

SANTIAGO, 30 ENERO 2025

RESOLUCIÓN N° 0388 EXENTA

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N°19.239; en el D.S. N°86 de 2021; en la letra d) del artículo 11 y 12 del D.F.L. N°2 de 1994, del Ministerio de Educación; en los artículo 1°, 5°, y 19 N°1 de la Constitución Política de la República; en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer; en la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); en la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención *Belem do Para*); en los Principios sobre la Aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual e identidad de Género, más conocidos como los “Principios de Yogyakarta”; la Ley N°21.120 que reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género; la Ley 20.609 que establece Medidas contra la Discriminación; la Ley N°21.091 sobre Educación Superior; la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales; en el D.F.L. N°2, de 2009, del Ministerio de Educación que fija el texto resumido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del D.F.L. N°1 de 2005; la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el DFL N°29, del año 2005, del Ministerio de Hacienda; la Ley N°21.369 que regula el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; la Ley N°21.643, que Modifica el Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; el Reglamento de Disciplina Estudiantil de la Universidad Tecnológica Metropolitana, aprobado por Resolución Exenta N°0451, del año 1996; la Resolución Exenta N°2040, de 2018, que crea el Programa de Género y Equidad; la Resolución Exenta N°2689, de fecha 19 de noviembre de 2020, que aprueba el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria de la Universidad Tecnológica Metropolitana; en lo indicado en la Resolución Exenta N°719, de fecha 30 de marzo de 2022, que establece la Metodología de elaboración de la política institucional de género de la Universidad Tecnológica Metropolitana; la Resolución Exenta N°0962, de fecha 20 de abril de 2022, que designa a las personas integrantes de la Secretaría Técnica para la elaboración de la Política Institucional de Género; la Resolución Exenta N°0998, de fecha 22 de abril de 2022, que designa a las personas integrantes de la Comisión para la elaboración de la Política Institucional de Género; la Resolución Exenta N°3509, de fecha 31 de agosto de 2022, que da cumplimiento al artículo 9° inciso tercero de la Ley N°21.369; en las Actas de las 19 sesiones de la Comisión para la elaboración de la Política Institucional de Género; ; el Certificado N°50 del señor Secretario del Consejo Académico ampliado de la Universidad Tecnológica Metropolitana, de fecha 11 de septiembre de 2024 que

certifica que, en sesión de fecha 5 de septiembre de 2024 por unanimidad de sus miembros presentes con derecho a voto más los miembros de las asociaciones de funcionarios, a proposición de la señora Vicerrectora Académica, se aprobaron los ajustes de mejora al modelo de prevención y modelo de investigación sanción y reparación de la Política Institucional de Género de la Universidad Tecnológica Metropolitana derivados de la evaluación de su implementación trascurrido un año de su entrada en vigencia; El certificado N°57 del señor secretario del Honorable Consejo Superior de la Universidad Tecnológica Metropolitana, de fecha 19 de diciembre de 2024, que aprueba por unanimidad de sus miembros en ejercicio, la creación de la Dirección de Equidad de Género bajo la dependencia de Rectoría, y crea el cargo de Director/a de Equidad de Género; y El certificado N°58 del señor secretario del Honorable Consejo Superior de la Universidad Tecnológica Metropolitana, de fecha 19 de diciembre de 2024, que aprueba por unanimidad de sus miembros en ejercicio, una modificación no sustancial a la Política Institucional de Género de la Universidad, de conformidad a la ley n°21.369, aprobada por la resolución exenta N°03658, de fecha 12 de septiembre de 2022.

CONSIDERANDO:

1. Que, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°21.369, mediante la resolución exenta N°3658, de fecha 12 de septiembre de 2022, se aprobó la Política Institucional de Género de la Universidad Tecnológica Metropolitana, que contiene además un Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación en razón del Género y un Modelo de Investigación, Sanción y Reparación.
2. Que la precitada ley en su artículo 10° señala “*se deberá revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención y modelo de investigación, sanción y reparación*”, y, a mayor abundamiento, su artículo transitorio agrega que las instituciones de educación superior tendrán “*un año para realizar una evaluación de los referidos modelos (Prevención e Investigación y Sanción), en la que deberán participar los diferentes estamentos de la misma*”. Nuestra Política Institucional de Género consideró un apartado especial sobre el seguimiento y evaluación a través de un conjunto de acciones establecidas para cada modelo.
3. El oficio de la Superintendencia de Educación Superior (SES) N°1056 de fecha 4 de diciembre de 2023, que comunica los resultados del plan de fiscalización de la Ley N°21.369 y realiza recomendaciones.

