



**Mesa para la Gestión transversal de la Convivencia, Inclusión, Género y Diversidad**

Marzo 2025

## ÍNDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>8</b>
Objetivo General.....	8
<b>Alcance.....</b>	<b>8</b>
<b>Metodología de Trabajo.....</b>	<b>9</b>
<b>Del Funcionamiento de la Mesa.....</b>	<b>9</b>

## Introducción

La Universidad Tecnológica Metropolitana tiene como desafío, en su Plan de Desarrollo Institucional, “asegurar el bienestar y la sana convivencia entre las distintas personas y grupos que la componen” (PDI, eje 6). En este, se definen estrategias centradas en “Promover e implementar instancias de participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones” y “Promover una experiencia de vida universitaria integral a toda la comunidad universitaria, promoviendo la participación en distintos ámbitos”. A su vez, desde la Comisión Nacional de Acreditación, se define el criterio n° 7 de acreditación avanzada como “Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión”, estableciendo que la institución debe “promover el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales”.

Dentro de la Universidad Tecnológica Metropolitana, es posible evidenciar múltiples iniciativas y estrategias para dar respuesta a estos desafíos. Éstas, si bien se encuentran en distintos niveles de la organización, no son necesariamente transversales a sus estamentos y se encuentran desarticuladas entre sí. No existe una orgánica que las contenga, lidere ni gestione, por lo que dependen de las voluntades de las distintas áreas de la universidad, y al no estar formalizadas, sus contenidos y aproximaciones varían significativamente entre las mismas.

La amplia experiencia nacional e internacional en la materia recomienda a las instituciones de educación, abordar el fenómeno de la convivencia desde una aproximación sistémica e integral, en busca de una disminución progresiva de las violencias y un aumento de la participación e involucramiento, para mejorar los ambientes de aprendizaje y fortalecer las relaciones entre los distintos integrantes de la comunidad educativa. Además, se debe aspirar *a que las tensiones y contradicciones existentes puedan enfrentarse de manera positiva, conduciendo a transformaciones inmediatas en el contexto universitario, pero que repercutan en el mediano plazo en la sociedad en su conjunto. Para ello, se requiere de procesos de análisis personal sobre el propio ser y la otredad, del desarrollo de habilidades sociales promotoras del establecimiento de relaciones saludables y respetuosas, de la participación activa y comprometida para el cambio y el fortalecimiento de un sentido de comunidad; del compromiso de la comunidad universitaria para favorecer procesos de enseñanza-aprendizaje que aporten al crecimiento personal y social; Así como promover la convivencia social a través de los modelos educativos que apuesten por la formación en ciudadanía que puedan contribuir a la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y equitativa*<sup>1</sup>.

En esta línea, resulta relevante también potenciar el capital social como estrategia, lo que supone establecer lazos de confianza, respeto, solidaridad e intercambio entre estudiantes y de estos con la comunidad educativa, lo que favorecerá la reducción de los problemas de salud mental de la población y mejorará la convivencia en términos generales<sup>2</sup>. Al respecto, podemos entender el concepto de Capital Social de Robert Putnam como las características de la organización social, tales como las redes, las normas y la confianza, que facilitan la coordinación y la cooperación para un beneficio mutuo; *las redes sociales proporcionan los canales a través de los cuales nos reclutamos unos a otros para realizar buenas acciones, fomentando así normas de reciprocidad que favorecen la*

---

<sup>1</sup> Rebelin Echeverría, et al. Convivencia Universitaria inclusiva, democrática y pacífica: de lo personal a lo institucional. Universidad de Yucatán, Mérida, México, 2019. Pág. 341

<sup>2</sup> Viviana Guajardo, PUC, alfabetización en salud mental digital.

*atención al bienestar de los demás* (Putnam, 1995)<sup>3</sup>. Junto con ello, resulta también interesante considerar el concepto de Bienestar Subjetivo planteado por Ruut Veenhoven, quien plantea que este tipo de bienestar implica dos aspectos; primero que se cumpla con las condiciones ambientales o contextuales mínimas para que las personas prosperen en el cumplimiento de sus expectativas, y segundo, que haya una coincidencia entre las oportunidades del entorno y las capacidades de las personas<sup>4</sup>.

Frente a estos desafíos, se ha postulado disminuir la brecha institucional en materia de gestión de la convivencia y avanzar en procesos, políticas y orgánicas que sustenten dicha transformación. En este marco, el Proyecto de Fortalecimiento de Universidades Estatales Convivencia UTEM (PFE23992) busca, entre otros objetivos, consolidar un modelo de gestión institucional que asegure la aplicación de políticas, procedimientos, mecanismos de control, evaluación y ajustes de todos los ámbitos de estructura organizacional para una gestión de la convivencia desde una perspectiva inclusiva y con equidad de género.

