <i>Mes 3 a Mes 7</i></p>	<p>Definir el grupo de interés del entorno relevante a partir del Modelo de Vinculación con el Medio de IPCHILE.</p> <p>Ejecutar el Plan de Trabajo capacitando a la comunidad, socios estratégicos, red de expertos en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género, entre otros.</p>	<p>Informe de medición de impacto de acciones del Plan de Trabajo de Vinculación con el Medio</p>
<p>Hito 2: Alianzas Estratégicas formalizadas <i>Mes 8 a Mes 12</i></p>	<p>Generar vínculos con entorno relevante focalizado.</p> <p>Formalizar las alianzas estratégicas con entorno relevante focalizado y definir estrategias y objetivos que favorecerán la implementación del programa de colaboración.</p> <p>Difusión de los convenios formalizados.</p>	<p>Convenios formalizados</p>

Hito 3: Plan de Trabajo implementado <i>Mes 13 a Mes 36</i> - Período 1: Mes 13 a 23 (1ra versión) - Período 2: Mes 24 a 36	Definir plan de trabajo de cada convenio formalizado	Informe de seguimiento de Proyectos de Vinculación con el Medio implementados con perspectiva de género por período
	Implementar plan de trabajo de cada convenio formalizado	
Hito 4: Diplomado en derechos humanos, violencia y discriminación de género diseñado <i>Mes 7 a Mes 16</i>	Elaborar programa del diplomado considerando resultados de aprendizajes, contenidos, metodología y evaluación.	Diplomado validado y cargado en plataforma
	Contratar diseñadores especialistas en la materia	
	Construir el diplomado en derechos humanos, violencia y discriminación de género	
	Validar con juicio de expertos diplomado.	
	Implementar diplomado en plataforma	
Hito 5: Diplomado en derechos humanos, violencia y discriminación de género ejecutado (a docentes y colaboradores) <i>Mes 16 a Mes 24</i>	Ejecutar primera versión del Diplomado a docentes y colaboradores	Informe de Resultados versión del Diplomado a docentes y colaboradores con perspectiva de género
	Retroalimentación y Evaluación de satisfacción, y pertinencia de los participantes de la primera versión del Diplomado.	
	Ajustes diplomado en base a la retroalimentación dada por participantes.	
	Medir el impacto, logro y resultados de la ejecución del Diplomado	
Hito 6: Diplomado en derechos humanos, violencia y discriminación de género ejecutado (entorno relevante focalizado) <i>Mes 25 a Mes 36</i>	Ejecutar segunda versión del Diplomado a entorno relevante focalizado	Informe de Resultados versión del Diplomado a entorno relevante focalizado con perspectiva de género
	Evaluación de satisfacción y pertinencia de los participantes de la segunda versión del Diplomado.	
	Medir el impacto, logro y resultados de la ejecución del Diplomado	

OBJETIVO ESPECÍFICO N°5	Difundir las buenas prácticas y resultados de la implementación del proyecto con otras instituciones de educación superior.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Seminario interno del proyecto realizado <i>Mes 13 a Mes 16</i>	Planificar seminario interno	Informe de Ejecución del Seminario Interno
	Diseñar plan de difusión del seminario interno	
	Ejecución del seminario interno	
	Evaluación de satisfacción de los participantes	
Hito 2: Seminario nacional del proyecto realizado <i>Mes 25 a Mes 28</i>	Planificar seminario nacional	Informe de Ejecución del Seminario Nacional
	Diseñar plan de difusión del seminario nacional	
	Ejecución del seminario nacional	
	Evaluación de satisfacción de los participantes	
	Planificar seminario internacional	

Hito 3: Seminario internacional de buenas prácticas en materia de sensibilización y educación en derechos humanos, violencia y discriminación de género en IES y su entorno relevante realizado <i>Mes 30 a Mes 36</i>	Diseñar plan de difusión del seminario internacional	Informe de Ejecución del Seminario Internacional
	Ejecución del seminario internacional	
	Evaluación de satisfacción de los participantes	
Hito 4: Documento de buenas prácticas en materia de sensibilización y educación en derechos humanos, violencia y discriminación de género en IES y su entorno relevante publicado <i>Mes 27 a Mes 36</i>	Definir contenidos de la publicación	Documento publicado
	Diseñar documento	
	Implementar repositorio institucional que aloje buenas prácticas y mejoras para la difusión interna y externa.	

5. INDICADORES¹⁸ DE LA PROPUESTA

Objetivo específico	Nombre indicador	Fórmula cálculo	Línea Base	Meta año 1	Meta año 2	Meta año 3	Medios de verificación ¹⁹
OE1	Planes de estudio actualizados en carreras STEM	(N° planes de estudio actualizados / N° planes de estudio planificados)*100	15	50%	100%	0%	Planes de Estudio con competencia sello decretados
OE1	Estudiantes Impactados de carreras STEM	(N° de Estudiantes en planes de estudio actualizados con competencia sello incorporada / N° de estudiantes en planes de estudio planificados ²⁰)*100	3.249	0	50%	100%	Informe de Estudiantes con matrícula en planes de estudio STEM con competencia sello incorporada desagregado por sexo
OE1	Aprobación de la competencia	(N° Estudiantes con competencia aprobada/N°	0 ²¹	0%	40%	75%	Informe de resultados

¹⁸ Los **indicadores** son herramientas que entregan información cuantitativa respecto del nivel de logro alcanzado por un proyecto, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este. Un indicador establece una relación entre dos o más variables, la que, comparada con períodos anteriores, productos (bienes o servicios) similares o una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño en el proyecto.

¹⁹ Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el logro de cada uno de los indicadores. Debe presentarse un único medio de verificación preciso por indicador.

²⁰ Condicionado a número de estudiantes SIES matriculados en 2024 en las 15 carreras STEM actualizadas.

²¹ Línea base se calculará al mes 6 proyectando el ingreso de estudiantes con la Matrícula SIES 2023.

	en carreras STEM	Estudiantes totales de carreras actualizadas)*100					desagregado por sexo
OE1	Estudiantes en situación de discapacidad impactados en carreras STEM	(N° Estudiantes en carreras STEM con competencia sello incorporada en situación de discapacidad /N° Estudiantes totales STEM en situación de discapacidad ²²)*100	88	0%	50%	100%	Estudiantes con discapacidad en planes de estudio STEM con competencia de sello incorporado
OE2	Tasa Cursos de Formación Docente Creados	(N° de Cursos Creados/N° de cursos proyectados)*100	0 ²³	100%	0%	0%	Plan de Formación Docente Validado y Formalizado
OE2	Tasa de Participación Docente en cursos de formación	(N° Docentes Inscritos/Docentes Totales) *100	0 ²⁴	0%	50%	75%	Informe de resultados desagregado por sexo
OE2	Tasa de Satisfacción participantes cursos docentes	(N° total de encuestas con valoración positiva/Cantidad de encuestas realizadas)*100	60%	0%	70%	80%	Informe de resultados desagregado por sexo
OE3	Tasa Cursos de Formación para Colaboradores Creados	(N° de Cursos Creados/N° de cursos proyectados)*100	0 ²⁵	20%	50%	100%	Plan de Formación Docente Validado y Formalizado
OE3	Tasa de Participación colaboradores de la institución en cursos	(N° Colaboradores inscritos/N° Colaboradores Totales)*100	0 ²⁶	0%	75%	95%	Informe de resultados desagregado por sexo
OE3	Tasa de Satisfacción participantes cursos colaboradores	(N° total de encuestas con valoración positiva/N° de encuestas realizadas)*100	0%	0%	75%	90%	Informe de resultados desagregado por sexo
OE4	Número de Convenios formalizados	N° de Convenios firmados	1	2	4	6	Convenios firmados

²² Condicionado a número de estudiantes SIES matriculados en situación de discapacidad en las 15 carreras STEM actualizadas.

²³ Línea base se calculará al mes 6.