4. Que, en efecto, a contar del mes de noviembre de 2023 la Dirección de Equidad de Género, en adelante DEG, inició el proceso de evaluación de ambos modelos considerando las recomendaciones efectuadas por la SES en su primera fiscalización administrativa. Dicha evaluación contempló dos modalidades metodológicas:



4.1. Evaluación cualitativa: Esta modalidad consideró la realización de reuniones con los tres estamentos de la institución en que se presentó el estado de avance en ambos modelos de la política y se recogieron impresiones a partir de 4 preguntas de evaluación (Reunión con los 5 Consejos de Facultades; Reunión con las 2 Asociaciones de funcionarios/as; Reunión con la Federación de estudiantes).

4.2. Evaluación cuantitativa: Esta modalidad contempló la consulta vía encuestas. Se consideraron ítems alusivos a ambos modelos en las encuestas institucionales de satisfacción a nivel triestamental (2022 y 2023) y en la Encuesta término de carrera (2023). Se realizaron además encuestas focalizadas: Evaluación del efecto de las capacitaciones impartidas por la Dirección de Equidad de Género, en adelante DEG y evaluación de la satisfacción con el procedimiento de denuncias e investigación en materias de género por parte de quienes han activado el protocolo institucional.

5. La sesión del Consejo Académico ampliado con las asociaciones de funcionarios/as como un perfecto corolario de representatividad de los tres estamentos de la comunidad universitaria UTEM luego del trabajo sostenido de sociabilización y evaluación de implementación de los modelos contenidos en la Política Institucional de Género de la Universidad Tecnológica Metropolitana, realizado en todas las instancias académicas, estudiantiles y administrativas, por tanto.

RESUELVO:

APRUEBESE a modo de Instructivo Operativo los ajustes de mejora al Modelo de Prevención y Promoción; y al Modelo de Investigación, Sanción y Reparación en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación en razón de Género, en ambos casos derivados de su evaluación de implementación y que es del siguiente tenor:

I.- AJUSTES AL MODELO DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO.

1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN CONTEMPLADO EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO.

Las acciones sometidas a evaluación al primer año de implementación del Modelo de Prevención y Promoción fueron las siguientes:

ACCIONES	ESTRATEGIA DEFINIDA	FECHA DE APLICACIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Primer diagnóstico de riesgos de acoso sexual, violencia y/o discriminación en razón de género al interior de la institución.	Encuesta por estamentos.	Septiembre y Octubre 2022.	https://genero.utem.cl/wp-content/uploads/2023/08/Diagnostico-de-riesgos-de-VG-UTEM-2023.pdf
Primer diagnóstico territorial de alerta de riesgos de violencia de género en función de dos variables: recurrencia y prioridad.	Recorridos triestamentales en los campus.	Junio 2022 a enero 2023.	https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:e121ff28-c075-4ec8-add5-ba61941dc9f9
Divulgación a la comunidad de los resultados de los diagnósticos.	Reportes en RRSS, Encuentros triestamentales, Lanzamiento oficial 25/11/2023.	Mayo a noviembre 2023.	https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn7hp-m0xSgh88HUsGQ?e=8UCkae https://www.instagram.com/p/C0Kj4PRPm53/?igsh=dGp6ajB1M3Mya3k2 https://noticias.utem.cl/2023/11/10/25-n-utem-conmemora-diade-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres/
Nivel de conocimiento de la comunidad universitaria del modelo de prevención y promoción.	Encuesta de satisfacción por estamentos considera un subconjunto de ítems de género.	Línea base 2022 Segunda aplicación 2023.	https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-BQmimuif3u31yKag?e=IMsJ6f
Nivel de conocimiento de la comunidad universitaria del modelo de prevención y promoción.	Encuesta de término de carrera considera un subconjunto de ítems de género.	Primera aplicación 2023.	https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-BQmimuif3u31yKag?e=IMsJ6f
Conocimiento de la comunidad universitaria del modelo de prevención y promoción.	Aplicación de protocolo de inducción a estudiantes de primer año de pregrado y posgrado y nuevas contrataciones académicas y administrativas.	Anual o según corresponda.	Protocolo inducción DDGP https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-gjQX2LURBKO4r2ig?e=YZslob
			Protocolo PGE https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-g317KQW7d8bjCVKw?e=eiE8TJ
			Protocolo DDA

