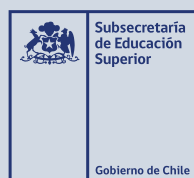


MARZO 2024

# ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Equidad e Igualdad de Género en  
la Formación Técnico Profesional  
y la Inclusión de Otros Grupos  
Socialmente Vulnerables



**uah** / Universidad  
Alberto Hurtado



## Tabla de contenido

<b>Palabras del subsecretario de Educación Superior</b> .....	3
<b>Presentación</b> .....	5
<b>Enfoques y principios</b> .....	8
<b>Enfoques</b> .....	8
Derechos humanos .....	8
Enfoque de género .....	8
Intercultural.....	9
Desarrollo territorial .....	9
Inclusión educativa .....	9
<b>Principios</b> .....	10
Igualdad sustantiva de género.....	10
Inclusión de personas en situación de discapacidad.....	10
Justicia educativa .....	10
Diversidad .....	11
No discriminación .....	11
<b>Nudos críticos del plan de acción</b> .....	12
<b>Ejes y fundamentación</b> .....	14
Ejes .....	14
Fundamentación de los ejes .....	17
Trayectorias .....	17
Gestión académica .....	18
Gestión institucional .....	19
<b>Plan de acción</b> .....	20
<b>Glosario</b> .....	51



## Palabras del subsecretario de Educación Superior, Víctor Orellana

Nuestro Informe de Brechas de Género, publicado por SIES el año 2023<sup>1</sup>, evidencia que aun cuando las mujeres acceden, permanecen y se titulan de la educación superior, todavía existen brechas importantes, muy especialmente en el acceso a áreas STEM<sup>2</sup>. Estas brechas, además, son más pronunciadas en el subsistema de educación superior técnico profesional. Por eso como Subsecretaría de Educación Superior hemos asumido el desafío de entregar orientaciones para la promoción de la igualdad de género en las instituciones TP y, en particular, para la implementación de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Para esta labor nuestra Subsecretaría encomendó a la Universidad Alberto Hurtado (UAH) la actualización del Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de Otros Grupos Socialmente Vulnerables. Es una iniciativa de relevancia en materia de género e inclusión, basada en un diagnóstico acabado y vigente realizado con actores importantes del sector técnico profesional superior.

Los ejes y líneas de acción del plan que aquí se presentan consideran nuevos enfoques y principios, identificados a partir de investigaciones nacionales en materia de género y ESTP, y están en línea con la evidencia internacional y las políticas públicas que el Gobierno del presidente Gabriel Boric ha puesto en práctica para tener un sistema educativo más justo e igualitario, que integre diversas perspectivas, que garantice los derechos fundamentales y la dignidad de cada persona, y que propenda a un acceso equitativo y efectivo a la educación superior.

Este plan de acción es una guía para facilitar el cumplimiento de la regulación actual y la progresión de medidas que promuevan la igualdad de género en el sector, y para orientar a las instituciones en el tipo de

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.mineduc.cl/subsecretaria-de-educacion-superior-lanza-informe-de-brechas-de-genero/>

<sup>2</sup> STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Corresponde a datos desagregados por sexo en carreras y programas de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, agrupados según la clasificación Internacional Normalizada de la Educación de campos de educación y formación (CINE-F 2013) de la UNESCO.



acciones que pueden desarrollar a partir de sus propias realidades, tanto territoriales como institucionales.

Por eso las iniciativas de este plan apuntan a la integración de diversas perspectivas que releven en las trayectorias educativas y laborales de estudiantes de instituciones de ESTP el efecto de distintos marcadores sociales de la diferencia, como género, territorio, clase social, raza y situación de discapacidad, entre otros.

La Subsecretaría de Educación Superior hoy impulsa una agenda de modernización de la educación superior para su vinculación con el desarrollo humano inclusivo, igualitario y sostenible. Para ello es fundamental que podamos articular y promover, en conjunto con el sistema, una hoja de ruta para la incorporación del enfoque de género e inclusión en las diversas dimensiones del quehacer de las instituciones. Este plan busca avanzar en esa dirección, en línea con los compromisos adoptados a nivel nacional e internacional en materia de igualdad, y con el objetivo de avanzar en la democratización de la educación superior.



## PRESENTACIÓN

Las instituciones de educación superior técnico profesional (ESTP) tienen como propósito formar técnicas, técnicos y profesionales que contribuyan al desarrollo del país de acuerdo con sus propias capacidades y proyectos de vida, las necesidades sociales y productivas de los territorios, y el imperativo de transitar hacia una economía sustentable. Para cumplir con ello, tanto los institutos profesionales (IP) como los centros de formación técnica (CFT) deben entregar una formación que les permita a las personas desarrollar trayectorias educativas y laborales virtuosas a lo largo de la vida sobre la base de los principios de equidad, igualdad, inclusión y derechos humanos.

Considerando estos principios, las políticas de educación superior técnico profesional deben integrar diversas perspectivas que releven, por un lado, el efecto de distintos marcadores sociales de la diferencia (clase social, género, identificación racial y situación de discapacidad, entre otros) en las trayectorias educativas y laborales de estudiantes de instituciones de ESTP y, por otro, el impacto de las prácticas institucionales en ellas. Por esta razón resulta indispensable adoptar un enfoque de derechos humanos y de desarrollo territorial que ajuste las intervenciones institucionales a las necesidades de los grupos que han sido históricamente discriminados sobre la base de desigualdades de género, de pertenencia étnica y de situaciones de discapacidad.



La adopción transversal de un enfoque de derechos es crucial, puesto que garantiza los derechos fundamentales y la dignidad de cada persona, asegurando el acceso efectivo a una educación de calidad exenta de prácticas o mecanismos de exclusión. Asimismo, la transversalidad de la perspectiva de desarrollo territorial promueve la articulación de distintos actores, asegurando con ello pertinencia y sintonía de la formación con las necesidades de desarrollo regional y nacional.

Con el fin de contribuir a consolidar propuestas institucionales en el subsistema de educación superior técnico profesional, el año 2022 la División de Educación Superior Técnico Profesional de la Subsecretaría de Educación Superior (SUBESUP) del Ministerio de Educación (MINEDUC) elaboró un “Plan de Acción Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de Otros Grupos Socialmente Vulnerables” con el objetivo de desarrollar una propuesta que ilustrara principios, disposiciones y prácticas para apoyar a las instituciones en el avance de mejores condiciones de igualdad y equidad de género e inclusión de grupos socialmente vulnerables. A más de un año de su implementación se ha desarrollado un proceso de diagnóstico<sup>1</sup> respecto de los niveles de avance institucional que ha permitido contar con nuevos antecedentes acerca de las acciones desarrolladas por las IES TP, así como de las necesidades y requerimientos.

En este contexto, y con el propósito de robustecer el plan de acción existente, la SUBESUP encargó a la Universidad Alberto Hurtado la elaboración de este documento, que ofrece una actualización sobre orientaciones, ejes de trabajo, líneas de acción, iniciativas y acciones específicas que favorecen el impulso de estrategias, así como el monitoreo de los avances a nivel institucional. Estas propuestas representan un insumo actualizado para que las instituciones de educación superior técnico profesional en Chile fortalezcan el apoyo a las trayectorias educativas y laborales de sus estudiantes, mejoren sus prácticas de enseñanza con foco en los principios de inclusión y no discriminación, y desplieguen prácticas y dinámicas institucionales focalizadas en la mejora continua. Los fundamentos de estas propuestas han considerado un análisis exhaustivo del plan de acción vigente, una nueva revisión de experiencias nacionales e internacionales, los marcos normativos actualmente vigentes<sup>2</sup>, como la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, los nuevos criterios de acreditación vinculados a género e inclusión de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), y el diagnóstico que las propias instituciones de educación superior técnico profesional han realizado a sus prácticas internas en torno a los principios de equidad, igualdad, inclusión y derechos humanos.

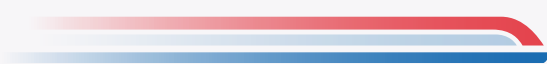
Esta nueva versión considera la integración de nuevos enfoques, nudos y la reestructuración de los ejes de trabajo. La primera sección de este plan describe los enfoques y los principios sobre los que se sustenta, integrando nuevas perspectivas como el enfoque de interculturalidad,

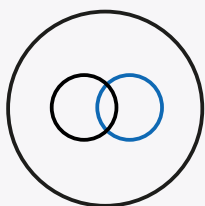
1 El proceso de diagnóstico fue realizado por la Universidad Alberto Hurtado por encargo de la División de Educación Superior Técnico Profesional de la SUBESUP. Se realizó durante los meses de abril y mayo del año 2023 y participaron 39 instituciones de educación superior técnico profesional.

2 Véase, por ejemplo: Ley 21.609 y Orientaciones de Inclusión de las personas LGBTIQ+ en el Sistema Educativo. MINEDUC.



situación de discapacidad y desarrollo territorial. La segunda describe los nudos identificados en el subsistema de educación superior técnico profesional, los cuales ayudan a definir los ámbitos de acción más relevantes de abordar por las instituciones. Finalmente, en la tercera parte se describen y fundamentan los ejes de trabajo y se exponen nuevas propuestas de líneas de acción, iniciativas y acciones. De manera complementaria se ofrece una serie de indicaciones de monitoreo de las acciones y niveles de logro asociados a las líneas de acciones que ayudarán a las instituciones a realizar un monitoreo más efectivo de los avances alcanzados y elaborar propuestas de mejora.





## 1. ENFOQUES Y PRINCIPIOS<sup>3</sup>

Los enfoques que se exponen a continuación aluden a formas de analizar y considerar una problemática, y permiten acceder a formas de comprensión de una determinada realidad. Para este plan se proponen tres enfoques relevantes: de género, interseccional y de derechos humanos. Los principios corresponden a orientaciones para las acciones y las estrategias relativas a formas de intervenir concretamente en la realidad. Los enfoques y principios enfatizan, de manera conjunta, distintas dimensiones del género y la inclusión, y permiten ampliar y profundizar la mirada de las instituciones respecto a su propia realidad y capacidad de transformación. A continuación se ofrecen definiciones de los enfoques, principios y estrategias claves para el desarrollo de este plan de acción.