En el marco de este PFE, se diseñó un proceso multi estamental para construir de manera participativa la Política Institucional de Inclusión y Convivencia. Este proceso comenzó a finales del mes de septiembre y finalizó en el mes de diciembre. De manera paralela se desarrolló un diagnóstico multi estamental en torno a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la implementación de una Política de Inclusión y Convivencia a nivel institucional.

La reciente Política de Inclusión y Convivencia institucional tiene como propósito *“Promover un ambiente inclusivo que valore la diversidad, la convivencia democrática y el respeto mutuo entre todas las personas y en todos los ámbitos de la acción universitaria, basado en principios de equidad, inclusión y responsabilidad social”*, en donde su objetivo general apunta a *“Fomentar un entorno universitario inclusivo que valore la diversidad y el respeto mutuo”*.

En esta política, uno de sus lineamientos estratégicos apunta a *“Diseñar un modelo colaborativo de gestión institucional que articule las diversas instancias, unidades y normativas para abordar los objetivos de esta política de forma integral y transversal”*. Es a partir de este lineamiento, que se elabora la siguiente propuesta.

---

<sup>3</sup> Putnam, 1995:67

<sup>4</sup> Veenhoven, 2000

## Justificación

La implementación de de la estrategia de este propuesta responde a:

1. Diagnósticos Institucionales: Estudios recientes revelan brechas en la gestión de convivencia e inclusión, así como en la articulación de esfuerzos entre unidades.
2. Requerimientos de Acreditación: El Criterio 7 demanda resultados concretos en convivencia, inclusión, equidad de género y diversidad para alcanzar niveles superiores de cumplimiento.
3. Transformación Institucional: El fortalecimiento de las estructuras colaborativas promueve una universidad más equitativa, inclusiva y alineada con los principios de desarrollo integral de su comunidad.
4. Interseccionalidad: Las temáticas de convivencia, género, inclusión y diversidad se expresan en forma integrada por tanto su abordaje debe considerar estas interacciones por sobre acciones segmentadas y aisladas.

Un aspecto de máxima relevancia a tener en cuenta para la constitución de esta mesa y que permitirá enfocar el trabajo de manera eficiente y eficaz, es el **Criterio 7 de acreditación institucional de la CNA** que se incorpora para este proceso 2025 al interior de la dimensión Gestión estratégica y recursos institucionales. Este nuevo criterio responde a observar mecanismos y procesos de **gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión**, entendiéndose como aquellos donde: *“La universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión en función de sus propósitos institucionales”* (CNA, 2022; p.24).

Dentro de este criterio, se establecen los estándares para cada nivel de cumplimiento, los que se detallan en la Tabla 1. Como se ve en la tabla, en el nivel de progresión del criterio 7, el estándar de nivel 1 pone énfasis en el **despliegue de acciones y recursos** en torno a estas temáticas. Asimismo, establece que la universidad debe promover un “ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida”. Cabe señalar que, en el nivel 1 se considera una política de equidad de género y de inclusión y convivencia, las cuales ya existen a nivel institucional.

**Tabla 1: Progresión de Estándares del Criterio 7 de Acreditación Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión**

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
La universidad promueve un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio universitario.  Cuenta con una política de equidad de género, y se despliegan acciones y	Existen acciones concretas, que se vinculan al desarrollo de una cultura de convivencia respetuosa y calidad de vida.  Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de equidad de género, que se evidencian en acciones	Cuenta con resultados institucionales de satisfacción en la convivencia y calidad de vida, que permiten evidenciar el impacto de las estrategias implementadas.  Las estrategias institucionales para la equidad de género permiten evidenciar los

recursos en función de ella.	concretas en los diferentes estamentos.	resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.
Cuenta con una política de diversidad e inclusión, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.	Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de la diversidad e inclusión, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos.	Las estrategias institucionales de atención a la diversidad e inclusión permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.

Fuente: CNA Chile (2022)

La progresión de niveles del criterio 7 implica que, para responder a la acreditación 2025, se debe dar cabida al despliegue de acciones que permitan avanzar hacia los estándares superiores de progresión (nivel 2 y nivel 3).

Otro aspecto relevante a considerar, es que en estos niveles se mantiene el énfasis en los indicadores de convivencia y calidad de vida; equidad de género y diversidad e inclusión, por lo que es importante vincular las dos políticas existentes en un plan de trabajo común, para responder adecuadamente a estos niveles del criterio.