²⁴ Línea base se calculará al mes 7 proyectando los docentes con el Personal Académico SIES 2023

²⁵ Línea base se calculará al mes 6.

²⁶ Línea base se calculará al mes 7 proyectando los colaboradores del año 2023.

OE4	Competencias incorporadas en proyectos de Vinculación con el Medio	(Competencia Sello incorporada / N° de proyectos de Vinculación con el Medio)*100	0 ²⁷	0%	50%	75%	Informe de competencia sello incorporadas en los Proyectos de Vinculación con el Medio
OE4	N° de Mujeres Participantes en los Diplomados	(N° Docentes y Colaboradoras Mujeres Participantes/ Total Docentes y Colaboradores Inscritos) *100 (N° Tituladas Mujeres Participantes/Total Titulados(as) Inscritos(as))*100	0 ²⁸	0%	40%	50%	Informes de resultados desagregado por sexo
OE5	Tasa de Satisfacción participantes seminario interno	Número total de encuestas satisfacción con valoración positiva/Cantidad de encuestas realizadas	80%	0%	90%	0%	Informe de resultados desagregado por sexo
OE5	Tasa de Satisfacción participantes seminario nacional	Número total de encuestas satisfacción con valoración positiva/Cantidad de encuestas realizadas	70%	0%	80%	0%	Informe de resultados desagregado por sexo
OE5	Tasa de Satisfacción participantes seminario internacional	Número total de encuestas satisfacción con valoración positiva/Cantidad de encuestas realizadas	70%	0%	0%	80%	Informe de resultados desagregado por sexo

²⁷ Línea base se calculará al mes 7.

²⁸ Línea base se calculará al mes 7 proyectando los colaboradores del año 2023.

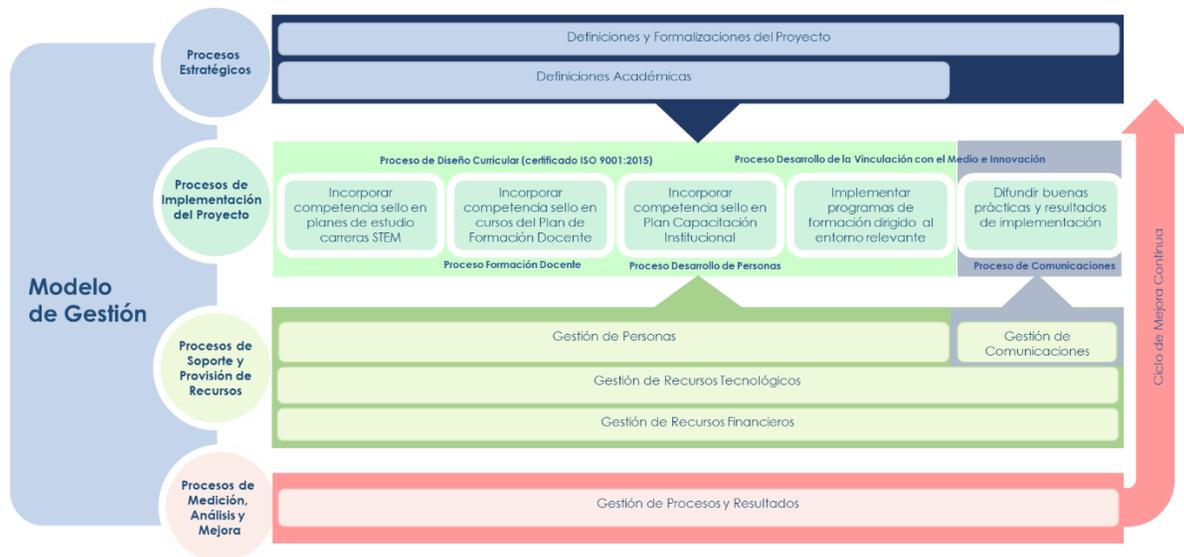
6. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (máx. 5 páginas).

6.1.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO

La ejecución de este proyecto es responsabilidad de la Vicerrectora de Desarrollo Institucional y su Sponsor es la Rectora, asegurando de esta forma la integración entre todas las unidades institucionales involucradas. La Jefa de Proyecto es la Vicerrectora de Desarrollo Institucional, quien lidera el Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género de IPCHILE, y a quien le corresponderá liderar la implementación del Proyecto, conforme al objetivo general y objetivos específicos de la propuesta, siendo apoyada en sus funciones por la Coordinadora del Proyecto, responsabilidad que recae en la Directora de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género.

En el Objetivo Estratégico N° 1 “Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional” del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2019-2023, IPCHILE define el objetivo específico 1.1.7 “Revisar las competencias del Sello Institucional hacia los nuevos desafíos del entorno”, desde donde se abordará el desarrollo del proyecto, articulando la Unidad de Desarrollo Curricular e Innovación con la Unidad de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, permeando de esta forma a toda la comunidad educativa (estudiantes, docentes, colaboradores) y su entorno relevante, favoreciendo los cambios culturales.

Los procesos claves para el logro de los objetivos propuestos en el proyecto están vinculados a la gestión de las distintas actividades asociadas, y que solo a través de una adecuada articulación de estas con las respectivas direcciones y unidades institucionales permitirán asegurar la transferencia de los resultados del proyecto como se visualiza en el siguiente esquema:



La implementación y el desarrollo de las actividades requeridas para alcanzar los objetivos específicos de la propuesta serán de responsabilidad de diferentes direcciones de la Institución velando por una adecuada paridad de género, las que trabajaran articuladas a través de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, quien definirá las instancias (reuniones, formas de comunicación y articulación) y las herramientas de gestión que se utilizarán para el logro de los objetivos propuestos.

Objetivo Específico N° 1: Incorporar la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio de 15 carreras STEM, que permita la adecuación del actual Modelo Curricular.	
Procesos clave y de soporte	Incorporar competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de Diseño Curricular - Proceso de Vinculación con el Medio e Innovación
Equipos y profesionales responsables de la implementación operacional	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Desarrollo Curricular e Innovación - Docentes Asesores - Consultor(a) externo
Unidades y actores que forman parte de la propuesta, identificando su rol en ésta (interno y externo)	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Escuela de Ingeniería - Dirección Escuela de Procesos Industriales y Recursos Naturales - Dirección Escuela de Humanidades - Dirección Plan de Acompañamiento Estudiantil - Coordinación de Sello Estudiantil - Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género - Diseñador(a) Gráfico (externo) - Diseñador(a) Instruccional (externo) - Coordinador(a) Curricular y de Evaluación Escuelas (externo) - Coordinador(a) Curricular y de Evaluación Proyecto (externo) - Estudiantes, docentes y colaboradores (participantes plan de sensibilización)
Objetivo Específico N° 2: Incorporar en el Plan de Formación Docente, capacitaciones que permitan entregar herramientas de manejo en el aula por parte del cuerpo docente, para desarrollar la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación de las y los estudiantes	
Procesos clave y de soporte	Incorporar competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en capacitaciones del Plan de Formación Docente <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de Diseño Curricular - Proceso de Formación Docente
Equipos y profesionales responsables de la implementación operacional	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Nacional Académica - Docentes Asesores - Consultor(a) externo
Unidades y actores que forman parte de la propuesta, identificando su rol en ésta (interno y externo)	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Desarrollo Curricular - Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género - Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas - Asesor(a) Pedagógico(a) - Desarrollador(a) de Contenidos (externo) - Docentes de carreras STEM y no STEM (participantes)
Objetivo Específico N° 3: Incorporar en el Plan de Capacitación Institucional, programas de formación y capacitación con alcance a colaboradores, en la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género.	
Procesos clave y de soporte	Incorporar competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en capacitaciones del Plan de Capacitación Institucional <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de Diseño Curricular - Proceso de Desarrollo de Personas

Equipos y profesionales responsables de la implementación operacional	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas - Docentes Asesores - Asesores Pedagógicos de Sede - Consultor(a) externo
Unidades y actores que forman parte de la propuesta, identificando su rol en ésta (interno y externo)	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Desarrollo Curricular - Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas - Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género - Jefatura de Reclutamiento y Desarrollo Organizacional - Desarrollador(a) de Contenidos (externo). - Colaboradores participantes en el Plan de Capacitación

Objetivo Específico N° 4: Implementar programas de formación en base a la Ley N° 21.369, dirigido al entorno relevante definido en el Modelo de Vinculación con el Medio de IPCHILE, que permitan favorecer cambios culturales en la sociedad en material de derechos humanos, violencia y discriminación de género, impactando al mundo productivo.