### A. ENFOQUES

#### i. Derechos humanos

Los derechos humanos se definen como aquellos derechos, libertades y atributos universales, inalienables, indivisibles, interdependientes e inherentes a todas las personas, independientemente de su nacionalidad, etnia, género, religión, clase social o cualquier otra condición o circunstancia, cuya protección jurídica es indispensable para garantizar la dignidad, bienestar y desarrollo humano de cada persona. En virtud de su universalidad se basan en el principio de igualdad y no discriminación, y son reconocidos internacionalmente en diversos instrumentos, como tratados, declaraciones y convenciones, los cuales otorgan un marco jurídico para asegurar su protección y promoción.

#### ii. Enfoque de género

El enfoque de género consiste en observar el impacto de las desigualdades de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización. La incorporación de un enfoque de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para todas las personas cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y diversidades y disidencias sexogenéricas, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los pro-

<sup>3</sup> Tanto las definiciones de los enfoques como de los principios fueron elaboradas a partir de distintas fuentes que son las referencias indicadas en anexo.





gramas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres, los hombres y otras identidades de género puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad sustantiva de género y asegurar el igual goce y ejercicio de los derechos y garantías a todas las personas.

### **iii. Intercultural**

El enfoque intercultural, además de reconocer la existencia de la diversidad de culturas o etnias, distingue las relaciones de poder desiguales entre sí en el marco de procesos históricos concretos.

### **iv. Desarrollo territorial**

El enfoque del desarrollo territorial se aproxima a la complejidad de interacciones de actores en su gobernanza. Tiene como objetivo generar proyectos consensuados que hagan sentido y organicen los intereses de una diversidad de actores locales bajo una visión sostenible. Ayuda a impulsar el desarrollo económico y social a partir de los recursos y las dinámicas socioculturales internas de los territorios, promoviendo un diálogo con las necesidades de la globalización.

### **v. Inclusión educativa**

Este enfoque garantiza el derecho a una educación de calidad a todos los y las estudiantes, prestando especial atención a quienes se encuentran en situación de mayor exclusión o en riesgo de marginación, con el fin de favorecer su plena participación, desarrollo y aprendizajes. Supone una revisión crítica de los procesos de integración educativa y de adaptación. Esta propuesta busca garantizar que los procesos educativos incorporen la totalidad de posiciones presentes en una comunidad.

### **vi. Interseccional**

Herramienta analítica que hace posible estudiar, entender y responder los modos en que el sexo y el género se cruzan con otras características o marcadores sociales de la diferencia (como la clase social, la identificación racial, la edad, la diversidad por orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otras) y cómo estas intersecciones, al crear posiciones diversas en la sociedad, contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación.



## B. PRINCIPIOS

### i. Igualdad sustantiva de género

Apunta a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres, hombres y otras identidades género. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean iguales; por el contrario, implica tomar en cuenta los diversos intereses, necesidades y prioridades de diferentes personas en toda su diversidad. Actualmente se enfatiza en la noción de igualdad sustantiva entendida como la combinación de igualdad de género formal con igualdad de resultado, lo que significa que la igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades y el trato igualitario de mujeres, hombres y otras identidades de género se complementan con la igualdad en impacto, producto o resultado de las acciones de las instituciones educativas. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de personas de todos los géneros se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de grupos y asegurando con ello el igual y efectivo ejercicio de los derechos de todas las personas.

### ii. Inclusión de personas en situación de discapacidad

La discapacidad es una situación resultante de la interacción de las características de una persona y las barreras presentes en el entorno que dificultan su desarrollo y participación social (OMS, 2011). Así concebida, la noción de discapacidad está estrechamente vinculada con la de diversidad funcional (Mejía, 2019; Moriña y Carballo, 2020; Bagnato, 2017). La diversidad funcional aparece en el contexto de las IES como un interesante concepto alternativo a la noción escolar de necesidades educativas especiales (NEE) o a la de discapacidad, en la medida en que asume las diferencias del alumnado como algo connatural y no como algo excepcional que deba normalizarse o compensarse. Entenderlo de esta manera no supone desatender las inequidades sociohistóricas subyacentes a estas diferencias, sino valorar el derecho a la diversidad.

### iii. Justicia educativa

Atención a las desigualdades sociales que se expresan en el campo de la educación (políticas, currículo, cultura organizacional y convivencia) y que van más allá de problemas de acceso o calidad educativa. Este principio asume que la discriminación, los abusos, las prácticas segregadoras y las brechas de conocimientos entre las personas constituyen problemas que atentan contra el derecho a la educación.



#### iv. Diversidad

Promoción de la pluralidad y reconocimiento de los diferentes valores, actitudes y atributos entre las personas, que se manifiestan en factores como la edad, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la procedencia étnica, raza, color, perspectivas culturales, identidad lingüística, ideología, creencias, religión, opiniones políticas o de otro tipo, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### v. No discriminación

Garantía de igualdad de trato entre los individuos, pertenezcan o no a una misma comunidad, país o región. En ese sentido, este principio vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas. En este caso discriminación se entiende como cualquier acción u omisión que tenga como objeto o resultado la anulación o menoscabo de la dignidad o el ejercicio de los derechos de un individuo o un grupo de personas, lo que implica un trato desventajoso, desigual o desfavorable por motivos de raza, color, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, idioma, religión, origen social, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia. El artículo 2° de la Ley N°20.604, que establece medidas contra la discriminación, define discriminación arbitraria como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales”.

### FUENTES UTILIZADAS

EIGE (European Institute for Gender Equality), Glossary & Thesaurus. Ver <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus>

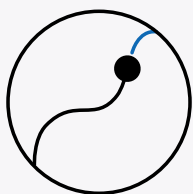
MINEDUC (2015). Diversificación de la enseñanza. Ver <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/Decreto-83-2015.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la gestión operativa de la educación técnica en el Ecuador. Ver <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/3285/guia-transversalizacion-perspectiva-genero-gestion-operativa-educacion-tecnica>

Rudman, L. A. & Phelan, J. E. (2007). Sex differences, sexism, and sex: The social psychology of gender from past to present. *Advances in Group Processes*, 24(07), 19-45. Ver [https://doi.org/10.1016/s0882-6145\(07\)24002-0](https://doi.org/10.1016/s0882-6145(07)24002-0)

ONU Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Ver <https://atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/sites/atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/files/files/Guia%20lenguaje%20no%20sexista%20ONUMujeres.pdf>

UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas). Enfoque basado en derechos humanos. Ver <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>



## 2. NUDOS CRÍTICOS DEL PLAN DE ACCIÓN

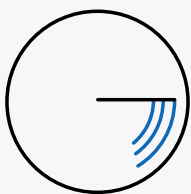
La delimitación de ejes y líneas de trabajo para avanzar en materia de equidad e igualdad de género en la ESTP y la inclusión de otros grupos vulnerables implica identificar y enfrentar una serie de nudos críticos. La evidencia existente da cuenta de que en la actualidad existen obstáculos todavía determinantes para el progreso de estudiantes en sus rutas formativas, los cuales están subrepresentados en esta formación y que responden fundamentalmente a factores socioculturales e institucionales que requieren ser abordados. Aun cuando no existen estudios sistemáticos y publicados que permitan dar cuenta de las problemáticas que enfrentan otros grupos socialmente vulnerables, los antecedentes que han sido recabados en el estudio de diagnóstico 2023 desarrollado en el marco del convenio de colaboración entre la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación y la Universidad Alberto Hurtado, para la actualización del Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional (FTP), han permitido reconocer que ciertas problemáticas persisten en algunas instituciones y que es necesario entregar insumos y recursos que ayuden a centros e institutos en la identificación de nudos y el abordaje de los mismos.



## Tabla 1. Nudos críticos

Si bien los procesos de admisión de las IES TP no tienen asociados mecanismos institucionales de discriminación, no se observan estrategias y acciones sistemáticas de atracción e ingreso que permitan disminuir brechas y desigualdades de acceso.
Se evidencian escasos mecanismos de apoyos psicológicos, médicos, sociales y jurídicos dirigidos a estudiantes vulnerables o susceptibles de discriminación que les permitan enfrentar las dificultades que tienen en los entornos educativo-laborales.
Se observan dificultades en el acceso y gestión de prácticas profesionales. Las problemáticas afectan principalmente a estudiantes socialmente vulnerables, susceptibles de discriminación y/o de género atípico al predominante o subrepresentado en la carrera cursada.
La composición de equipos directivos y docentes sigue mostrando desigualdad de género. Los mecanismos institucionales desplegados no han permitido cerrar las brechas existentes.
Existe un bajo nivel de sensibilización al interior de las instituciones educativas respecto al rol que les compete en el abordaje de temáticas relativas a prevenir situaciones de riesgo para grupos socialmente vulnerables. Además se evidencia una escasa capacidad de las instituciones para identificar el rol que ellas tienen en la reproducción de patrones de discriminación y producción de desigualdades.
Se observa carencia de sistemas de información y reportería estadística a nivel institucional. Son escasas las instituciones que poseen sistemas que les permitan visualizar y analizar las condiciones de estudiantes socialmente vulnerables o susceptibles de discriminación en distintas etapas (acceso, permanencia, titulación, inserción laboral).
Se reconoce una ausencia de antecedentes sistemáticos sobre las problemáticas que enfrentan estudiantes y grupos socialmente vulnerables o susceptibles de discriminación.
Existen débiles e insuficientes mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos de apoyo a grupos socialmente vulnerables. Esto impide tener un conocimiento cabal de los avances respecto de la implementación de apoyo a estos grupos y dificulta la activación de acciones correctivas o adecuaciones efectivas de las medidas en curso.
Se reconocen limitaciones financieras para la implementación de medidas de apoyo a grupos socialmente vulnerables o susceptibles de discriminación. La escasez de recursos financieros impide disponer de recursos humanos idóneos, implementar los procedimientos que señala la normativa vigente, generar acciones afirmativas para grupos socialmente vulnerables, implementar acciones de sensibilización y participación y modificaciones o adecuaciones de infraestructura, entre otros tipos de gastos.

