

SANTIAGO, 31 MARZO 2025

## RESOLUCION N° 0850 EXENTA

**VISTOS:** lo dispuesto en la Ley N°19.239; en el D.S. N°86 de 2021 y en las letras d) y e) del artículo 11 del D.F.L. N°2 de 1994, ambos del Ministerio de Educación; la Resolución Exenta N°4599 de 2021; la Resolución Exenta N°3658 de 2022; la Resolución Exenta N°5101 de 2024; el Decreto Exento N°01492 de 2023 del Ministerio de Educación; y el correo electrónico de Gabinete de Rectoría fechado 25 de marzo de 2025 y complementado con fecha 31 de marzo de 2025.

### CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley N°19.239 crea la Universidad Tecnológica Metropolitana como una institución de educación superior del Estado de Chile, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objetivo fundamental es ocuparse, en un nivel avanzado, de la creación, cultivo y transmisión de conocimiento por medio de la investigación básica y aplicada, la docencia y la extensión en tecnología, y de la formación académica, científica, profesional y técnica orientada preferentemente al quehacer tecnológico.

2. Que, el Decreto con Fuerza de Ley N°2 del Ministerio de Educación del año 1994, que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad Tecnológica Metropolitana, dispone que esta Institución goza de autonomía académica, administrativa y económica. En ejercicio de dicha autonomía, y por habilitación del artículo 3 N°7 del mismo cuerpo legal, la Universidad está especialmente facultada para dictar reglamentos, decretos y resoluciones, siempre que no sean contrarios a la Constitución ni a las leyes; lo anterior para la promoción de sus fines y el cumplimiento de sus objetivos.

3. Que, la Resolución Exenta N°4599 de fecha 31 de diciembre de 2021, que aprueba el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2021-2025 de la Universidad Tecnológica Metropolitana- UTEM-.

4. Que, por medio de la Resolución Exenta N°5101 de 2024, la Universidad aprueba la Política de Inclusión y Convivencia, cuyo propósito es 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.

5. Que, la Resolución Exenta N°3658 de fecha 12 de septiembre de 2022 aprobó la Política Institucional de Género UTEM, definiendo como objetivo el implementar un modelo de promoción y prevención en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación por razón de género, basado en evidencia teórica y práctica, con el fin de fomentar relaciones igualitarias en todos los estamentos de la institución.

6. El trabajo desarrollado por la Mesa de Trabajo Colaborativa en Materias de Género, avocada a la implementación de la Política Institucional de Género, cuyo propósito fue diseñar e implementar un plan coordinado de medidas de prevención y promoción en materia de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana, alineado con los resultados del diagnóstico institucional sobre los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y que contempló las dimensiones de la violencia estructural, cultural y directa.

7. Que, bajo la lógica de la mejora continua que nuestra Universidad implementa en todos sus procesos, se hace imperativo que el trabajo arriba descrito, por su relevancia, continúe y se complejice, por lo cual se hace necesario formalizar la instancia de continuación.

8. Que, a través del Decreto Exento N°01492 de 2023 del Ministerio de Educación, se le asignan a la Universidad, recursos en el marco del Plan Fortalecimiento de las Universidades Estatales, para el desarrollo del proyecto “Convivencia UTEM: Universidad centrada en las personas”, en cuya ejecución tributa la instancia a formalizar por el presente acto.

9. El correo electrónico de Gabinete de Rectoría fechado 25 de marzo de 2025, en donde se solicita la formalización de la Mesa de Gestión Transversal de la Convivencia, Inclusión, Género y Diversidad, instancia que busca continuar el trabajo desarrollado por la mesa señalada en el punto precedente, con el objeto de 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, en el marco de la mejora continua que nuestra Universidad implementa en todos sus procesos. Por tanto,

### RESUELVO:

**Apruébese** la creación de la instancia denominada “Mesa para la Gestión transversal de la Convivencia, Inclusión, Género y Diversidad”, según sigue:

### 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 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.

## Justificación

La implementación de la estrategia de esta propuesta responde a:

1. Diagnósticos Institucionales: determinando un estado del arte en la materia, avances y brechas que deben ser abordadas.

---

<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.

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

<sup>4</sup> Veenhoven, 2000

**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).

## **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. Mejorar el diagnóstico institucional, así como las herramientas de levantamiento de información y de evaluación de las acciones implementadas y por implementar
2. Diseñar un plan de acción conjunto basado en las políticas existentes y los resultados de los diagnósticos institucionales.
3. Implementar estrategias que fortalezcan y fomenten la participación, la inclusión, la convivencia democrática, la igualdad de género y no discriminación.
4. 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.

## **Composición**

Equipos profesionales de la Universidad Tecnológica Metropolitana pertenecientes a las unidades de gestión que aportan a la transversalización de las áreas a las que apuntan los objetivos de la instancia.

## **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 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.

**Regístrese y Comuníquese.**

Mario  
Ernesto  
Torres  
Alcayaga

Firmado digitalmente por Mario Ernesto Torres Alcayaga  
Fecha: 2025.04.21 12:31:32 -04'00'

SANDRA  
JACQUELINE  
GAETE MEJIAS

Firmado digitalmente por SANDRA JACQUELINE GAETE MEJIAS  
Fecha: 2025.04.17 19:54:55 -04'00'

- DISTRIBUCIÓN:**  
Rectoría  
Gabinete de Rectoría  
Vicerrectoría Académica  
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado  
Vicerrectoría de Transferencia Tecnológica y Extensión  
Vicerrectoría de Administración y Finanzas  
Secretaría General  
Contraloría Interna (con antecedentes)  
Dirección Jurídica  
Dirección General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico  
Dirección de Equidad y Género  
Dirección de Docencia  
Dirección de Desarrollo Estudiantil  
Dirección de Aseguramiento de la Calidad de Pregrado y Postgrado  
Dirección De Desarrollo Académico  
Dirección De Tecnología Educativa Y Aprendizaje Continuo  
Facultad de Administración y Economía  
Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente  
Facultad de Ciencias de la Construcción y Ordenamiento Territorial  
Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social  
Facultad de Ingeniería  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Instituto Universitario de Investigación y Desarrollo Tecnológico  
Dirección De Investigación  
Dirección de Administración  
Dirección de Finanzas  
Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas  
Escuela de Postgrado  
Archivo institucional

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
METROPOLITANA  
-----  
DOCUMENTO TOTALMENTE  
TRAMITADO

**PCT**  
PCT/ agg