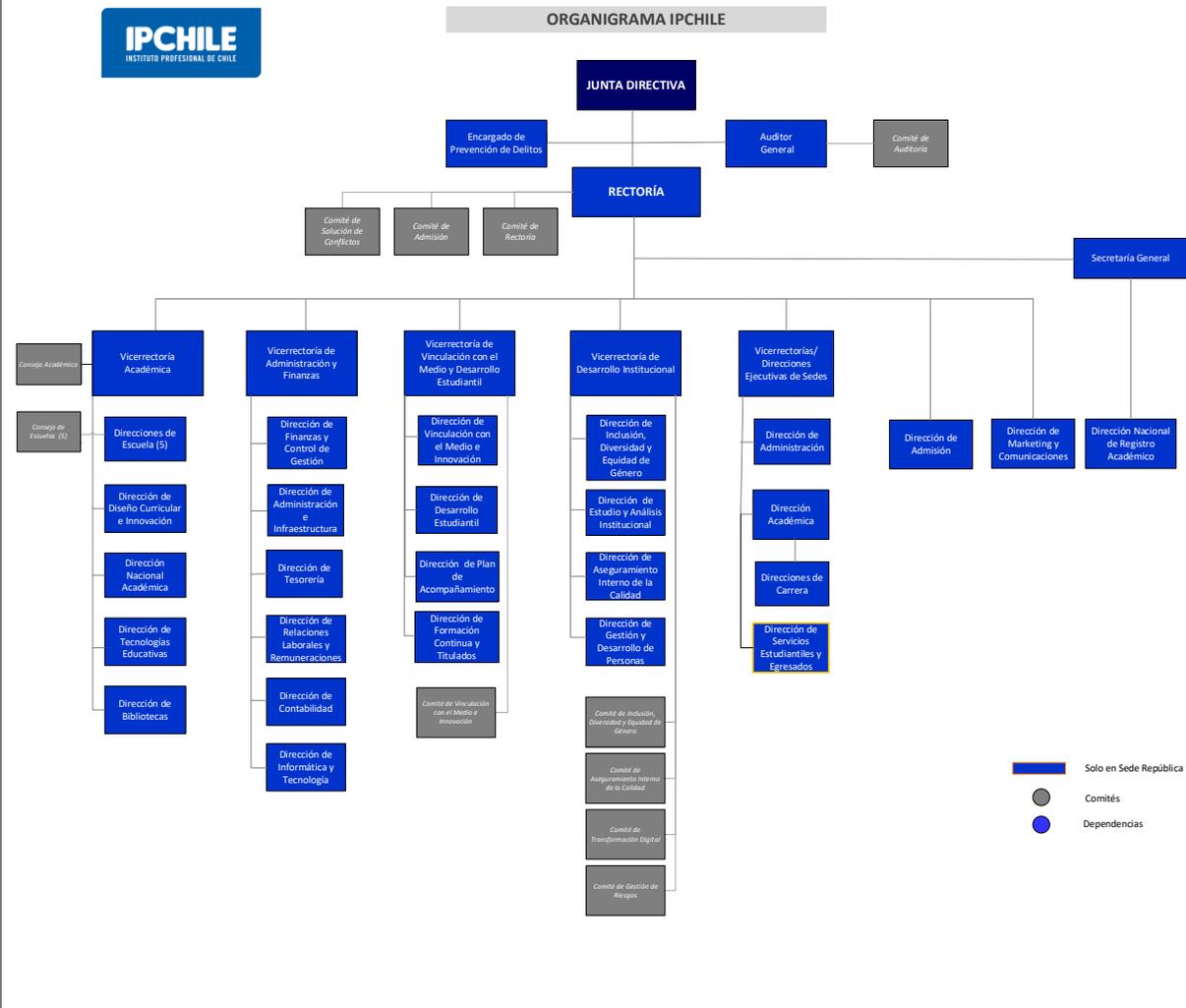
Procesos clave y de soporte	<p>Implementar programas de formación en base a la Ley 21.369 dirigido al entorno relevante</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de Diseño Curricular - Proceso de Desarrollo de la Vinculación con el Medio
Equipos y profesionales responsables de la implementación operacional	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Vinculación con el Medio e Innovación - Dirección Nacional Académica - Asesores Pedagógicos de Sede - Docentes Asesores
Unidades y actores que forman parte de la propuesta, identificando su rol en ésta (interno y externo)	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Formación Continua y Titulados - Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género - Desarrollador(a) de Contenidos (externo) - Representantes externos de Centros de Práctica participantes - Representantes externos de empleadores participantes

Objetivo Específico N° 5: Difundir las buenas prácticas y resultados de la implementación del proyecto con otras instituciones de educación superior.

Procesos clave y de soporte	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir buenas prácticas del proyecto - Proceso de Comunicaciones - Proceso de Diseño Curricular
Equipos y profesionales responsables de la implementación operacional	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Formación Continua y Titulados - Dirección de Desarrollo - Dirección Plan de Acompañamiento Estudiantil
Unidades y actores que forman parte de la propuesta, identificando su rol en ésta (interno y externo)	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Marketing y Comunicaciones - Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género - Asesor externo experto en temas relativos al proyecto - Expositores externos de otras IES nacionales e internacionales de destacada trayectoria en temas relativos al proyecto - Estudiantes de carreras STEM y no STEM (participantes) - Docentes de carreras STEM y no STEM (participantes) - Colaboradores (participantes) - Participantes de otras IES

Nota: Los actores externos se identifican con la palabra “externo”. Todo el resto son colaboradores internos.

En el organigrama institucional se puede visualizar la representación de las distintas áreas y la amplia representatividad permitirá una coordinación transversal. La selección de los participantes se orientó conforme a la especificidad de los objetivos del proyecto. La experiencia profesional y laboral de los participantes es coherente con las funciones definidas.



6.2.- MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Mecanismo 1: Jefe(a) del Proyecto, Coordinador(a) General y Coordinador(a) Operativo llevarán a cabo una reunión de avance semanal, en la que monitorearán todas las actividades e hitos, para armar la agenda de la reunión de trabajo general. Las reuniones tendrán una agenda formal se mantendrá registro a través de un acta de cada reunión.

Mecanismo 2: El Proyecto se coordinará mediante reuniones quincenales de trabajo, encabezada por el(la) Jefe(a) de Proyecto y organizadas y calendarizadas por el(la) Coordinador(a) General, a las cuales deberán asistir todos los responsables de objetivos específicos, así como también otras unidades o participantes en caso de que se requiera. Para las reuniones de avance quincenal se efectuará seguimiento a través del siguiente Panel de Control:

Panel de Control Avance Proyecto FDI										
Nombre del Proyecto										
Fecha Reunión										
Objetivo Específico	Actividad	Fecha Implementación	Avances Actividades	Indicador	Avance Indicador	Presupuesto	Avance Presupuesto	Nudos Críticos	Acuerdos	Responsable del Acuerdo
Hito 1:										
Hito 2:										
Hito 3:										
Participantes de la Reunión										
Cargo	Nombre	Rol en el Proyecto								

Mecanismo 3: Jefe(a) del Proyecto presentará avances mensuales al Comité de Rectoría que permita informar y rendir cuenta periódica sobre el cumplimiento de los hitos incluidos en cada uno de los objetivos específicos del proyecto y del presupuesto asociado. El avance será formalizado mediante una presentación ejecutiva estructurada que incorporará en los datos desagregados el monitoreo desagregado por sexo, así como también velar para que el 60% o más de la conformación de los equipos del Proyecto sean mujeres.