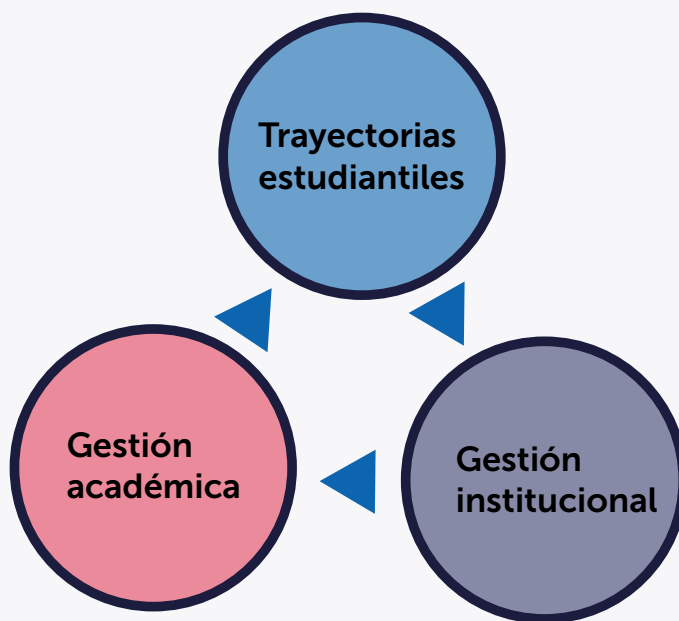
Fuente: elaboración propia. Estudio Diagnóstico SUBESUP – UAH 2023 y Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en FTP.



### 3. EJES Y FUNDAMENTACIÓN

El Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional (FTP) y la Inclusión de Otros Grupos Socialmente Vulnerables considera tres ejes de trabajo para enfrentar los nudos críticos identificados. Al mismo tiempo, cada eje de trabajo incluye iniciativas y presenta una fundamentación asociada a los nudos relevados en las instituciones de FTP. A las iniciativas de cada eje se asocian indicadores de procesos y resultados junto con algunas orientaciones para su despliegue.

#### A. Ejes





A continuación se muestra un cuadro resumen con las líneas de acción y sus iniciativas, y luego se entregan detalles de cada uno de estos ejes.

Estas líneas e iniciativas contribuyen a identificar los ámbitos de intervención con los que se asocia cada eje, para su posterior abordaje.

<b>EJE TRAYECTORIAS ESTUDIANTILES</b>	
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>INICIATIVAS</b>
Estrategias de acceso preferente/especial.	Análisis de la oferta formativa.
	Campañas de admisión.
	Convenios de colaboración para promover acceso.
	Recepción de estudiantes.
Permanencia.	Estrategias de acompañamiento estudiantil.
	Atención y apoyo psicoemocional.
Titulación y postgrado.	Recorridos y seguimiento.
	Prácticas laborales.
	Seguimiento y apoyo a egresadas y egresados.

<b>EJE GESTIÓN ACADÉMICA</b>	
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>INICIATIVAS</b>
Planes de estudio.	Revisión y actualización de planes de estudio.
Estrategias de enseñanza y aprendizaje.	Orientaciones para el fomento de la enseñanza inclusiva.
	Monitoreo de prácticas pedagógicas inclusivas.
	Mecanismos de fomento de prácticas de innovación.
Estrategias de reclutamiento de docentes.	Análisis de brechas de género y desarrollo de plan de reclutamiento.
Desarrollo docente.	Formación, inducción y acompañamiento de docentes.



## EJE GESTIÓN INSTITUCIONAL

LÍNEAS DE ACCIÓN	INICIATIVAS
Políticas, protocolos y reglamentos.	Actualización de políticas, protocolos y reglamentos con foco en igualdad de género e inclusión.
	Orientaciones para el fomento de la enseñanza inclusiva.
	Socialización transversal e inclusiva de políticas, protocolos y reglamentos.
	Mecanismos de fomento de prácticas de innovación.
Desarrollo de capacidades institucionales.	Diseño e implementación de plan de capacitación.
	Formación, inducción y acompañamiento de docentes.
	Evaluación de resultados.
Desarrollo de estrategias de trabajo territorial.	Desarrollo de trabajo con actores e instituciones del territorio para disminuir prácticas de exclusión y discriminación.
Modelo organizacional y de sostenibilidad.	Actualización del modelo organizacional para asegurar igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos socialmente excluidos.
	Modelo de financiamiento.
Gestión de la información.	Desarrollo de sistema de identificación de brechas, desigualdades, exclusiones y necesidades para la toma de decisiones a partir de información estadística.
Sistema de monitoreo y evaluación.	Desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación para la mejora continua.





## B. Fundamentación de los ejes

### I. Trayectorias

Las trayectorias educativas corresponden a los itinerarios que siguen las y los estudiantes en el sistema educacional. En su configuración intervienen factores individuales, como los intereses, las expectativas y las aspiraciones de las y los estudiantes, y otros factores, entre los que se pueden nombrar las condicionantes socioculturales, económicas y simbólicas, las relaciones de género y las características de la oferta y marcos institucionales.

Si bien en los últimos 15 años la matrícula de las instituciones de ESTP se ha duplicado, pasando de alrededor de 265 mil en 2007 a más de 513 mil estudiantes en 2021, la estructuración de la matrícula da cuenta de importantes desigualdades en el acceso, permanencia y egreso de las y los estudiantes. Así, aun cuando las estudiantes superan a los hombres en la matrícula (representando actualmente el 52,7% de la matrícula total), su presencia continúa siendo minoritaria en carreras vinculadas a las áreas STEM (ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas), en las cuales su participación solo llega al 11,2% (Subsecretaría de Educación Superior, 2023).

Por su parte, en el caso de las y los estudiantes con discapacidad, su participación continúa siendo baja, a pesar de que en los últimos años en Chile se ha incrementado su integración al sistema de educación superior técnico profesional, cuya participación aumentó en 2021 en un 3,8% en carreras de centros de formación técnica respecto del año anterior. Las cifras muestran que solo un 9,1% de las personas con discapacidad cuenta con estudios de educación superior (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021). Por último, respecto de las y los estudiantes indígenas y migrantes, las cifras expresan que la matrícula de las y los primeros se concentra en institutos profesionales y universidades privadas no pertenecientes al CRUCH, mientras que las y los estudiantes migrantes se agrupan mayoritariamente en centros de formación técnica (Brunner et al., 2022).

Atendiendo a estos antecedentes, y para dar cumplimiento a las garantías internacionales y nacionales de inclusión, se requieren ajustes en las condiciones estructurales y procedimentales para garantizar el acceso, la permanencia, la promoción y el egreso de las personas en la educación superior técnico profesional. Es necesario que las instituciones desarrollen acciones de búsqueda y atracción específicas a la luz de las brechas de género en las diversas áreas del conocimiento, así como para las y los estudiantes que forman parte de grupos socialmente vulnerables. Asimismo se requiere implementar procesos de admisión especial, basados en políticas de acción afirmativa, que otorguen a las y los potenciales estudiantes oportunidades para sortear los prejuicios y estereotipos sociales. De igual forma resulta central la eliminación de barreras físicas y comunicacionales al amparo de la accesibilidad



universal, así como trabajar en el desarrollo de protocolos, materiales, recursos pedagógicos, nuevas metodologías y ajustes curriculares razonables que hagan posible un tránsito más fluido para los y las estudiantes. En la misma línea se requieren soportes académicos y socioeducativos para reforzar la progresión de las y los estudiantes, y políticas, programas y prácticas en aula para favorecer la participación de esta población estudiantil.

En relación con las prácticas profesionales, se requiere abordar las barreras de algunas y algunos estudiantes para acceder a las prácticas profesionales y obtener una experiencia virtuosa de aprendizaje. En este ámbito resulta fundamental apoyar los procesos de inserción de estudiantes, fortalecer mecanismos de acompañamiento y monitoreo, potenciar relaciones duraderas entre las instituciones educativas y las empresas, y generar e implementar protocolos de prevención y actuación frente a situaciones discriminatorias y/o violentas.

## II. Gestión académica

Múltiples investigaciones apoyan la visión de que los procesos formativos inclusivos y las interacciones positivas entre estudiantes y el estamento docente inciden en la percepción que estos grupos tienen respecto de sus capacidades y habilidades para desempeñarse satisfactoriamente en sus áreas.

Al mismo tiempo, su rendimiento académico y actitudes se ven afectados por los métodos y estilos de enseñanza de las y los docentes, así como por sus creencias y conductas en las salas de clases. En el caso particular de estudiantes mujeres en áreas tradicionalmente masculinas de la FTP, existen evidencias sobre distintas barreras presentes en sus entornos educativos que dificultan sus procesos formativos y que refieren a prácticas de discriminación, sexismo y reproducción de normas de género en el currículo explícito y oculto de sus carreras. Sin embargo, en las instituciones educativas la circunstancia de ser de género diverso o encontrarse en otras situaciones de vulnerabilidad distintas a la socioeconómica, no siempre es considerada una condición de riesgo de deserción, y por lo mismo no existen mecanismos de identificación, seguimiento y apoyo que aborden las dificultades específicas que enfrentan estos grupos de estudiantes. En general el discurso de las instituciones considera que su trato es equitativo tanto con hombres como con mujeres y personas de otras identidades de género.

En consonancia con estas tendencias se requiere implementar iniciativas orientadas a abordar estas problemáticas. Por una parte, a partir de la adopción del enfoque de género se deben visibilizar las necesidades y experiencias específicas de grupos socialmente vulnerables y subrepresentados que han sido desatendidos hasta ahora, reconociendo y remediando las dificultades específicas que enfrentan en entornos educativos segregados por género. Por otra parte, y considerando aquellos aspectos que el enfoque interseccional releva, resulta también fundamental garantizar procesos de enseñanza-aprendizaje transversales libres de discriminación por género y otros marcadores de la diferencia.



### III. Gestión institucional

De acuerdo con los datos del Reporte de Avances de la Ley N°21.369, de la Superintendencia de Educación Superior, las instituciones de educación superior técnico profesional han logrado desplegar las exigencias formales que establece la ley, pero los datos desagregados revelan que los resultados por tipo de institución muestran una amplia variabilidad en los niveles de implementación.