			https://1drv.ms/b/s!AjbIxoHmDOsXn-haEOkPzoz6gtfdpA?e=X6gtfl
Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio de pregrado y posgrado.	3 actividades curriculares pertenecientes al Área de Formación Genérica de los planes de estudio de pregrado e impartidas en formato e learning (6 SCT-Chile y 108 horas pedagógicas) tributan a la competencia genérica <i>Interpretar la realidad social, a partir de los principios de ciudadanía basados en el respeto a los derechos humanos y la equidad de género, como fundamentos de la sociedad democrática.</i>	Primer semestre 2025 se inicia en los planes de estudio alineados al modelo educativo.	Programas de asignatura: Ciudadanía y Derechos Humanos I (2 SCT-Chile, 36 horas pedagógicas). Ciudadanía y Derechos Humanos II (2 SCT-Chile, 36 horas pedagógicas). Equidad de género (2 SCT-Chile, 36 horas pedagógicas).
	Actividad formativa virtual y auto instruccional en plataforma CANVAS (2 horas cronológicas).	Primer semestre 2025 para planes de estudio no alineados al Modelo Educativo.	Actividad formativa: Derechos humanos, violencia y discriminación de género. Link acceso: https://utem.instructure.com/courses/19502
	Actividad formativa virtual y auto instruccional en plataforma CANVAS (2 horas cronológicas).	Primer semestre 2025 para los programas de magister y doctorados.	Actividad formativa: Derechos humanos, violencia y discriminación de género. Link acceso: https://utem.instructure.com/courses/19502
Diseño e implementación gradual de medidas de promoción y prevención derivadas de los resultados de los diagnósticos 2022.	Plan de acción Modelo de Prevención 2022, 2023 y 2024 se implementa en los Planes Operativos anuales del Sistema de Planificación estratégica institucional.	Cumplimiento según cronograma.	https://genero.utem.cl/wp-content/uploads/2023/10/Plan-de-trabajo-anual-Prev-y-Prom-2023.pdf https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:a03a87bc-8cb4-42e5-aa0d-6b166d5bb0f9 https://mi.utem.cl/herramientas/plan_operativo_anual
Implementación de la incorporación de las normativas en materias de género (protocolos, política, procedimientos, entre otros) en los contratos, convenios u otros para que sean de conocimiento de toda la comunidad.	Dictación de Resolución que instruye su incorporación.	Resolución Exenta Nº 3509 del 31 de agosto 2022.	https://genero.utem.cl/wp-content/uploads/2023/10/IMPLEMENTAR-MEDIDAS-DE-GENERO.pdf
Rendición de cuentas del primer año de	Presentación de avances y retroalimentación con	Octubre 2023-enero 2024.	https://1drv.ms/b/s!AjbIxoHmDOsXn-

implementación de la política institucional de género a la comunidad universitaria.	Consejos de Facultad, Federación de estudiantes, Asociación de Funcionarios/as.		gmCu0YQeXGofb7iQ?e=c4eJ2h
---	---	--	---

2.- AJUSTES AL MODELO DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN QUE CONSIDERAN LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN Y LAS RECOMENDACIONES DE LA SES.

Cabe consignar que para efectos de la recomendación número 1 del Oficio de la Superintendencia de Educación Superior (SES) N°1056, de fecha 4 de diciembre de 2023, que comunica resultados del plan de fiscalización de la Ley N°21.369, y realiza recomendaciones respecto del Modelo de Prevención y Promoción que señala “*Procurar que los mecanismos de participación en la elaboración y eventuales modificaciones del modelo de prevención sean desarrollados de manera equilibrada y paritaria, por los distintos estamentos*”, nuestra institución la entiende satisfecha, en virtud de lo señalado precedentemente en el numeral 1 de este instructivo operativo titulado “SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN CONTEMPLADO EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO”.

2.1.- Sobre la periodicidad de las actividades de capacitación y difusión contempladas en el Modelo:

Se establece la periodicidad con la cual se realizarán las actividades vinculadas a los componentes del Modelo de Prevención y Promoción: a) Generación de conocimiento, b) Difusión y c) Capacitación, en forma permanente y sistemática en la UTEM conforme la siguiente distribución:

Componente	Acciones mensuales, bimensuales o semestrales	Acciones anuales	Acciones cuatrienales
Generación de conocimiento.	Encuesta semestral de evaluación de la docencia contempla tres ítems en materia de género.	Encuesta de satisfacción triestamental con ítems de género.	Diagnóstico de Relaciones de Género.
			Diagnóstico de riesgos de Violencia de Género.
Difusión.	Boletín informativo mensual de la Dirección de Equidad de Género.	Inducción a estudiantes de primer año por cada carrera de pregrado.	
	Inducción semestral a nuevas contrataciones académicas y administrativas y a estudiantes de primer año de posgrado.	Participación en feria de servicios para la inducción estudiantil por campus: Información sobre normativas, protocolos y oferta de la DEG.	