Mecanismo 4: Coordinador(a) General presentará avances de resultados al Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, siendo este comité, una de las instancias que actuará como vaso comunicante entre todas las unidades que lo conforman, con representación de unidades centrales y de sedes. Así como también la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género.

6.3.- DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN

El siguiente diagrama del proyecto sintetiza los roles de los actores claves:



Descripción de principales roles y funciones de los actores claves:

- **Sponsor:** Rector(a), quien estará a cargo de tomar las decisiones institucionales que faciliten el éxito del proyecto. Al ser la máxima autoridad formal, se asegura con ello que las decisiones se tomen al más alto nivel y se tenga la mayor perspectiva para resolver.
- **Líder Estratégico Sello Institucional:** Vicerrector(a) Académica, quien tiene la responsabilidad de entregar los lineamientos estratégicos al equipo ejecutor en relación al sello institucional.
- **Jefe(a) de Proyecto:** Vicerrector(a) de Desarrollo Institucional, quien tiene la responsabilidad de impulsar el proyecto y gestionar todas las actividades comprometidas, así como también transmitir al Sponsor, cuando corresponda, los requerimientos que necesiten de una resolución que esté fuera de su alcance.
- **Coordinador(a) General de Proyecto:** Director(a) de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, quien deberá establecer las condiciones para que se lleven a cabo las actividades, de conformidad a lo establecido en la Carta Gantt del Proyecto, así como también definir escenarios idóneos de trabajo, también deberá informar periódicamente de los avances en las reuniones de coordinación. Deberá informar al Jefe(a) del Proyecto de cualquier obstáculo o problema que requiera de su definición para impulsar los avances.
- **Coordinador(a) Operativo FDI:** Por definir (externo), quien deberá apoyar al Coordinador de Proyecto en todas las actividades contenidas en la Carta Gantt del Proyecto, además de organizar reuniones, generar actas, proveer de insumos para los reportes de avances, apoyar en las actividades entre unidades, entre otros.
- **Coordinadores de Objetivos Específicos:** Estarán a cargo de gestionar las actividades del objetivo bajo su responsabilidad, de cumplir los compromisos y de alcanzar los hitos establecidos, llevando a cabo un monitoreo mensual del avance de cada objetivo:
 - Coordinador Objetivo Específico 1: Director(a) de Desarrollo Curricular e Innovación
 - Coordinador Objetivo Específico 2: Director(a) de Nacional Académico
 - Coordinador Objetivo Específico 3: Director(a) de Gestión y Desarrollo de Personas
 - Coordinador Objetivo Específico 4: Director(a) de Vinculación con el Medio e Innovación
 - Coordinador Objetivo Específico 5: Director(a) de Educación Continua y Titulados
- **Responsables Adecuaciones Curriculares carreras STEM Escuela:** estarán a cargo de definir los planes de estudio y validar las adecuaciones curriculares pertinentes a las carreras.
- **Coordinador(a) Sensibilización Estamento Estudiantil:** estará a cargo de definir e implementar el plan de sensibilización y difusión que permitirá la participación activa de los estudiantes.
- **Asesor(a) Pedagógico(a) Cuerpo Docente:** estará a cargo de definir e implementar el plan de sensibilización y difusión que permitirá la participación activa del cuerpo docente.
- **Docentes Asesores:** apoyarán la implementación de las adecuaciones curriculares en la comunidad educativa y entorno relevante.
- **Coordinado(a) Sensibilización Estamento Colaboradores:** estará a cargo de definir e implementar el plan de sensibilización y difusión que permitirá la participación activa de los colaboradores.
- **Coordinador(a) Transversal Contenidos de Inclusión:** estará a cargo de validar los contenidos transversales en materia de inclusión.
- **Coordinador(a) Transversal Aspectos Legales:** estará a cargo de velar que se cumplan todos los aspectos legales definidos en el proyecto, así como también los contenidos en las políticas institucionales, especialmente las asociadas a la Ley 21.369.
- **Coordinador(a) Administrativo:** Director(a) de Tesorería, quien estará a cargo de gestionar los recursos, proveer los fondos, atender a los proveedores y gestionar las compras, así como de elaborar los informes requeridos por el Ministerio.
- **Coordinador(a) Institucional:** responsable institucional de la coordinación general de proyectos FDI con el Departamento de Fortalecimiento Institucional del MINEDUC

6.4.- MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

IPCHILE cuenta con una Política de Aseguramiento Interno de la Calidad que busca alinear de manera integral el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, abarcando el conjunto de las funciones que la Institución desarrolla para la consecución de su misión y propósitos institucionales, con foco en la excelencia del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, incluyendo todas sus sedes, jornadas y modalidades. El Sistema se orienta al mejoramiento continuo, la instalación de una cultura de la calidad comprometiendo los recursos requeridos para tales efectos. Para cumplir con su definición de calidad se regirá conforme al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, compuesto por la articulación y gestión de ocho mecanismos de aseguramiento de la calidad. Entre ellos, los que tributan al proyecto son el Cumplimiento del Marco Regulatorio del Sector; el Cumplimiento de la Normativa Interna; Auditorías y Certificación de Procesos Clave; Monitoreo de Planes de Mejora; y Seguimiento del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional. A través de este último se aborda la revisión de las competencias sello hacia los nuevos desafíos del entorno en el objetivo específico 1.1.7.

En relación a los Objetivos Específicos del Proyecto:

Mecanismo 1: Ciclo de mejora del Plan de Desarrollo Curricular implementado a cargo de la Dirección de Desarrollo Curricular e Innovación que se llevará a cabo entre los meses 15 a 24 del proyecto. Está vinculado al Objetivo Específico 1 “Incorporar la competencia sello, asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio de 15 carreras STEM, que permita la adecuación del actual Modelo Curricular”, Hito 4 y como resultado se espera un Informe de Resultados del Plan de Desarrollo Curricular implementado que permita identificar oportunidades de mejora para el desarrollo de los próximos procesos de las otras carreras cuyos planes de estudio serán actualizados.

Mecanismo 2: Ciclo de mejora del Plan de Formación Docente implementado a cargo de la Dirección Nacional Académica que se llevará a cabo entre los meses 15 a 17 del proyecto. Está asociado al Objetivo Específico 2 “Incorporar en el Plan de Formación Docente, capacitaciones que permitan entregar herramientas de manejo en el aula por parte del cuerpo docente, para desarrollar la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género”, Hito 4 y como resultado se espera un Informe de resultados y ajuste al Plan de Formación Docente implementado que permita identificar oportunidades de mejora para el desarrollo de los próximos cursos que se desarrollen. Además, contempla la evaluación de satisfacción por parte del cuerpo docente.

Mecanismo 3: Ciclo de mejora del Plan de Capacitación Institucional implementado a cargo de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas que se llevará a cabo entre los meses 15 a 17 del proyecto. Está asociado al Objetivo Específico 3 “Incorporar en el Plan de Capacitación Institucional, programas de formación y capacitación con alcance a colaboradores, en la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género”, Hito 4 y como resultado se espera un Informe de resultados y ajuste al Plan de Capacitación Institucional que permita identificar oportunidades de mejora para el desarrollo de los próximos cursos que se desarrollen. Además, contempla la evaluación de satisfacción por parte de los colaboradores.

Mecanismo 4: Evaluación de satisfacción de los participantes en el Diplomado y medir el impacto, logro y resultados de la ejecución del mismo a cargo de la Dirección de Vinculación con el Medio e Innovación que se llevará a cabo entre los meses 7 a 36 del proyecto. Está asociado al Objetivo Específico 4 “Implementar programas de formación en base a la Ley N° 21.369, dirigido al entorno relevante definido en el Modelo de Vinculación con el Medio de IPCHILE, que permitan favorecer cambios culturales en la sociedad en material de derechos humanos, violencia y discriminación de género, impactando al mundo productivo”, Hito 4.