Por una parte, la encuesta denota que la mayoría de las instituciones posee políticas y unidades que se encuentran operativas, pero a su vez devela formas, condiciones y grados de avances heterogéneos. Por ejemplo, el desarrollo de contenidos formativos, diagnósticos y medidas evaluables tiende a ser muy bajo, en especial en los centros de formación técnica. Por otra parte, la disposición de mecanismos de apoyos psicológicos, médicos, sociales y jurídicos es poco frecuente. En correlación con estos datos, la encuesta desarrollada por el Centro de Estudios de MINEDUC (2021) también alerta de la brecha existente entre los institutos profesionales y los centros de formación técnica. Los primeros presentan mayores progresos que los segundos, tanto en la incorporación del enfoque de género en áreas vinculadas con la gestión institucional como en sus políticas de recursos humanos, medidas de corresponsabilidad, formación de estudiantes y vinculación con el medio.

Por último, los análisis diagnósticos realizados por SUBESUP-UAH (2023) también han permitido advertir un débil progreso en el fortalecimiento de las capacidades internas y la instalación de procesos de monitoreo para mejorar la equidad e igualdad de género y de otros grupos socialmente vulnerables. Con todo, este estudio confirma que los niveles de avance son muy desiguales y que las dimensiones formativas y, en especial, la dimensión de monitoreo y disponibilidad de datos son críticas, lo que releva a su vez que factores como los recursos económicos y la disponibilidad de profesionales expertos en materia de género e inclusión son críticos.

#### FUENTES UTILIZADAS

**Bagnato, M.** (2017). La inclusión educativa en la enseñanza superior: retos y demandas. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, N° especial 3, p. 15-26.

**Brunner, J.J., Labraña, J. y Álvarez, J.** (2022). Educación superior técnico profesional en Chile: perspectivas comparadas. Ediciones Universidad Diego Portales.

**Mejía, S.** (2019). Diversidad funcional e inclusión en Instituciones de Educación Superior (IES) en Medellín. *Interdisciplinaria*, 36 (2), 151-164.

**SUBESUP** (2023). Informe Brechas de Género Educación Superior 2022. Ver <https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2023/02/MARZO-2023-brechas-de-genero.pdf>

**Moriña, A. y Carballo, R.** (2020). Universidad y educación inclusiva: recomendaciones desde la voz de estudiantes españoles con discapacidad, *Educação & Sociedade*. Educ. Soc., Campinas, v. 41, e214662, 2020.

**OMS** (2011). Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Ver <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>

**Superintendencia de Educación Superior** (2022). Reporte consolidado. Avances implementación Ley N°21.369.



#### IV. PLAN DE ACCIÓN

A continuación se presentan las líneas de acción, iniciativas y acciones específicas que pueden orientar a las instituciones al despliegue de prácticas concretas que hagan posible avances en igualdad de género y una mayor inclusión de grupos socialmente vulnerables y/o subrepresentados. Se trata de propuestas que abarcan ámbitos de desarrollo organizacional y pedagógico y que pueden ser implementadas de manera progresiva dependiendo de las necesidades y etapas de implementación en las que se encuentren las instituciones. Para guiar el reconocimiento de las fases y niveles de avances se han elaborado complementariamente indicadores que apoyarán el seguimiento y el monitoreo institucional. Adicionalmente se proponen niveles de avances genéricos, con estructuras similares a los criterios y estándares de aseguramiento de la calidad de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA)<sup>4</sup>, que exponen una secuencia acumulativa de progresión. Estas acciones no buscan ser prescriptivas ni obligatorias, sino que persiguen ser una hoja de ruta para apoyar el desarrollo y la mejora continua de las IES TP en materia de género e inclusión, por lo que pueden ser adaptadas o complementadas según cada contexto local y necesidades de la institución.

<sup>4</sup> Ver [https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta\\_criterios\\_y\\_estandares/subsistema%20FTP.pdf](https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta_criterios_y_estandares/subsistema%20FTP.pdf)



## EJE TRAYECTORIAS ESTUDIANTILES

Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas	
Estrategias de acceso preferente/ especial	Análisis de la oferta formativa.	Análisis de brechas internas de género (brechas estudiantiles).	
		Análisis de las condiciones de aseguramiento de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.	
		Análisis de factibilidad de oferta diferenciada para estudiantes con discapacidad.	
	Políticas de acceso inclusivo.	Políticas de acceso inclusivo.	Generación de cupos especiales para estudiantes con género en subrepresentación en sectores/áreas específicas.
			Definición de mecanismos especiales de acceso para estudiantes con discapacidad.
			Generación de becas especiales para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas.
			Definición de mecanismos especiales de acceso para población migrante.
	Campañas de admisión.	Campañas de admisión.	Campañas de admisión dirigidas a grupos socialmente excluidos.
			Información y orientación acerca de políticas de acceso inclusivo a grupos socialmente excluidos.
	Convenios de colaboración para promover acceso.	Convenios de colaboración para promover acceso.	Gestión de convenios de colaboración con liceos técnicos para motivar acceso de grupos socialmente excluidos.
			Gestión de convenios de colaboración con organizaciones privadas para motivar acceso de grupos socialmente excluidos.
			Gestión de convenios de colaboración con empleadores para motivar el acceso de trabajadores y trabajadoras de grupos socialmente excluidos.
	Mejora de la experiencia de ingreso de estudiantes.	Mejora de la experiencia de ingreso de estudiantes.	Desarrollo de estrategias para apoyar el ingreso de grupos socialmente excluidos, y desarrollo de acciones de información especiales.
			Desarrollo de estrategias universales (toda la población estudiantil) en torno a políticas de inclusión institucional.



Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Permanencia	Estrategias de acompañamiento estudiantil.	Elaboración de diagnósticos de aprendizajes para estudiantes.
		Implementación de programas de nivelación académica para estudiantes.
		Implementación de tutorías académicas y de inmersión social para estudiantes.
		Desarrollo de programas de inmersión cultural para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas y migrantes.
	Atención y apoyo psicoemocional.	Plan de mentorías socioafectivas <sup>5</sup> .
	Recorridos y seguimiento.	Institucionalización de mecanismos de seguimiento de la progresión de estudiantes y detección de riesgo de deserción.
Titulación y post egreso	Prácticas laborales.	Gestión de convenios con centros de prácticas para asegurar cupos especiales.
		Gestión de prácticas orientada a la diversificación de alternativas.
		Ejecución de programas de orientación y apresto de estudiantes.
		Orientación a centros de prácticas en actualización de las normativas (Ley 21.369 y Ley 20.422).
	Seguimiento y apoyo a egresadas y egresados.	Realización de un diagnóstico de la situación ocupacional de egresados y egresadas.
		Definición y puesta en marcha de estrategias de vinculación con egresados y egresadas.
		Gestión de convenios con instituciones/empresas para empleos.
		Gestión de convenios con organismos de intermediación laboral.

<sup>5</sup> Desarrollo de acciones de apoyo que beneficien una o más áreas del estudiantado.



## EJE GESTIÓN ACADÉMICA

Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Planes de estudio	Revisión y actualización de planes de estudio.	Revisión de contenidos y estructuras de planes de estudio vigentes, y análisis de requerimientos para la implementación de ajustes.
		Desarrollo de contenidos con enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad.
		Incorporación de contenidos en planes de estudio.
Estrategias de enseñanza aprendizaje	Orientaciones para el fomento de la enseñanza inclusiva.	Desarrollo de orientaciones para la enseñanza inclusiva en ESTP para docentes.
		Desarrollo de materiales de apoyo a las prácticas de enseñanza inclusivas en ESTP para docentes.
	Monitoreo de prácticas pedagógicas inclusivas.	Implementación de sistema de monitoreo de prácticas pedagógicas inclusivas.
	Mecanismos de fomento de prácticas de innovación.	Implementación de mecanismos para el fomento de la innovación en prácticas inclusivas para docentes (apoyos al desarrollo de proyectos de innovación en el aula y territorios).
Estrategias de reclutamiento de docentes	Análisis de brechas de género y desarrollo de plan de reclutamiento.	Identificación de brechas de género en el cuerpo docente.
		Elaboración y puesta en marcha de plan de reclutamiento docente para cierre de brechas de género.
		Desarrollo de estrategia de búsqueda de nuevos y nuevas docentes en sectores socioproductivos.
Desarrollo docente	Formación, inducción a acompañamiento de docentes.	Desarrollo de actividades de inducción de docentes en prácticas no discriminatorias e inclusivas.
		Implementación de plan de formación de docentes en derechos humanos y género.
		Implementación de acciones de fomento de prácticas de reflexión continua en torno a prácticas no discriminatorias e inclusivas.



## EJE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Políticas, planes, protocolos y reglamentos	Actualización de políticas, planes, protocolos y reglamentos con foco en acoso sexual, violencia y discriminación de género.	Desarrollo de procesos participativos de actualización de políticas, planes, protocolos y reglamentos con foco en acoso sexual, violencia y discriminación de género (orientados a todos los estamentos institucionales).
	Socialización transversal e inclusiva de políticas, planes, protocolos y reglamentos.	Elaboración de plan de comunicación y sensibilización para la comunidad educativa.
		Desarrollo de plataformas de socialización transversal e inclusivas de políticas, protocolos y reglamentos (para todos los estamentos institucionales).
		Evaluación de niveles de conocimiento y apropiación de políticas, protocolos y reglamentos de la comunidad educativa.
Desarrollo de capacidades institucionales	Diseño e implementación de plan de capacitación. <sup>1</sup>	Diseño de plan de capacitación en igualdad de género y no discriminación para toda la comunidad educativa.
		Implementación de plan de capacitación transversal en igualdad de género y no discriminación para toda la comunidad educativa.
	Evaluación de resultados.	Diseño de modelo de evaluación de resultados.
		Implementación de modelo de evaluación y socialización de resultados.
Desarrollo de estrategias de trabajo territorial	Desarrollo de trabajo con actores e instituciones de territorio para promover disminución de prácticas de exclusión y discriminación.	Identificación de dinámicas y actores territoriales.
		Definición de estrategias de articulación territorial.
		Implementación de proyectos de desarrollo territorial para promover disminución de prácticas de exclusión y discriminación.