	Mantenimiento y actualización de acuerdo con la demanda de la página web: https://genero.utem.cl/		
Capacitación.	Curso semestral virtual Enfoque de Género y Derechos Humanos para funcionarios/as y académicos/as UTEM (12 horas cronológicas, formato sincrónico, certificado por la DDGP y DEG).	Diplomado virtual en estrategias para la docencia universitaria , orientado a académicos/as UTEM (170 horas cronológicas asincrónicas, se imparte anualmente). Este diplomado contiene un módulo sobre el enfoque de género en la docencia, está certificado por la VRAC.	
	Curso híbrido Herramientas para la comprensión de la Violencia de Género para estudiantes (12 horas cronológicas sincrónicas).	Capacitación a grupos priorizados para la prevención de la violencia de género, el acoso sexual y/o la discriminación en razón del género (SESAES, CEAI, DDE, DDGP, personal de portería y aseo). Capacitación a autoridades que ostentan la potestad disciplinaria para la adecuada implementación del modelo de investigación, sanción y reparación.	
	Curso virtual Perspectiva de Género en la Educación Superior para académicos/as (30 horas cronológicas asincrónico, dictado en plataforma CANVAS. Colaboración DEG y DTEAC.		

Es importante precisar que, con independencia de estas acciones regulares y permanentes señaladas en la tabla anterior, el Modelo de Prevención y Promoción debe tener la flexibilidad necesaria para adecuarse a las necesidades que surjan en cada año de implementación de los componentes de difusión, sensibilización y capacitación.

2.2.- Sobre los mecanismos a través de los cuales se incorporarán los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares explicitándose los plazos en que la totalidad de ellos tendrán incorporadas tales temáticas.

La incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes de estudio se realizará mediante dos mecanismos, en consideración al estado actual de los procesos de innovación curricular de pregrado y posgrado según las orientaciones del Modelo Educativo Institucional aprobado por la Resolución Exenta N°386, de 2023:

a) **En todos los planes de estudio de pregrado alineados al modelo educativo institucional 2023** se consideran 6 SCT-Chile y 108 horas pedagógicas destinadas a tres actividades curriculares pertenecientes al Área de Formación General de los planes de estudio de pregrado de la UTEM e impartidas en formato e learning y auto instruccional a contar del quinto semestre lectivo, cuya finalidad es “Contribuir al desarrollo de competencias ciudadanas que el estudiantado debe evidenciar al término de su proceso formativo, para actuar crítica y constructivamente en la sociedad, construir convivencia, participar democráticamente, ser responsable socialmente y valorar el pluralismo”. Las actividades curriculares siguientes tributan a la competencia genérica **Interpretar la realidad social, a partir de los principios de ciudadanía basados en el respeto a los derechos humanos y la equidad de género, como fundamentos de la sociedad democrática:**

- **Ciudadanía y Derechos Humanos I:** Actividad curricular de 2 SCT-Chile, 36 horas pedagógicas. Se abordan temáticas de Ciudadanía y Derechos Humanos, tales como: El Sistema Internacional de Promoción y Defensa de los DD. HH; Los DD. HH y su importancia en las sociedades democráticas; Derechos de Primera Generación o Derechos Civiles y Políticos; Derechos de Segunda Generación o Derechos Económicos, Sociales y Culturales. De esta manera, las y los estudiantes serán capaces de analizar la doctrina de los Derechos Humanos como un fundamento de la democracia.
- **Ciudadanía y Derechos Humanos II:** Actividad curricular de 2 SCT-Chile, 36 horas pedagógicas. Se abordan temáticas de Ciudadanía y Derechos Humanos, en específico los derechos de tercera generación, tales como: El Derecho a la Paz, el Derecho al Medio Ambiente, el Derecho a Participar en el Patrimonio Común de la Humanidad, el Derecho al uso de la Ciencia y la Tecnología, el Derecho de los Pueblos a la Autodeterminación. De esta manera, al término de la Actividad Curricular, las y los estudiantes serán capaces de analizar la correlación de Derechos y Deberes de las personas en sociedad en el marco de los pactos internacionales vigentes y ratificados por el Estado de Chile, como fundamento de la Democracia y la Ciudadanía.
- **Equidad de Género:** Actividad curricular de 2 SCT-Chile, 36 horas pedagógicas. Aborda temáticas tales como: conceptos básicos en perspectiva de género, sexualidad, desigualdades y violencia basada en el género, como también su abordaje para erradicarla, garantizando los Derechos Humanos. De esta manera, se espera que las y los estudiantes sean capaces de analizar el enfoque de género en las diferentes dimensiones de la vida social y distinguir la violencia de género para prevenir sus manifestaciones en diversos contextos.