Mecanismo 5: Evaluación de satisfacción de los participantes en el Seminario Interno, Seminario Nacional y Seminario Internacional a cargo de la Dirección de Educación Continua y Titulados que se llevará a cabo entre los meses 13 a 36 del proyecto. Está asociado al Objetivo Específico 5 “Difundir las buenas prácticas y resultados de la implementación del proyecto con otras instituciones de educación superior”, Hitos 1, 2 y 3.

En el mismo Objetivo Específico, Hito 5, se incorporó un mecanismo de rendición de cuentas denominado “Documento de buenas prácticas en materia de sensibilización y educación en derechos humanos, violencia y discriminación de género en IES y su entorno relevante” publicado.

Mecanismo 6: Como ya se mencionó en el ítem 6.2, el monitoreo del cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos del proyecto se efectuará a través de reuniones de avance semanal, quincenal y mensual, de carácter operativo (actas), directivo (panel de control) y ejecutivo (reporte al Comité de Rectoría) respectivamente a cargo de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional. Se adjunta Carta Gantt del Proyecto.

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

Es importante precisar que el presente proyecto en su totalidad aborda los contenidos de manera transversal asociados a la igualdad de género y no discriminación. Esto se ordena a lo que define el objetivo general del proyecto “Contribuir a la adecuación del actual Modelo Curricular de IPCHILE a través del desarrollo de recursos de aprendizaje y estrategias didácticas que posibiliten la sensibilización, formación y educación los derechos humanos, violencia y discriminación de género para ser implementados en planes de estudio de carreras STEM, permeando a toda la comunidad educativa y su entorno relevante que favorezca los cambios culturales” y los cinco objetivos específicos que lo conforman.

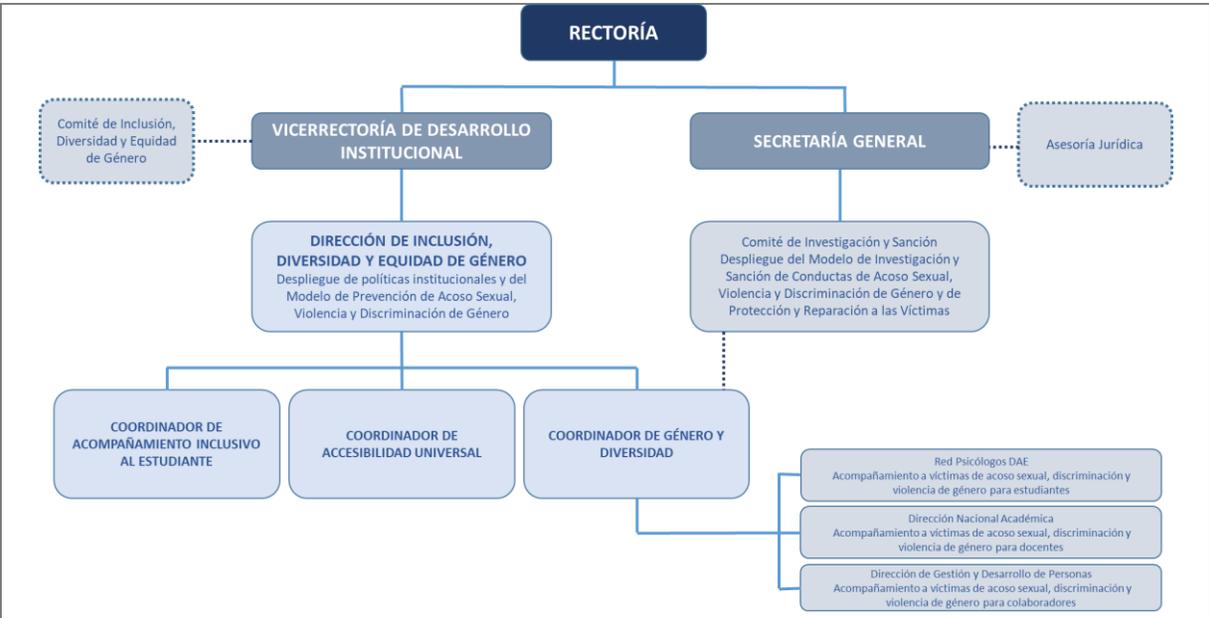
Al respecto, la Institución se encuentra comprometida con la generación de una comunidad educativa colaborativa, que fomente el desarrollo integral de sus miembros, promotora de una cultura de inclusión y respeto hacia todos sus integrantes, lo que se ha visto materializado en distintas normativas abordadas con anterioridad a la fecha de publicación de la Ley 21.369.

Para velar por la adecuada implementación de estas políticas, se creó en 2018 el Comité de Inclusión que tuvo como propósito desarrollar y monitorear planes de acción que permitiesen implementar las políticas y lineamientos institucionales inclusivos, generando las condiciones para que el proyecto educativo institucional fuese accesible a toda la comunidad educativa de IPCHILE, con independencia de su condición social, personal, cultural, física o bien en situación de discapacidad.

En 2021 se creó la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género de IPCHILE que tiene como objetivo la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre inclusión, diversidad y género en la institución y en particular, del despliegue del Modelo de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género que ordena la Ley N° 21.369, que complementa el accionar de la Unidad de Investigación, Sanción y de Protección y Reparación de las Víctimas.

En 2022, la Institución decidió ampliar el alcance del Comité de Inclusión denominándolo Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, cuyo objeto es colaborar en el desarrollo y monitoreo de la gestión de las políticas institucionales en materia de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, y en especial, en materia de atención a miembros de la comunidad institucional en situación de discapacidad y a la aplicación de la política y modelos integrales contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

De esta forma, IPCHILE avanzó en institucionalizar la orgánica estructural que permitirá fortalecer los mecanismos de aseguramiento de la calidad en materia de la implementación de la Ley 21.369 como se muestra en el siguiente esquema:



Paridad en la conformación de equipos: los procesos de reclutamiento y selección en IPCHILE se basan en las competencias que se requieren para el cargo, rol o función, sin discriminación de género. Promover la equidad en los equipos, en diferentes cargos asociados al proyecto, con el propósito de mantener la igualdad participativa, y su replicabilidad a nivel de colaboradores con promoción de los mecanismos transversales de igualdad de género y no discriminación. La conformación de los equipos para el presente proyecto mantendrá durante toda su ejecución una participación de mujeres igual o superior al 60% del total de participantes. Al efecto, los reportes e informes que el(la) Jefe(a) de Proyecto genere contarán con el monitoreo del indicador antes señalado.