<sup>1</sup> Numeral 2.1 Circular 001 SES: [Ver circular](#)





Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Modelo organizacional y de sostenibilidad	Actualización del modelo organizacional para asegurar igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos socialmente excluidos.	Análisis de RR.HH. vigentes y requeridos y su perfil y determinación de brechas.
		Estado de situación de implementación de nuevas unidades y funciones exigidas por la normativa vigente. <sup>1</sup>
		Actualización de organigrama e implementación de modelo organizacional.
	Modelo de financiamiento.	Levantamiento de requerimientos para implementación del plan de acción.
		Elaboración de presupuesto de nuevos requerimientos (RR.HH., equipamiento e infraestructura).
		Identificación de fondos y apoyos para financiamiento de actividades de plan de acción.
		Desarrollo de capacidades internas para sustentabilidad (fondos y búsqueda de recursos).
	Gestión de la información	Desarrollo de sistema de identificación de brechas, desigualdades, exclusiones y necesidades para toma de decisiones a partir de información estadística.
Análisis y reportería de información estudiantil.		
Implementación de mecanismos de socialización y análisis de información a nivel de carreras.		
Implementación de asesoría para toma de decisiones a partir de información estadística.		
Sistema de monitoreo y evaluación	Desarrollo de sistema de monitoreo y evaluación para la mejora continua.	Implementación de mecanismos de socialización de información asociada a resultados y procesos institucionales.
		Instalación y puesta en marcha de mecanismos de mejora continua (sistemas de evaluación integral y planes de mejoramiento).

Fuente: Elaboración propia. Estudio Diagnóstico SUBESUP – UAH 2023 y Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en FTP.

<sup>1</sup> Como las unidades consignadas en la Ley N° 21.369, que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Resguardar el cumplimiento de otras normativas, como la Ley N°20.129, que Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, la Ley N° 20.609, que Establece medidas contra la Discriminación, y la Ley 20.422, que Establece normas sobre Igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad



## V. PROPUESTA DE INDICADORES

### 1. Análisis de la oferta formativa

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Análisis de brechas internas de género en carreras.	Cobertura de matrícula: participación en el total de la población estudiantil.	Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de la matrícula estudiantil.  Número de mujeres matriculadas en carreras masculinas / matrícula total en carreras masculinas * 100.
	Cobertura de matrícula: feminización.	Número de hombres matriculados en carreras femeninas / matrícula total en carreras femeninas *100.
	Cobertura de matrícula: masculinización.	NOTA: se sugiere complementar esta información con datos de evolución de matrícula total, feminización y masculinización en los últimos cinco años para analizar tendencias y desagregar por total de carreras y sedes.
Análisis de condiciones de aseguramiento de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.	Marco normativo inclusivo.  Servicios de apoyo a la inclusión.	Porcentaje de normas, reglamentos y protocolos vigentes en la institución que incluyen principios de equidad e inclusión (número de normas que incluyen principios de equidad e inclusión / número total de normas * 100).
Análisis de factibilidad de apertura de programas específicos para estudiantes con discapacidad.	Condiciones de acceso en infraestructura.	Nivel de satisfacción con calidad de atención de los servicios de apoyo a la inclusión que posee la institución en la actualidad.
	Información de resultados.	Porcentaje de instalaciones que cumplen la normativa de acceso y utilización de espacios públicos.  Número de informes elaborados.  Número de directivos, jefas, jefes de carrera que reciben y analizan informes.  NOTA: se sugiere revisión documental y aplicación de encuestas a estudiantes con discapacidad.



## 2. Políticas de acceso inclusivo

Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Definición de cupos especiales para estudiantes con género subrepresentado en el área o sector específico.	<p>Tasa de cupos especiales para estudiantes con género subrepresentado en el área o sector específico.</p> <p>Tasa de matrícula.</p>	<p>Número de cupos especiales para estudiantes con género subrepresentado en el área o sector específico del año x.</p> <p>Número de cupos especiales para estudiantes con género subrepresentado en el área o sector específico / Número total de cupos de la institución * 100.</p> <p>Número de cupos especiales para estudiantes con género subrepresentado en el área o sector específico / Número total de estudiantes de la institución * 100.</p> <p>Número de estudiantes matriculadas y matriculados con género subrepresentado en el área o sector específico del año x.</p> <p>Número de estudiantes matriculadas y matriculados con género subrepresentado en el área o sector específico x / Número de cupos especiales para estudiantes con género subrepresentado en el área o sector específico del año x * 100.</p> <p>NOTA: para todos estos indicadores hay que analizar la evolución anual a partir de metas institucionales.</p>
Definición de mecanismos especiales de acceso para estudiantes con discapacidad.	<p>Tasa de cupos especiales para estudiantes con discapacidad.</p> <p>Tasa de matrícula.</p>	<p>Número de cupos para estudiantes con discapacidad del año x.</p> <p>Número de cupos para estudiantes con discapacidad / Número total de cupos de la institución * 100.</p> <p>Número de cupos para estudiantes con discapacidad / Número total de estudiantes de la institución * 100.</p> <p>Número de estudiantes matriculadas y matriculados con discapacidad del año x.</p> <p>Número de estudiantes matriculadas y matriculados con discapacidad del año x / Número de cupos especiales para estudiantes con discapacidad del año x * 100.</p> <p>NOTA: para todos estos indicadores hay que analizar la evolución anual a partir de metas institucionales.</p>



Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Definición de becas especiales para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas.	Tasa de cupos especiales para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas.	Número de cupos para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas del año x.  Número de cupos para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas / Número total de cupos de la institución * 100.
	Tasa de matrícula.	Número de cupos para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas / Número total de estudiantes de la institución * 100.  Número de estudiantes matriculadas y matriculados pertenecientes a grupos indígenas del año x.  Número de estudiantes matriculadas y matriculados pertenecientes a grupos indígenas del año x / Número de cupos especiales para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas del año x * 100.  NOTA: para todos estos indicadores hay que analizar la evolución anual a partir de metas institucionales.

### 3. Campañas de admisión

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Campañas de admisión dirigidas a grupos socialmente vulnerables o subrepresentados.	Cobertura de campañas de admisión.	Número de actividades programadas.  Número de actividades realizadas.  Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas * 100.
Información y orientación acerca de políticas de acceso inclusivo a grupos socialmente vulnerables o subrepresentados.	Nivel de satisfacción con campaña de admisión.	Número de personas socialmente excluidas que participan de actividades / Número de personas socialmente excluidas planificadas * 100.  Porcentaje de directivos satisfechos o muy satisfechos con campaña de admisión.  NOTA: para efectos de seguimiento, a partir de la participación efectiva de personas se puede generar el indicador por cada actividad (asistencia planificada versus asistencia real).  Los resultados se obtienen mediante la aplicación de encuestas.  También se sugiere realizar entrevistas a personas que participan en actividades para verificar la comprensión de la información entregada.



#### 4. Convenios de colaboración para promover acceso

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Gestión de convenios de colaboración con liceos técnicos para motivar acceso de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados.	Tasa de firma de convenios con entidades externas.	Aplica a liceos técnicos, organizaciones privadas y empleadores:  Número de convenios firmados vigentes.
Gestión de convenios de colaboración con organizaciones privadas para motivar acceso de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados.		Número de estudiantes que ingresan a primer año a través de convenios.  Número de estudiantes que ingresan a primer año a través de convenios / total de matrícula para primer año * 100.
Gestión de convenios de colaboración con empleadores para motivar acceso de trabajadores y trabajadoras de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados.		NOTA: hay que establecer un seguimiento anual de información de indicadores y seguimiento del vencimiento de los convenios para la renovación oportuna previa evaluación de resultados.

#### 5. Estrategias de acompañamiento estudiantil

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Implementación de tutorías académicas y de inmersión social.	Detección temprana.	Número de estudiantes con necesidades de apoyo identificado en la fase de matrícula / Número total de estudiantes.
	Tasa de participación en tutorías académicas.	Número de estudiantes de primer año que participan en programas de mentoría / Número total de estudiantes de primer año.
	Nivel de satisfacción con tutorías académicas.	Número de estudiantes que participan en programas de mentoría / Número total de estudiantes.  Porcentaje de estudiantes satisfechas o satisfechos, o muy satisfechas o muy satisfechos con tutorías académicas.



Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Implementación de programas de nivelación académica.	<p>Detección temprana.</p> <p>Tasa de participación en programas de nivelación académica.</p> <p>Nivel de satisfacción con programas de nivelación académica.</p>	<p>Número de estudiantes con necesidades de apoyo identificado en la fase de matrícula/ Número total de estudiantes.</p> <p>Número de estudiantes de primer año que participan en programas de nivelación académica / Número total de estudiantes de primer año.</p> <p>Número de estudiantes que participan en programas de nivelación académica / Número total de estudiantes.</p> <p>Porcentaje de estudiantes satisfechas o satisfechos, o muy satisfechas o muy satisfechos con programas de nivelación académica.</p>
Elaboración de diagnósticos de aprendizajes.	Resultados académicos.	<p>Aumento / disminución promedio de notas de estudiantes que participan en tutorías académicas.</p> <p>Aumento / disminución promedio de notas de estudiantes que participan en programas de nivelación académica.</p> <p>Diferencia en los promedios de estudiantes que participan en tutorías académicas respecto al total de estudiantes de la cohorte respectiva.</p> <p>Diferencia en los promedios de estudiantes que participan en programas de nivelación académica respecto al total de estudiantes de la cohorte respectiva.</p> <p>Porcentaje de aprobación de ramos de estudiantes que participan en tutorías académicas respecto al total de estudiantes de la cohorte.</p> <p>Porcentaje de aprobación de ramos de estudiantes que participan en programas de nivelación académica respecto al total de estudiantes de la cohorte.</p>
Desarrollo de programas de inmersión cultural para estudiantes pertenecientes a grupos indígenas y migrantes.	<p>Tasa de programas de arraigo cultural.</p> <p>Nivel de satisfacción con programas de nivelación académica.</p>	<p>Número de programas en ejecución.</p> <p>Número de estudiantes pertenecientes a grupos indígenas y migrantes que participan en programas elaborados / Estudiantes pertenecientes a grupos indígenas y migrantes * 100.</p> <p>Porcentaje de estudiantes satisfechas o satisfechos, o muy satisfechos o muy satisfechos con programas ejecutados.</p> <p>NOTA: es necesario considerar mecanismos de participación de estudiantes pertenecientes a grupos indígenas y migrantes en la elaboración de los programas.</p>



## 6. Atención, apoyo y derivación psicoemocional

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Plan de mentorías socioafectivas.	Tasa de participación.	Número de estudiantes que participan en plan de mentorías / Total de estudiantes * 100.
	Cobertura.	Número de estudiantes de primer año que participan en plan de mentorías / Total de estudiantes de primer año * 100.  Número de mentoras y mentores por estudiante.