Por último, es importante tener en cuenta que según las orientaciones de la CNA, la implementación de políticas deben responder a preguntas orientadoras y evidencias. Estas se muestran en la Tabla 2.

De acuerdo a esta tabla, es importante que el foco institucional considere una mirada transversal, alineada con los propósitos institucionales y con la evidencia del estado de situación de la Universidad, además, por cierto, de los marcos normativos.

Asimismo, releva la importancia del carácter participativo que deben cobrar estos procesos de implementación, donde se involucren a todos los estamentos. Además, pone acento en todas las áreas del quehacer institucional (docencia, investigación y vinculación con el medio) y los mecanismos de elección de las autoridades. Por último, pone énfasis en los recursos y definiciones a nivel organizacional (unidad, profesionales) y de recursos financieros que deben estar presentes. En relación a la contribución de resultados, pone el acento en la transversalidad de su impacto, abarcando todas las áreas y estamentos de la Universidad, con foco sobre todo en el quehacer académico y en grupos en especial riesgo de exclusión que defina la institución.

**Tabla 2: Preguntas orientadoras y evidencias contenidas en las orientaciones de la CNA para responder al Criterio 7**

<b>¿De qué manera la política institucional de equidad de género, diversidad e inclusión, propuesta por la institución, permite responder a las necesidades de desarrollo integral de la comunidad y a los propósitos y metas institucionales?</b>
<p><i>Ejemplos de evidencias:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de Política: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Alineada con el marco normativo nacional e internacional</li> <li>a. Fundada en diagnósticos institucionales</li> </ol> </li> </ol>

- a. Alineada con propósitos institucionales y orientada a funciones esenciales de la misma, tales como docencia, investigación e innovación y vinculación con el medio.
- a. Que dé cuenta del abordaje de las discriminaciones y desigualdades que afectan a diferentes grupos, en función del género (tales como mujeres, disidencias sexo-genéricos [personas LGBTIQ+]), u otros factores de exclusión como situación de discapacidad, condición migratoria, pertenencia a pueblos originarios, y vulnerabilidad socioeconómica.
  - 0. Antecedentes que den cuenta del carácter participativo en la elaboración de la política (por ejemplo proceso inclusivo, con representación de diferentes estamentos y paritaria).

**¿Cómo la institución garantiza una implementación plena de la política de género, diversidad e inclusión?**

*Ejemplos de evidencias:*

1. Ejecución de planes y mecanismos centrados en el desarrollo de capacidades institucionales para impactar:
  - A. Áreas clave del quehacer de las Instituciones de Educación Superior (carrera académica, designación o elección de cargos de autoridad, investigación e innovación, desarrollo curricular y modelos de vinculación con el medio)
  - A. A los diferentes estamentos.
  - B. A los diferentes niveles, sedes y modalidades que imparte la institución (alcance transversal de las políticas).
2. Recursos financieros estables para la ejecución de la política.
3. Responsables o unidad, con equipo especializado y suficiente, para la coordinación de las acciones respectivas y con atribuciones para la toma de decisiones en este ámbito.
4. Monitoreo sistemático de la puesta en acción de las políticas a través de un sistema de indicadores de seguimiento específicos para su evaluación.
5. Introducción o proyección de mejoras en la política y estrategias institucionales vinculadas, a partir de las evaluaciones realizadas por la institución.

**¿Cuál es la contribución de los resultados de las estrategias y acciones desarrolladas por la institución en cuanto a convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión?**

*Ejemplos de evidencias:*

1. Consideración de principios de igualdad de género, equidad, diversidad e inclusión en:
  - A. Modelo educativo;
  - A. Planes de formación para los distintos estamentos;
  - B. Reglamentos de la institución;
  - C. Carrera académica;
  - D. Conformación de equipos directivos y docentes; y
  - E. El desarrollo de servicios institucionales e iniciativas de apoyo a miembros de la institución o grupos de interés definidos internamente, incluyendo la evaluación de su aporte al desarrollo integral mediante indicadores específicos utilizados para este fin.
2. Identificación y análisis de la contribución de actividades que promuevan la reflexión y el diálogo en estas áreas (por ejemplo, iniciativas para la prevención de acoso y promoción de espacios libres de violencia; y formación en identificación de acciones discriminatorias y estrategias para superarlas), dirigidas a planta directiva, estudiantes, planta académica, y personal profesional y administrativo.
3. Resultados de evaluaciones docentes en relación a prácticas sexistas/no sexistas, respeto por la equidad de género y no discriminación, entre otros.