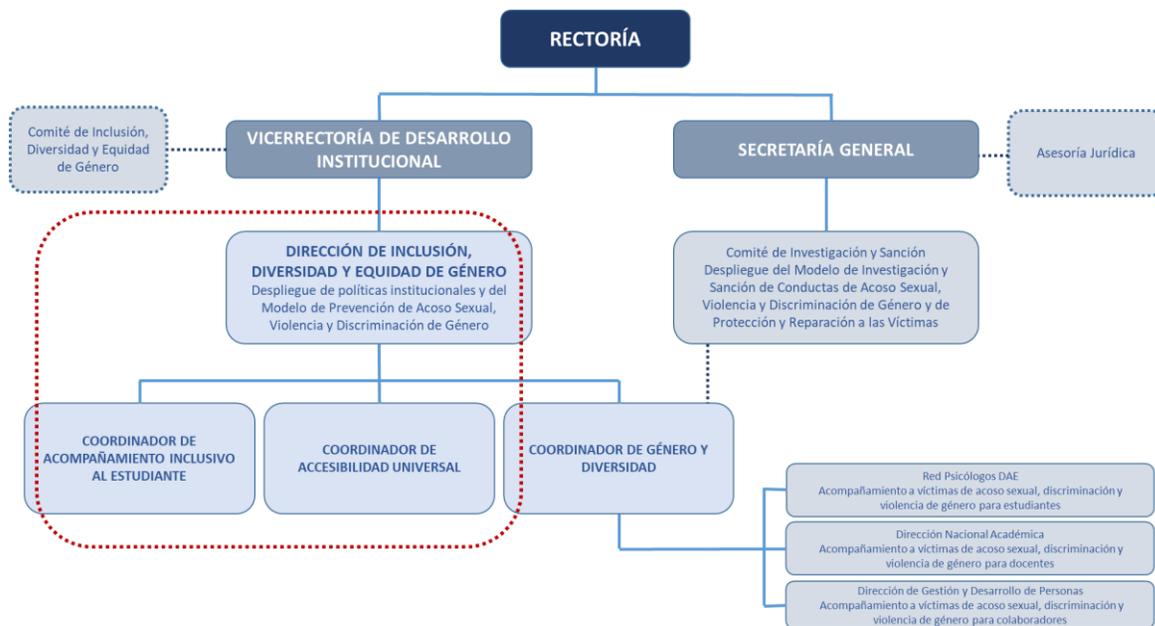
Indicadores: el impacto mayor se visualizará en la actualización de planes de estudio de carreras STEM que comprende mayoritariamente estudiantes hombres. Por otro lado, en los informes de resultados de los indicadores de la presente propuesta, así como otros que sean necesarios, se presentarán en forma desagregada por sexo.

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

Como ya se ha mencionado anteriormente, IPCHILE se encuentra comprometida con la generación de una comunidad educativa colaborativa, que fomente el desarrollo integral de sus miembros, promotora de una cultura de inclusión y respeto hacia todos sus integrantes. Al efecto, para velar por la adecuada implementación de políticas en materia de inclusión, se creó en 2018 el Comité de Inclusión que tuvo como propósito inicial desarrollar y monitorear planes de acción que permitiesen implementar las políticas y lineamientos institucionales inclusivos, generando las condiciones para que el proyecto educativo institucional fuese accesible a toda la comunidad educativa de IPCHILE, con independencia de su condición social, personal, cultural, física o bien en situación de discapacidad.

Luego, en 2021 se creó la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género de IPCHILE que tiene como objetivo la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre inclusión, diversidad y género en la institución. Y en 2022, la Institución decidió ampliar el alcance del Comité de Inclusión denominándolo Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, cuyo objeto es colaborar en el desarrollo y monitoreo de la gestión de las políticas institucionales en materia de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, y en especial, en materia de atención a miembros de la comunidad institucional en situación de discapacidad y a la aplicación de la política y modelos integrales contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Es a través de las Coordinaciones de Acompañamiento Inclusivo al Estudiante y de Accesibilidad Universal, las que reportan al Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género que la Institución articula el despliegue de mecanismos transversales de inclusión de personas en situación de discapacidad como se muestra desatado en el siguiente esquema:



Mecanismo 1: Anualmente, la Institución aplica la Encuesta de Caracterización Estudiantil, con el propósito de identificar a estudiantes que ingresan a IPCHILE y declaran alguna situación de discapacidad, permitiendo la implementación del flujo de seguimiento a la trayectoria formativa de los estudiantes y el realizar adecuaciones.

Mecanismo 2: Implementación de adecuaciones curriculares seleccionadas y seguimiento a la trayectoria formativa a los estudiantes que declararon situación de discapacidad en la encuesta de caracterización.

Mecanismo 3: Seguimiento y acompañamiento a docentes que requieran apoyo en el uso y aplicación de estrategias metodológicas para disminuir las brechas de aprendizaje en aquellos estudiantes que declararon alguna situación de discapacidad.

Mecanismo 4: Dar cumplimiento a la ley de accesibilidad universal, tanto en los aspectos arquitectónicos como tecnológicos, respetando la universalidad de los recursos.

En IPCHILE, de conformidad a la normativa de accesibilidad universal, ha trabajado para dar cumplimiento a las condiciones para que el Proyecto Educativo sea accesible a todos los estudiantes, con independencia de su condición social, personal, cultural, física o bien en situación de discapacidad, y de manera paralela dar cumplimiento a la accesibilidad universal establecido en el Decreto Supremo N°50. En esa línea, en 2021 se realizó en todas las sedes de la institución, un diagnóstico de accesibilidad universal para identificar los avances de acuerdo a las acciones implementadas a la fecha y evaluar el grado de cumplimiento. En lo referente a la infraestructura este diagnóstico a cargo de cada sede reflejó a modo de síntesis que al año 2021 da cuenta de un 85 % de cumplimiento, observando las mayores brechas en las Sedes de República y Casa Central.

Por otro lado, a nivel de infraestructura virtual (plataforma educativa) y considerando lo señalado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), las configuraciones de accesibilidad que actualmente existe en LMS-Moodle, facilita herramienta de accesibilidad propias y que son compatibles con sistemas utilizados.

En IPCHILE, ha avanzado en lo referente a las fuente de accesibilidad para todas las carreras que se encuentran en modalidad virtual cuentan con una apariencia de la plataforma con una estructura flexible, amigable en su navegación, promoviendo instancias de apoyo al estudiante por medio de la gestión docente mediante el uso de la plataforma Moodle con apoyo sincrónico de la herramienta de videoconferencia Blackboard Collaborate y desde lo asíncrono a las aulas diseñadas con recursos de apoyo para la asignatura de los estudiantes, mediante contenido con narraciones presentadas de manera oral y subtítulos, además de herramientas de accesibilidad que otorga Moodle como lo es por ejemplo el apartado en el cual es posible habilitar una barra de accesibilidad, la cual dispone de una barra de acceso directo a configuraciones respecto al tamaño de la fuente y el color del sitio, además de entregar la configuración de imagen para personas con dislexia, modificar aspectos respecto a la apariencia de la plataforma, color de estas, tamaños, entre otros.

Además, mencionar que, desde la mesa de ayuda, se ha potenciado el uso de la Nube institucional donde el(la) estudiante dispone gratuitamente de Office 365, donde puede acceder a una opción de escucha de textos y/o información relevante en las asignaturas cursadas de su proceso formativo. De igual forma este recurso office 365 dispone de instancias que le permite al estudiante relatar un texto, por ejemplo, el Word en línea y que sea transcrito.

Cabe destacar, que la Institución de encuentra en pleno proceso de **implementación del Sistema de Gestión para Organizaciones Educativas según ISO 21001:2018 y UNE 66181** IPCHILE con fines de certificación en 2023, donde se especifican en los **requisitos normativos, exigencias vinculadas a necesidades especiales** con las que debe contar la institución, lo cual permitirá avanzar en las brechas detectadas en el diagnóstico. Dicha certificación será un mecanismo más que permitirá fortalecer de forma transversal la inclusión de personas en situación de discapacidad (estudiantes, docentes y colaboradores).

6.7.- MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.

Mecanismo 1: La Dirección de Desarrollo Curricular e Innovación, a través del Objetivo Estratégico N° 1 “Fortalecer el Proyecto Educativo Institucional” del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional define el objetivo específico 1.1.7 “Revisar las competencias del Sello Institucional hacia los nuevos desafíos del entorno”. A través de esa definición se abordará el desarrollo del proyecto para el diagnóstico, planificación y adecuaciones curriculares, incorporando la competencia sello de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes estudio. La institución incorporará estas adecuaciones en etapas, partiendo primero por los planes de estudio de carreras STEM y luego abordará las otras carreras en un plan de trabajo definido. La implementación de este objetivo específico en el actual Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2019-2023, es la base que permitirá avanzar en la incorporación progresiva de la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes de estudio durante los próximos años, dando continuidad a esta definición institucional en la formulación del plan de desarrollo estratégico para el próximo quinquenio 2023-2027.