## 7. Recorridos y seguimiento

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Institucionalización de mecanismos de seguimiento de la progresión de estudiantes y detección de riesgo de deserción.	Resultados de plan de mentorías.	Porcentaje de estudiantes participantes en plan de mentorías que declara sentirse integrada o integrado en la institución.
	Nivel de satisfacción.	Porcentaje de estudiantes participantes en plan de mentorías que declara estar motivada o motivado con seguir su carrera.
	Tasa de deserción.	Porcentaje de estudiantes participantes en plan de mentorías que declara estar satisfecha o satisfecho, o muy satisfecha o muy satisfecho con el plan de mentorías en que participó.
		Diferencia en la tasa de deserción de estudiantes que participaron en plan de mentorías socioafectivas con tasa de deserción institucional.
		Diferencia en la tasa de deserción de estudiantes que participaron en plan de mentorías socioafectivas con tasa de deserción de primer año.



## 8. Prácticas laborales

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
<p>Gestión de convenios con centros de prácticas para asegurar cupos especiales.</p> <p>Gestión de prácticas orientada a la diversificación de alternativas.</p>	Tasa de ocupación de cupos especiales.	<p>Número de convenios con centros de prácticas vigentes.</p> <p>Número de estudiantes con cupos especiales que participan en centros de prácticas.</p> <p>Número de estudiantes en centros de prácticas con cupos especiales / Número total de estudiantes con necesidades * 100.</p> <p>Número de estudiantes monitoreados en centros de práctica / Número de estudiantes en centros de práctica * 100.</p>
Ejecución de programas de orientación y apresto de estudiantes.	<p>Tasa de realización de actividades.</p> <p>Tasa de participación en actividades.</p> <p>Nivel de satisfacción de estudiantes con orientación recibida.</p>	<p>Número de actividades planificadas / Número de actividades ejecutadas.</p> <p>Número de estudiantes que participan en programas / Total de estudiantes * 100.</p> <p>Porcentaje de estudiantes satisfechas y satisfechos, o muy satisfechas y satisfechos con orientación recibida.</p>
Orientación a centros de prácticas en actualización de las normativas que aseguren prácticas libres de acoso, violencia y discriminación de género (Ley N°21.369 y Ley N°20.422).	<p>Tasa de realización de actividades.</p> <p>Tasa de cobertura de actividades.</p> <p>Nivel de satisfacción de centros de práctica con orientación recibida.</p>	<p>Número de actividades planificadas / Número de actividades ejecutadas.</p> <p>Número de centros de prácticas que reciben orientación / Número total de centros de prácticas * 100.</p> <p>Porcentaje de directivos y profesionales de centros de prácticas satisfechas y satisfechos, o muy satisfechas y satisfechos con la orientación recibida.</p>





## 9. Seguimiento y apoyo de egresados y egresadas

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Diagnóstico de la situación ocupacional de las y los egresados.	Tasa de actividades de diagnóstico.	<p>Número de encuestas anuales realizadas a egresadas y egresados.</p> <p>Número de bases de datos de egresadas y egresados.</p> <p>Número de egresadas y egresados con información actualizada en bases de datos / Número total de egresadas y egresados de la institución.</p> <p>Número de actualizaciones anuales de base de datos de egresadas y egresados.</p> <p>Número de reportes anuales sobre situación de egresadas y egresados.</p>
Definición y puesta en marcha de estrategias de vinculación con egresadas y egresados.	<p>Tasa de participación de egresadas y egresados.</p> <p>Nivel de satisfacción de egresadas y egresados.</p>	<p>Número de actividades anuales con egresadas y egresados.</p> <p>Número de egresadas y egresados que participan en actividades / Número total de egresadas y egresados.</p> <p>Porcentaje de egresadas y egresados satisfechos o muy satisfechos con actividades de vinculación con la institución.</p>
Gestión de convenios con instituciones/ empresas para empleos.	<p>Número de convenios activos.</p> <p>Efectividad de convenios.</p>	<p>Número de convenios activos con instituciones / empresas.</p> <p>Número de estudiantes que obtienen empleo a través de convenios.</p> <p>Número de estudiantes que obtienen empleo a través de convenios / Total de egresados * 100.</p> <p>NOTA: es necesario establecer un seguimiento anual de información de indicadores y del vencimiento de los convenios para renovarlos oportunamente previa evaluación de resultados.</p>
Gestión de convenios con organismos de intermediación laboral.	<p>Número de convenios activos.</p> <p>Efectividad de convenios.</p>	<p>Número de convenios activos de entidades con organismos de intermediación laboral.</p> <p>Número de estudiantes que obtienen empleo a través de convenios.</p> <p>Número de estudiantes que obtienen empleo a través de convenios / Total de egresados * 100.</p> <p>NOTA: es necesario establecer un seguimiento anual de información de indicadores y del vencimiento de los convenios para renovarlos oportunamente previa evaluación de resultados.</p>



## 10. Revisión y actualización de planes de estudio

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Revisión de contenidos y estructuras de planes de estudio vigentes y análisis de requerimientos para la implementación de ajustes.	Tasa de planes de estudio revisados.	Número de planes de estudio revisados / Número de planes de estudio totales de la institución.
Desarrollo de contenidos con enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad.	Tasa de planes de estudio innovados.	Número de planes de estudio innovados / Número de planes de estudio totales de la institución.
Incorporación de contenidos en planes de estudio.	Tasa de estudiantes de primer año que estudian en planes de estudio innovados.	Número de estudiantes matriculadas y matriculados en primer año en planes de estudio innovados / Número total de estudiantes de primer año matriculadas y matriculados en todos los planes de estudio.

## 11. Orientaciones para el fomento de la enseñanza inclusiva

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Desarrollo de orientaciones para la enseñanza inclusiva en ESTP.	Tasa de difusión de material.  Nivel de satisfacción de docentes con material recibido.	Número de documentos elaborados.  Número de docentes que reciben material / Número total de docentes * 100.  Porcentaje de docentes satisfecho o satisfecho, o muy satisfecho o muy satisfecho con material recibido.
Desarrollo de materiales de apoyo a las prácticas de enseñanza inclusiva en ESTP.	Tasa de difusión de material.  Nivel de satisfacción de docentes con material recibido.	Número de guías de apoyo elaboradas.  Número de docentes que reciben material / Número total de docentes * 100.  Porcentaje de docentes satisfecho o satisfecho, o muy satisfecho o muy satisfecho con material recibido.



## 12. Monitoreo de prácticas pedagógicas inclusivas

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Implementación de sistema de monitoreo de prácticas pedagógicas inclusivas.	Cobertura de prácticas pedagógicas inclusivas.	<p>Porcentaje de docentes que declaran realizar prácticas pedagógicas inclusivas.</p> <p>NOTA: este indicador se puede ampliar considerando algunos ámbitos de prácticas pedagógicas inclusivas como condiciones físicas del aula, planeación, uso del tiempo, organización de los contenidos y evaluación.</p> <p>Se sugiere aplicar cuestionarios y analizar información por carrera.</p>

## 13. Mecanismos de fomento de prácticas de innovación

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Implementación de mecanismos para el fomento de la innovación en prácticas inclusivas (apoyos al desarrollo de proyectos de innovación en el aula y territorios).	Cobertura de innovación.	<p>Número de proyectos de innovación en prácticas inclusivas en curso por la institución (con fondos propios o externos).</p> <p>Número de docentes participantes en proyectos / Número total de docentes.</p> <p>Número de concursos de proyectos de innovación que realiza la institución con fondos propios.</p>



## 14. Análisis de brechas de género y desarrollo de plan de reclutamiento

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Identificación de brechas de género en cuerpo docente.	<p>Cobertura de docentes y participación por horas contratadas.</p> <p>Proporción de mujeres y de hombres con contrato indefinido.</p>	<p>Porcentaje de mujeres respecto al total de docentes.</p> <p>Porcentaje de hombres con respecto al total de docentes.</p> <p>Número de horas contratadas de docentes hombres y mujeres en la institución.</p> <p>Porcentajes de docentes hombres y mujeres con contrato indefinido.</p> <p>Diferencia de porcentaje entre docentes mujeres en la institución y docentes mujeres con contrato indefinido (porcentaje de mujeres con contrato indefinido - porcentaje de mujeres contratadas en la institución).</p> <p>NOTA: hay que considerar esta información por escuelas, carreras y sedes según corresponda.</p>
<p>Elaboración y puesta en marcha de plan de reclutamiento para cierre de brechas de género.</p> <p>Desarrollo de estrategia de búsqueda de nuevos y nuevas docentes en sectores socioproductivos.</p>	<p>Tasas de participación de docentes en minoría de género.</p> <p>Brecha salarial.</p>	<p>Número de docentes disciplinares que son minoría de género incorporados anualmente.</p> <p>Número de profesionales que son minoría de género que tienen cargos directivos / Número total de cargos directivos.</p> <p>Porcentaje de brecha salarial ajustada a género para cargos similares.</p>



## 15. Formación e inducción a acompañamiento de docentes

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Desarrollo de actividades de inducción de docentes en prácticas no discriminatorias e inclusivas.	Tasa de docentes capacitadas y capacitados en prácticas no discriminatorias e inclusivas.	Número de docentes capacitadas y capacitados en prácticas no discriminatorias e inclusivas / Número total de docentes * 100.
Implementación de plan de formación de docentes en derechos humanos y género.	Tasa de docentes capacitadas y capacitados en derechos humanos y género.	Número de docentes capacitadas y capacitados en derechos humanos y género / Número total de docentes * 100.
Implementación de acciones de fomento de prácticas de reflexión continua en torno a prácticas no discriminatorias e inclusivas.	Tasa de participación de docentes en jornadas de sensibilización y socialización.	Número de docentes que asisten a jornadas de sensibilización / Número total de docentes * 100.