4. Reporte del cumplimiento de propósitos y metas institucionales vinculados a convivencia, equidad de género (que incluyan, por ejemplo, composición de órganos colegiados y acciones asociadas a admisión), respeto a la diversidad e inclusión.
5. Resultados de acciones concretas tales como, aumentar el patrocinio a proyectos de investigación liderados por mujeres (especialmente en aquellas áreas históricamente masculinizadas), creación de vías de admisión especial u otras acciones afirmativas (por ejemplo asegurar cupos especiales), generar espacios y actividades para favorecer la inclusión de estudiantes, y asegurar fondos concursables abiertos a la comunidad educativa para implementar actividades vinculadas a la equidad de género, diversidad e inclusión.

Fuente: CNA Chile (2022)

## Objetivos

### Objetivo General

Diseñar e implementar una estrategia integral que articule las iniciativas de inclusión, convivencia y género bajo un modelo participativo y transversal que tribute a la correcta implementación de las diversas Políticas institucionales vinculadas a dichas materias.

### Objetivos Específicos

1. Diseñar un plan de acción conjunto basado en las políticas existentes y los resultados de los diagnósticos institucionales.
2. Implementar estrategias que fortalezcan y fomenten la participación, la inclusión, la convivencia democrática, la igualdad de género y no discriminación.
3. Desarrollar colaborativamente iniciativas, instancias, procesos, protocolos y otros afines, que tributen a la correcta implementación de las diversas Políticas institucionales vinculadas a las materias de trabajo de esta mesa, dentro de la comunidad universitaria.

### Alcance

Equipos profesionales de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Vicerrectoría o Facultad	Dirección, Departamento, Servicio, Centro, Unidad o Programa
Vicerrectoría Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Desarrollo Académico.</li> <li>- Dirección General de Docencia.</li> <li>- Unidad de Innovación Curricular</li> <li>- Unidad de Mejoramiento Docente.</li> <li>- Dirección de Desarrollo Estudiantil</li> <li>- UNIAE</li> <li>- SIBUTEM</li> </ul>
Vicerrectoría de Investigación y Posgrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escuela de Postgrado.</li> </ul>



<b>Vicerrectoría de Administración y Finanzas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas: Desarrollo organizacional; Prevención de riesgos; Bienestar de personal.</li> <li>- Dirección de Administración; Departamento de Obras.</li> </ul>
<b>Vicerrectoría de Transferencia Tecnológica y Extensión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo Cultural.</li> <li>- Dirección de Vinculación con el Medio</li> <li>- Programa de Sustentabilidad</li> </ul>
<b>Facultad de Humanidades y Tecnologías de la c. Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro de Familia y Comunidad</li> <li>- Centro de Cartografía Táctil</li> </ul>
<b>Rectoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección General de Análisis Institucional.</li> <li>- SISEI</li> <li>- Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos.</li> <li>- Programa de Derechos Humanos.</li> <li>- Dirección de Equidad de Género</li> </ul>

## **Metodología de Trabajo**

La colaboración sistémica entre unidades universitarias es fundamental para abordar desafíos complejos de manera integral. Este enfoque permite alinear recursos, capacidades y objetivos en pos de un propósito común, fortaleciendo la gobernanza institucional y mejorando los resultados.

La metodología de trabajo está fundamentada en estos principios, promoviendo una cultura de colaboración y trabajo articulado. Se busca dar visibilización de logros conjuntos, incentivando la participación activa y el sentido de logro colectivo, implementando estrategias de comunicación interna que refuercen la importancia del trabajo en equipo y los valores institucionales compartidos.

## **Del Funcionamiento de la Mesa**

La mesa conformará comisiones o grupos de trabajo integradas por unidades clave directamente relacionadas a cada área a abordar, a saber: convivencia, género e inclusión.

Las tareas que tendrá cada comisión o grupo de trabajo serán:

- Identificación de propuestas de mejora a corto, mediano y largo plazo.
- Definición de un plan de acción, con medidas a implementar anualmente.

La mesa sesionará con regularidad mensual sin perjuicio que pudiera requerirse de más reuniones en un mes.

En su constitución, se definirán las vías de comunicación formal para la debida articulación, los mecanismos institucionales de apoyo, colaboración y seguimiento de avances.

A partir del trabajo de esta mesa, las acciones relacionadas a temáticas de convivencia, género e inclusión serán incorporadas - cuando proceda - en los Planes Operativos Anuales (POA) de cada unidad estratégica vinculada a estas temáticas.