Mecanismo 2: La Vicerrectoría Académica define en el Proyecto Educativo el desarrollo de una identidad institucional, denominada Sello IPCHILE, que fomenta en su comunidad las competencias de confianza, capacidad de adaptación, compromiso y conciencia social. Este proyecto permitirá actualizar las competencias Sello institucionales.

Mecanismo 3: La Dirección Nacional Académica define el Plan de Formación Docente, permitiendo que las competencias sello ajustadas permanezcan en los cursos definidos para el cuerpo docente.

Mecanismo 4: La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas define el Plan de Capacitación Institucional, permitiendo que las competencias sello ajustadas permanezcan en los cursos definidos para los colaboradores.

Mecanismo 5: La Dirección de Desarrollo Curricular e Innovación estará a cargo del Hito 5 “Elaborar plan de trabajo para actualizar planes de estudio de las otras carreras, incorporando la competencia sello asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género” del Objetivo Específico 1 del Proyecto indica la continuidad que tendrá las adecuaciones hacia las otras carreras que imparte la institución, así como también detectar brecha de nivelación para adquirir la competencia.

7. RECURSOS SOLICITADOS

Para el presente proyecto es importante considerar que se requiere principalmente la contratación de especialistas escasos en las materias vinculadas a derechos humanos, violencia y discriminación de género con el objetivo de dejar capacidades instaladas en la institución.

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)	0	0	0	0	
		Honorarios (docentes/académicos)	17010	0	1760	18770	
		Transferencias postdoctorales (académicos)	0	0	0	0	
		Seguros de accidente (docentes/académicos)	0	0	0		
	Contratación de equipo de gestión	Remuneraciones (equipo de gestión)	24338	24338	24338	73165	
		Honorarios (equipo de gestión)	0	0	0	0	
		Seguros de accidente (equipo de gestión)	0	0	0	0	
	Contratación de ayudantes y tutores	Remuneraciones (ayudantes)	0	0	0	0	
		Honorarios (ayudantes)	0	0	0	0	
		Transferencias a estudiantes (ayudantes)	0	0	0	0	
	Otras contrataciones	Remuneraciones (otras contrataciones)	0	0	0	0	
		Honorarios (otras contrataciones)	252110	1300	4600	258010	
	Actividades de formación y vinculación y gestión	Visita de especialista	Movilización (visita especialista)	0	0	0	0
			Mantención (visita especialista)	0	0	0	0
Seguros (visita especialista)			0	0	0	0	
Honorarios (visita especialista)			4140	0	0	4140	
Actividades de formación y especialización		Movilización (formación)	0	0	0	0	
		Viáticos/mantención (formación)	0	0	0	0	
		Seguros (formación)	0	0	0	0	
		Inscripción (formación)	0	0	0	0	
Actividades de vinculación y gestión		Movilización (vinculación)	0	0	0	0	
		Viatico/Mantención (vinculación)	0	0	0	0	
		Seguros (vinculación)	0	0	0	0	
		Servicios de alimentación (vinculación)	0	0	0	0	

GASTOS ACADÉMICOS	Movilidad estudiantil	Movilización (movilidad)	0	0	0	0
		Mantención (movilidad)	0	0	0	0
		Seguros (movilidad)	0	0	0	0
		Inscripción (movilidad)	0	0	0	0
	Asistencia a reuniones y actividades académicas	Movilización (Asist. reuniones)	0	0	0	0
		Mantención/ Viático (Asist. reuniones)	0	0	0	0
		Seguros (Asist. reuniones)	0	0	0	0
		Serv. de alimentación (Asist. reuniones)	0	0	0	0
	Organización de actividades, talleres y seminarios	Mantención/ Viáticos (Org. talleres)	0	0	0	
		Seguros (Org. Talleres)	0	0	0	0
		Honorarios (Org. talleres)	3700	0	0	3700
		Movilización (Org. Talleres)	0	0	0	0
		Serv. de alimentación (Org. talleres)	0	0	0	0
		Servicio y productos de difusión (Org. talleres)	4650	0	0	4650
		Materiales e insumos (Org. talleres)	0	0	0	0
		Material pedagógico y académico (Org. talleres)	0	0	0	0
		Serv. de apoyo académico (Org. talleres)	3475	0	0	3475
		Servicios audiovisuales y de comunicación (Org. talleres)	0	0	0	0
		Arriendo de espacios (Org. talleres)	0	0	0	0
Arriendo de equipamiento (Org. talleres)		0	0	0	0	
Otros servicios (Org. talleres)	0	0	0	0		
Fondos concursables	Contrataciones (fondos concursables)	0	0	0	0	
	Servicio de Consultoría (fondos concursables)	0	0	0	0	
	Otros (fondos concursables)	0	0	0	0	
GASTOS DE OPERACIÓN	Servicios de mantención, reparación, soporte y seguros	Mantenimiento y reparaciones	0	0	0	0
		Servicios de acceso y suscripción	0	0	0	0
		Servicios de telecomunicaciones	0	0	0	0
		Servicios básicos	0	0	0	0
		Gastos de envío de correspondencia	0	0	0	0
		Seguros	0	0	0	0
	Otros gastos	Arriendo de equipamiento	0	0	0	0
		Arriendo de espacios	0	0	0	0
		Otros	0	0	0	0
	Materiales pedagógicos e insumos	Materiales e insumos	0	0	0	0
		Material pedagógico y académico	0	0	0	0
	Servicios de apoyo académico y difusión	Servicios de apoyo académico	0	0	0	0
		Servicios y productos de difusión	0	2341	0	2340
		Servicios audiovisuales y de comunicación	0	3250	0	3250
	Impuestos, patentes y otros	Tasas publicaciones científicas	0	0	0	0
		Impuestos	0	0	0	0

		Patentes	0	0	0	0
SERVICIOS DE CONSULTORÍA A	Consultorías	Consultoría individual	4000	5000	0	9000
		Consultoría de firma consultora	6000	6000	0	12000
Subtotal Presupuesto Corriente			319473	42279	30748	392500
BIENES	Bienes inmuebles	Bienes inmuebles y terrenos	0	0	0	0
	Equipamiento e instrumental de apoyo	Equipamiento e instrumental de apoyo para la docencia, innovación, investigación, laboratorios y/o talleres	0	0	0	0
		Equipamiento audiovisual, computacional y de información	0	0	0	0
	Otros bienes	Soporte informático y bases de datos	0	0	0	0
		Desarrollo de softwares	0	0	0	0
	Alhajamiento mobiliario y	Alhajamiento y mobiliario	0	0	0	0
Fondos concursables	Bienes (Fondos concursables)	0	0	0	0	
OBRAS	Obra nueva	Obra nueva	0	0	0	0
	Ampliación	Ampliación	0	0	0	0
	Remodelación	Remodelación	0	0	0	0
	Estudios de obras	Estudios prefactibilidad, factibilidad y diseño	0	0	0	0
Subtotal Presupuesto Capital			0	0	0	0
Total Anual M\$			319473	42278	30748	392500

7.2.- DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS		
ITEM	Descripción y justificación de recursos	Objetivo específico e hito asociado
Recursos humanos:	Honorarios docentes para incorporar la competencia sello, asociada a derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio de 15 carreras STEM, que permita la adecuación del actual Modelo Curricular. Contrataciones de Perfiles para el desarrollo de recursos de aprendizajes. Apoyo en la gestión de proyecto	OE N° 1- Hito 1 -2 OE N° 2 – Hito 2 OE N° 3 – Hito 2 OE N° 4 – Hito 1 – 2 – 3 OE N°5 – Hito 1 – 3 - 4
Gastos académicos:	Acceso a servicios de apoyo académico y difusión para formación y buenas prácticas institucionales. Difusión de resultados por hito, gestión de comunicación	OE N°1 – hito 2 OE N°4 – hito 1 OE N°5 – hito 1
Gastos de operación:	Servicios de apoyo para la difusión de convenios formalizados que estarán implementados en el programa de formación que permite favorecer los cambios culturales.	OE N°4 - hito 2
Servicios de consultoría:	Consultoría para el levantamiento y prospección para la definición de la competencia sello y contenidos a implementar en las asignaturas de los planes de estudio, como también para los planes de	OE N°1 hito 1 – 4 – 5 OE N°2 hito 1 – 3 – 4 OE N°5 hito 4

	sensibilización y difusión de las asignaturas implementadas	
Bienes:	No aplica	
Obras:	No aplica	

8. ANEXOS

ANEXO 1: CURRÍCULO DE LOS INTEGRANTES DEL PROYECTO

(1 página por persona como máximo).