## 16. Actualización de políticas, protocolos y reglamentos con foco en igualdad de género

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Desarrollo de procesos participativos de actualización de políticas, protocolos y reglamentos con foco en igualdad.	Cobertura de actividades.	Número de políticas, protocolos y reglamentos actualizados.
	Nivel de satisfacción con participación en actualización de protocolos.	Número de actividades de actualización realizadas.  Número de personas que asisten a actividades / Número total de funcionarias y funcionarios.  Porcentaje de funcionarias y funcionarios satisfechas o satisfechos, o muy satisfechas o satisfechos con participación en proceso de actualización de protocolos.



## 17. Diseño e implementación de plan de capacitación

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Diseño de plan de capacitación en igualdad de género y no discriminación.	Tasa de personal capacitado en igualdad de género y no discriminación.	Número de funcionarias y funcionarios capacitados en igualdad de género y no discriminación / Número total de funcionarias y funcionarios * 100.
Implementación de plan de capacitación transversal en igualdad de género y no discriminación.	Resultados de capacitación.	Porcentaje de funcionarias y funcionarios capacitados que declaran realizar acciones positivas concretas en temas igualdad de género y no discriminación producto de la capacitación recibida.
Diseño de modelo de evaluación de resultados.		Porcentaje de estudiantes que declaran percibir cambios institucionales positivos en temas de igualdad de género y no discriminación.
Implementación de modelo de evaluación y socialización de resultados.		Porcentaje de funcionarias y funcionarios que declaran percibir cambios institucionales positivos en temas de igualdad de género y no discriminación.

## 18. Desarrollo de trabajo con actores e instituciones del territorio para promover disminución de prácticas de exclusión y discriminación

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Identificación de dinámicas y actores territoriales.	Cobertura de actividades.	Número de proyectos implementados con organizaciones o actores territoriales.
Definición de estrategias de articulación territorial	Nivel de satisfacción de actores territoriales.	Número de organizaciones o actores territoriales que participan en proyectos.
Implementación de proyectos de desarrollo territorial para promover disminución de prácticas de exclusión y discriminación.		Porcentaje de proyectos que cuentan con evaluación ex post respecto total de proyectos ejecutados.
		Porcentaje de actores territoriales que declaran estar satisfechos o muy satisfechos con el trabajo de la institución.



## 19. Actualización del modelo organizacional para asegurar igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos socialmente vulnerables

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
<p>Análisis de RR.HH. vigentes y requeridos, y su perfil y determinación de brechas.</p>	<p>Cobertura de trabajadoras y trabajadores en la institución.</p> <p>Proporción de mujeres y hombres con contrato indefinido.</p> <p>Proporción de hombres y mujeres que han ingresado a la institución en los últimos tres años.</p> <p>Proporción de mujeres en cargos de jefatura.</p>	<p>Porcentaje de mujeres con respecto al total del personal.</p> <p>Porcentaje de hombres con respecto al total del personal.</p> <p>Porcentaje de mujeres con contrato indefinido respecto al total del personal con contrato indefinido.</p> <p>Porcentaje de hombres con contrato indefinido respecto al total del personal con contrato indefinido.</p> <p>Diferencia entre el porcentaje de mujeres contratadas en la institución y porcentaje de mujeres con contrato indefinido (porcentaje de mujeres con contrato indefinido - porcentaje de mujeres contratadas en la institución).</p> <p>Porcentaje de mujeres respecto al total de las personas ingresadas a la institución en los últimos tres años.</p> <p>Porcentaje de hombres respecto al total de las personas ingresadas a la institución en los últimos tres años.</p> <p>Número de mujeres en cargos de jefatura / Número total de personas en cargos de jefaturas * 100.</p>
<p>Estado del arte de la implementación de nuevas unidades y funciones exigidas por la normativa vigente (Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de educación superior; Ley N°20.129, que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, Ley N°920.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).</p>	<p>Cobertura de nuevas unidades.</p> <p>Brecha de unidades.</p>	<p>Número de nuevas unidades creadas en el marco de la normativa vigente.</p> <p>Diferencia entre el total de unidades vigentes respecto a lo definido en la ley (número de unidades vigentes - número de unidades fijadas por ley).</p>



Líneas de acción	Iniciativas	Acciones específicas
Actualización de organigrama e implementación de modelo organizacional.	<p>Cobertura de cargos seleccionados con criterios de igualdad.</p> <p>Tasa de nuevos cargos seleccionados.</p>	<p>Número de nuevos cargos seleccionados con criterio de igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos socialmente vulnerables en año calendario.</p> <p>Número de nuevos cargos seleccionados con criterios de igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos socialmente vulnerables / Número total de cargos seleccionados en año calendario * 100.</p>

## 20. Modelo de financiamiento

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
<p>Levantamiento de requerimientos para la implementación del plan de acción.</p> <p>Elaboración de presupuesto de nuevos requerimientos (RR. HH., equipamiento e infraestructura).</p>	Levantamiento de requerimientos.	<p>Número de estudios y/o presupuestos levantados.</p> <p>Porcentaje de participación de directivos y directores de carreras en procesos de levantamiento de información.</p>
Identificación de fondos y apoyos para financiamiento de actividades del plan de acción.	Efectividad en levantamiento de recursos.	<p>Número de proyectos adjudicados.</p> <p><math>\text{Número de proyectos adjudicados} / \text{Número de proyectos presentados} * 100.</math></p> <p><math>\text{Montos de proyectos adjudicados} / \text{Montos de proyectos presentados} * 100.</math></p> <p>Porcentaje de montos adjudicados vía proyectos respecto al total de requerimientos de recursos financieros.</p>
Desarrollo de capacidades internas para sustentabilidad (fondos y búsqueda de recursos).	Gestión institucional para búsqueda de fondos.	<p>Número de personas a cargo de búsqueda de recursos.</p> <p>Número de acciones de capacitación en fondos públicos y privados realizadas.</p> <p>Número de personas que participan en acciones de capacitación.</p>





## 21. Desarrollo de sistema de identificación de brechas, desigualdades, exclusiones y necesidades para toma de decisiones a partir de información estadística

Acciones específicas	Nombre del indicador	Cálculo
Implementación de sistemas de información estadística de la situación de los estudiantes.	<p>Sistema y soporte.</p> <p>Tasas de participación.</p> <p>Información de estudiantes.</p>	<p>Número de software implementados.</p> <p>Número de procedimientos vigentes para levantamiento de información.</p> <p>Periodicidad de levantamiento de información (por cada procedimiento).</p> <p>Número de docentes y directivos que participan en levantamiento de indicadores / Número total de docentes y directivos * 100.</p> <p>Número de indicadores de información relevante de los estudiantes y la institución levantados en forma participativa.</p> <p>Número de catastros levantados.</p> <p>Porcentaje de direcciones de carrera que cuentan con información completa de sus estudiantes.</p>
Análisis y reportería de información estudiantil.	Elaboración de informes.	Número de informes emitidos por semestre.
Implementación de mecanismos de socialización y análisis de información a nivel de carreras.	<p>Actividades de socialización de informes.</p> <p>Cobertura de carreras.</p>	<p>Número de actividades de socialización y análisis realizadas por carrera.</p> <p>Número de carreras que reciben informes / Número total de carreras de la institución * 100.</p>
Implementación de asesoría para toma de decisiones a partir de información estadística.	<p>Actividades de asesoría.</p> <p>Cobertura de carreras.</p> <p>Nivel de satisfacción de carreras por asesoría recibida.</p>	<p>Número de actividades de asesoría para toma de decisiones realizadas por carrera.</p> <p>Número de carreras que reciben asesorías / Número total de carreras de la institución * 100.</p> <p>Porcentaje de docentes y directivos que se declaran satisfechas y satisfechos, o muy satisfechas y satisfechos con asesoría recibida.</p> <p>Porcentaje de docentes y directivos que declaran realizar acciones de mejora en sus carreras a partir de asesoría recibida.</p>



## 22. Desarrollo de sistema de monitoreo y evaluación para la mejora continua

<p>Implementación de mecanismos de socialización de información asociada a resultados y procesos institucionales.</p> <p>Instalación y puesta en marcha de mecanismos de mejora continua (sistemas de evaluación integral y planes de mejoramiento).</p>	<p>Tasa de cobertura de carreras con seguimiento y monitoreo de la gestión.</p> <p>Mejora continua.</p>	<p>Número de carreras en programas de seguimiento y monitoreo de la gestión / Número total de carreras * 100.</p> <p>Periodicidad de análisis y revisión de resultados.</p> <p>Porcentaje de participación de directivos(as) y jefes(as) de carrera en revisión de resultados.</p>
--	---	--



## VI. PROPUESTA DE ESTÁNDARES

La siguiente propuesta de estándares busca apoyar a las instituciones de educación superior técnico profesional en el reconocimiento de sus niveles de avance en materia de equidad e igualdad de género y la inclusión de otros grupos socialmente vulnerables. Se proponen niveles diferenciados por cada línea de acción para facilitar el reconocimiento de brechas particulares y así apoyar la implementación de acciones específicas. Con todo, esta propuesta de estándares es una guía para que las instituciones puedan realizar un autorreconocimiento de sus fortalezas y las dimensiones que requieren seguir siendo mejoradas.

EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Trayectorias estudiantiles	Estrategias de acceso preferente/especial.	<p>La institución cuenta con políticas de acceso que consideran EIG (equidad e igualdad de género)-IGSV (inclusión de grupos socialmente vulnerables).</p> <p>La institución considera en su oferta formativa de EIG-IGSV los requerimientos del medio laboral.</p>	<p>Las políticas de acceso que consideran EIG-IGSV son conocidas por estos grupos.</p> <p>La institución establece relaciones formales con establecimientos educacionales y otros organismos para motivar acceso de grupos socialmente vulnerables.</p>	<p>La institución realiza seguimiento y análisis de los resultados de su oferta formativa de EIG-IGSV e incorpora mejoras en función de estos resultados.</p> <p>Se realizan consultas permanentes a grupos socialmente vulnerables para conocer necesidades y modificar oferta formativa.</p>
	Permanencia	<p>La institución tiene formalizadas instancias de apoyo académico para estudiantes EIG-IGSV.</p> <p>La institución posee información de indicadores de rendimiento de las y los estudiantes y seguimiento de la progresión.</p>	<p>Las instancias de apoyo académico son aplicadas en todas las etapas de la trayectoria del estudiante EIG-IGSV.</p> <p>La institución implementa mecanismos de monitoreo de las instancias de apoyo académico, así como mediciones de satisfacción por parte de las y los estudiantes.</p>	<p>La institución analiza y evalúa información académica y de trayectoria de estudiantes mediante uso de sistemas de información.</p> <p>Se analiza la información con los cuerpos académicos y directivos para modificar y mejorar procesos de apoyo estudiantil.</p>



EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Trayectorias estudiantiles	Titulación y postegreso.	<p>La institución posee información relativa a sus tituladas y titulados (bases de datos u otros mecanismos) de EIG-IGSV y en general.</p> <p>La institución posee catastros de empresas y organismos de intermediación laboral orientados a apoyar la inserción laboral de EIG-IGSV.</p>	<p>La institución tiene estrategias de contacto y seguimiento permanente de sus egresados de EIG-IGSV.</p> <p>La institución mantiene convenios activos con empresas para apoyar procesos de inserción laboral de EIG-IGSV.</p>	<p>La institución realiza mejoras a su oferta formativa de EIG-IGSV a partir de los resultados de sus egresadas y egresados.</p> <p>La institución implementa estrategias de apoyo formales y permanentes para apoyar la inserción laboral de EIG-IGSV.</p>
Gestión académica	Planes de estudio <sup>1</sup> .	<p>La institución tiene compromisos formales de incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en sus planes de estudio.</p>	<p>La institución realiza revisión y ajustes de los contenidos de los planes de estudio incorporando enfoques de género e inclusión.</p>	<p>La institución desarrolla sus planes de estudio con enfoques de género e inclusión en todos sus niveles.</p> <p>La institución evalúa la implementación de los planes de estudio con enfoques de género e inclusión y realiza ajustes en forma permanente.</p>

<sup>1</sup> Numeral 3.2, circular 001 SES. Ver [https://superinteducacion-my.sharepoint.com/personal/notificacionfiscalia\\_sesuperior\\_cl/\\_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments%2F0F%5FCIRC%5F001%20ley%2021369%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments&ga=1](https://superinteducacion-my.sharepoint.com/personal/notificacionfiscalia_sesuperior_cl/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments%2F0F%5FCIRC%5F001%20ley%2021369%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments&ga=1)



EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Gestión académica	Estrategias de enseñanza-aprendizaje.	<p>La institución tiene una política de fomento a la enseñanza inclusiva.</p> <p>La institución cuenta con material de apoyo y orientación a las y los docentes respecto a la implementación de enseñanza inclusiva.</p>	La institución monitorea y evalúa la cobertura de prácticas de enseñanza inclusiva que realizan sus docentes.	<p>La institución desarrolla proyectos de innovación en prácticas de enseñanza inclusiva.</p> <p>La institución evalúa los proyectos de innovación como práctica de mejora continua.</p>
Gestión académica	Estrategias de reclutamiento de docentes.	<p>La institución tiene una política de contratación de docentes que considera la igualdad de género.</p> <p>La institución cuenta con información de dotación docente identificando las brechas de género existentes.</p>	<p>La institución posee una estrategia de reclutamiento de docentes considerando igualdad de género y los requerimientos de los sectores productivos.</p> <p>La institución tiene una estructura de remuneraciones de docentes considerando la igualdad de género.</p>	<p>La institución aplica en todos sus procedimientos de contratación de docentes la igualdad de género.</p> <p>La institución evalúa en forma permanente su dotación docente para detectar y corregir brechas de género.</p>
	Desarrollo docente.	La institución tiene una política de formación y acompañamiento de las y los docentes en temas de prácticas no discriminatorias e inclusivas, derechos humanos y género.	La institución ejecuta planes de formación y acompañamiento de las y los docentes en temas de prácticas no discriminatorias e inclusivas, derechos humanos y género.	Se evalúa periódicamente los planes de formación y se realizan ajustes de acuerdo con los resultados obtenidos.



EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Gestión institucional	Políticas, protocolos y reglamentos.	<p>La institución cuenta con una política de EIG-IGSV.</p> <p>La institución tiene un plan de comunicación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos.</p>	<p>La institución tiene un plan de trabajo en ejecución que considera acciones concretas con EIG-IGSV.</p> <p>La institución cuenta con mecanismos de participación de los distintos estamentos en la elaboración de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos<sup>2</sup>.</p>	<p>La institución realiza mediciones sistemáticas que permiten conocer el nivel de satisfacción de la comunidad educativa con las políticas, protocolos y reglamentos, y el impacto de las estrategias implementadas.</p> <p>La institución realiza evaluaciones periódicas de la implementación de políticas, protocolos y reglamentos con participación de la comunidad educativa en todos sus niveles.</p>
	Desarrollo de capacidades institucionales.	La institución tiene una política de formación del personal en derechos humanos, violencia y discriminación de género.	La institución ejecuta planes de formación y acompañamiento del personal en igualdad, género y no discriminación.	<p>La institución evalúa periódicamente los planes de formación y realiza ajustes de acuerdo con los resultados obtenidos.</p> <p>La institución realiza estudios respecto al impacto de las capacitaciones y la existencia de cambios institucionales positivos producto de la ejecución de los planes de capacitación.</p>

<sup>2</sup> Numeral 1.2, circular 001 SES. Ver [https://superinteducacion-my.sharepoint.com/personal/notificacionfiscalia\\_sesuperior\\_cl/\\_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments%2F0F%5FCIRC%5F001%20ley%2021369%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments&ga=1](https://superinteducacion-my.sharepoint.com/personal/notificacionfiscalia_sesuperior_cl/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments%2F0F%5FCIRC%5F001%20ley%2021369%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fnotificacionfiscalia%5Fsesuperior%5Fcl%2FDocuments&ga=1)



EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Gestión institucional	Desarrollo de estrategias de trabajo territorial.	<p>La institución tiene un diagnóstico de las y los actores territoriales existentes y sus dinámicas.</p> <p>La institución tiene un plan de trabajo con las y los actores territoriales.</p>	La institución desarrolla proyectos con actores territoriales.	<p>La institución evalúa la contribución o impacto de los proyectos desarrollados.</p> <p>Los resultados de las evaluaciones de los proyectos se utilizan para retroalimentar procesos y actividades que se desarrollan con las y los actores territoriales.</p> <p>La institución evalúa el nivel de satisfacción de las y los actores territoriales con el trabajo desarrollado.</p>



EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Gestión institucional	Modelo organizacional y de sostenibilidad.	<p>La institución tiene una política de contratación del personal que considera la igualdad de género en todos sus niveles.</p> <p>La institución cuenta con información del personal que identifica las brechas de género existentes.</p> <p>El organigrama institucional considera las nuevas unidades y funciones exigidas por la normativa vigente.</p> <p>La institución cuenta con información de requerimientos presupuestarios para implementar apoyos en EIG-IGSV.</p>	<p>La institución posee una estrategia de reclutamiento de personal que considera la igualdad de género.</p> <p>La institución tiene una estructura de remuneraciones de su personal en todos sus niveles que considera la igualdad de género.</p> <p>La institución dispone de recursos financieros para desarrollar actividades de apoyo a EIG-IGSV.</p> <p>La institución tiene un plan de trabajo para levantar recursos públicos y privados de apoyo a EIG-IGSV.</p>	<p>La institución aplica en sus procedimientos de contratación del personal la igualdad de género en todos sus niveles.</p> <p>La institución evalúa en forma permanente su dotación de personal para detectar y corregir brechas de género.</p> <p>La institución financia actividades de EIG-IGSV mediante la ejecución de proyectos con fondos públicos y privados.</p>





EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Gestión institucional	Gestión de la información.	La institución tiene capacidades instaladas (software, personal, equipos) para procesar y analizar información de sus estudiantes, especialmente la relacionada con EIG-IGSV.	<p>La institución genera reportes periódicos con información de sus estudiantes, especialmente la relacionada con EIG-IGSV.</p> <p>La institución entrega información de sus estudiantes, especialmente la relacionada con EIG-IGSV, a directivos, jefas y jefes de carreras en forma periódica.</p>	La institución ejecuta acciones de apoyo a los directivos, jefas y jefes de carrera en el análisis de información y toma de decisiones.



EJE	LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Gestión institucional	Sistema de monitoreo y evaluación.	La institución cuenta con un plan de monitoreo y seguimiento de plan de acción de EIG-IGSV.	<p>La institución aplica acciones periódicas de seguimiento y monitoreo de plan de acción de EIG-IGSV.</p> <p>Los niveles de análisis de información se realizan con un nivel de desagregación de carreras y sedes.</p>	<p>Los resultados del sistema de monitoreo y seguimiento son utilizados para el análisis y la mejora continua.</p> <p>Los análisis de los resultados del seguimiento y monitoreo se realizan en conjunto con directivos, jefas y jefes de carrera.</p> <p>Los resultados del seguimiento y los ajustes al plan de acción se comunican a toda la comunidad.</p> <p>La institución implementa acciones de medición de satisfacción de la comunidad educativa con la implementación de plan de acción.</p>

# GLOSARIO

Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas  
(Science, technology, engineering and mathematics, STEM).

Superintendencia de Educación Superior (SES).

Centros de formación técnica (CFT).

Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

Equidad e igualdad de género e inclusión de otros grupos socialmente vulnerables (EIG-IGSV).

Instituciones de educación superior técnico profesional (ESTP).

Institutos profesionales (IP).

Formación técnico profesional (FTP).



**uah** / Universidad  
Alberto Hurtado