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
MARTÍNEZ	ELORTEGUI	ANAMARI ESTRELLA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
anamari.martinez@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	RECTORA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PROFESORA EDUCACIÓN FÍSICA, LICENCIADA EN EDUCACIÓN	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO	CHILE	1992
GRADOS ACADÉMICOS (POSTGRADO)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD LA REPÚBLICA	CHILE	2005

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
SMITH	ALTAMIRANO	JESSICA ELENA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
jsmith@ipchile.cl	+ 56 2-27224468	VICERRECTORA ACADÉMICA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45 hrs.		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogada	Pontificia Universidad Católica del Perú	Perú	1988
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN CIENCIA POLÍTICA, MENCIÓN POLÍTICA COMPARADA	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	1996

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
SANDOVAL	SEPÚLVEDA	MARÍA PAZ
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
maria.sandoval@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	VICERRECTORA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)
45

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (PREGRADO)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PERIODISTA, LICENCIADA EN COMUNICACIÓN SOCIAL	UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS	CHILE	2003
GRADOS ACADÉMICOS (POSTGRADO)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN CALIDAD Y REINGENIERÍA DE PROCESOS	ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL (EOL)	ESPAÑA	2015

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
ZUÑIGA	VICENCIO	TATIANA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
tatiana.zuniga@ipchile.cl		DIRECTORA DE DESARROLLO CURRICULAR E INNOVACIÓN
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL		
(en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERO PESQUERO	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO	Chile	2003
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
OSORIO	VON NORDENFLYCHT	MARÍA ALEJANDRA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
maria.osoriov@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTORA ESCUELA HUMANIDADES
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL		
(en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
EDUCADORA DIFERENCIAL ESPECIALISTA EN APRENDIZAJE Y DESARROLLO	LA SERENA	CHILE	1995
PSICOPEDAGOGA	EDUCARES	CHILE	1998
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN	CHILE	CHILE	1995
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN INFORMÁTICA EDUCATIVA	LA SERENA	CHILE	2003

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CLARAMUNT	VARGAS	TANIA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
tania.claramunt@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTORA ESCUELA PROCESOS INDUSTRIALES Y RECURSOS NATURALES
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERA DE EJECUCIÓN EN MINAS, LICENCIADA EN INGENIERÍA APLICADA	UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE	CHILE	2013
GRADOS ACADÉMICOS (POSTGRADO)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
DUARTE	SEPÚLVEDA	JOSÉ HUMBERTO
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
jose.duarte@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTOR ESCUELA DE INGENIERÍA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERO COMERCIAL - MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO	CHILE	2020
INGENIERO EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ Y AUTOTRÓNICA	DUOC UC	CHILE	2007
GRADOS ACADÉMICOS (POSTGRADO)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MASTER OF BUSSINESS ADMINISTRATION	UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID	ESPAÑA	2020

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
VIVANCO	ILLANES	PATRICIA SOLANGE
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Patricia.vivanco@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	SECRETARIA GENERAL
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERA COMERCIAL, LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	1988
ABOGADA, LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS	UNIVERSIDAD FINIS TERRAE	CHILE	2003

GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN DERECHO PÚBLICO: REGULACIÓN Y CONTROL	UNIVERSIDAD FINIS TERRAE	CHILE	2017

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
COLLAO	CRUZ	AMÉRICA DEL CARMEN
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
america.collao@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	ASESOR PEDAGÓGICO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
22,5		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
EDUCADOR DE PÁRVULOS	UNIVERSIDAD DE LA SERENA	CHILE	2003
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
ÁLAMOS	OYARZÚN	KARYN
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Karyn.alamos@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTORA DE FORMACIÓN CONTINUA Y TITULADOS
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
RELACIONADORA PUBLICA	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	CHILE	1998
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN	ESMA	ESPAÑA	1999-2000

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
MANZUR	SABRA	LORETO ANDREA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
loreto.manzur@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTORA NACIONAL ACADÉMICA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERA COMERCIAL	ANDRÉS BELLO	CHILE	1997
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y LIDERAZGO PARA LA GESTIÓN EDUCACIONAL	ANDRÉS BELLO	CHILE	2022
---	--------------	-------	------

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
PALMA	GUERRA	PAULA JESSICA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
paula.palma@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	COORDINADORA DE SELLO ESTUDIANTIL
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
EDUCADORA DE PÁRVULOS	INSTITUTO PROFESIONAL BLAS CAÑAS	CHILE	1992
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
REAL	BAEZA	PAULETTE ANGELINA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
paulette.real@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	JEFE DE RECLUTAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
CIENTISTA POLÍTICA	DIEGO PORTALES	CHILE	2011
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
INGA	SILVA	ROCIO INGA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rocio.inga@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTORA DE TESORERÍA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERA COMERCIAL	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO	CHILE	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	CHILE	2013

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
PIÑA	ARAYA	ROMMEL
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rommel.pina@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTOR DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO E INNOVACIÓN
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PERIODISTA	UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES	CHILE	1996
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN COMUNICACIÓN SOCIAL, MENCIÓN DIRECCIÓN PERIODÍSTICA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	CHILE	2006
MAGÍSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS – MBA	UNIVERSIDAD FINIS TERRAE	CHILE	2021

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
FIERRO	CÁCERES	VICENTE EUGENIO
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
vicente.fierro@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTOR DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERO COMERCIAL	UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	CHILE	1982
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN MARKETING Y COMERCIO INTERNACIONAL	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO	CHILE	2017

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CANTILLANA	NOVOA	JANNY EUGENIA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
janny.cantillana@ipchile.cl	(56 2) 2722 4803	DIRECTORA DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PSICÓLOGA	UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS	CHILE	2008
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CONTRERAS	VALENZUELA	ANGÉLICA MARÍA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
angelica.contrerasL@ipchile.cl	(56 2) 2722 4404	DIRECTORA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PSICOPEDAGOGA	IP LOS LEONES	CHILE	2004
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
FUENTES	CRUZ	SONIA DE LOURDES
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Sonia.fuentes@ipchile.cl	(56-2) 2722 4572	Directora Plan de Acompañamiento Estudiantil
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45 hrs.		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PSICOPEDAGOGA	UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ	CHILE	2012
PROFESORA EDUCACIÓN BÁSICA	UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ	CHILE	2012
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN	UCINF	CHILE	2019

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CARRASCO	VERDUGO	CATALINA CARRASCO
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
catalina.carrasco@ipchile.cl	227224899	ASESORA DE INCLUSIÓN
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
20 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
EDUCADORA DIFERENCIAL ESPECIALISTA EN DISCAPACIDAD INTELECTUAL	UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA, CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	CHILE	2011
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN DESARROLLO COGNITIVO CON PROPENSIÓN AL APRENDIZAJE, MENCIÓN EN EVALUACIÓN DINÁMICA.	UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES	CHILE	2019

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
SOTO	OLHABÉ	CARLOS IGNACIO
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Carlos.soto@ipchile.cl	2-27224899	ASESOR DOCENTE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
20		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
LICENCIATURA EN FILOSOFÍA	P.UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	CHILE	2003
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
DOCTOR EN FILOSOFÍA	P.UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	CHILE	2012
MAGÍSTER EN ESTUDIOS DE CULTURA Y GÉNERO	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	2005