- b) **En los planes de estudio de pregrado no alineados al Modelo Educativo institucional 2023 y programas de postgrado:** Se dispondrá de una actividad formativa de 2 horas de duración en formato virtual auto instruccional y asincrónica, cuyos logros de aprendizaje son los siguientes:
- Distinguir el enfoque de los derechos humanos como fundamento de la democracia y la ciudadanía desde el marco jurídico internacional de derechos humanos vigente ratificado por el Estado de Chile.
 - Reconocer la violencia basada en género, sus mecanismos de prevención y la necesidad de instalar relaciones igualitarias en todas las dimensiones de la vida social considerando el enfoque de derechos humanos.



En el caso del pregrado estos contenidos se incorporarán a contar del primer semestre 2025 en algunas de las siguientes actividades curriculares según lo determinen las jefaturas de carrera: a) Actividad de Titulación, b) Prácticas profesionales, c) Otras asignaturas de fin de carrera.

En el caso del posgrado estos contenidos se incorporarán a contar del primer semestre 2025 en actividades curriculares que determinen sus direcciones de programa.

2.3.- Sobre las Instancias a través de las cuales se incluyen las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional.

Los procesos de inducción institucional en materia de género se regirán por el siguiente protocolo:

PROTOCOLO DE INDUCCIÓN EN TEMÁTICAS DE GÉNERO Y EN POLÍTICAS Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN ANTE HECHOS CONSTITUTIVOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

2.3.1.- PRESENTACIÓN.

La inducción estudiantil, académica y funcionaria es parte de las acciones permanentes del componente DIFUSIÓN perteneciente al Modelo de Prevención de la Política institucional de Género de la UTEM.

2.3.2.- OBJETIVOS DE LA INDUCCIÓN.

- Difundir en la comunidad universitaria el quehacer de la Dirección de Equidad de Género (acciones de prevención, protocolo de denuncias y procedimiento de investigación, sanción y reparación).
- Sensibilizar a la comunidad universitaria en los conceptos básicos de género y en la prevención de la violencia de género.

2.3.3.- PERSONAS DESTINATARIAS.

- Estudiantado de primer año de todas las carreras de pregrado.
- Estudiantado de primer año de postgrado.
- Académicos/as que se incorporan a la institución.
- Funcionarios/as no académicos/as que se incorporan a la institución.

2.3.4.- METODOLOGÍA:

ESTAMENTO	MECANISMOS DE INDUCCIÓN
ESTAMENTO ESTUDIANTEL DE PREGRADO.	Participación anual en Feria de Servicios por campus (instancia comunitaria mediante Stand informativo).
	Taller de inducción presencial en cada carrera de pregrado con apoyo de material audiovisual. Contenidos que se abordan en la inducción: ▪ Conceptos básicos de género. ▪ Estereotipos y roles de género. ▪ Política institucional de género. ▪ Modelo de Promoción y Prevención. ▪ Modelo de investigación, sanción y reparación: ¿Qué hacer ante un hecho de violencia de género en la UTEM?
ESTAMENTO ESTUDIANTEL DE POSTGRADO.	Taller de inducción virtual a estudiantes de posgrado mediante apoyo de material audiovisual. Contenidos que se abordan en la inducción: ▪ Conceptos básicos de género. ▪ Estereotipos y roles de género. ▪ Política institucional de género. ▪ Modelo de Promoción y Prevención. ▪ Modelo de investigación, sanción y reparación: ¿Qué hacer ante un hecho de violencia de género en la UTEM?
ESTAMENTO ACADÉMICO.	Taller de inducción presencial con apoyo de material audiovisual. Contenidos que se abordan en la inducción: ▪ Conceptos básicos de género. ▪ Estereotipos y roles de género. ▪ Política institucional de género. ▪ Modelo de Promoción y Prevención. ▪ Modelo de investigación, sanción y reparación: ¿Qué hacer ante un hecho de violencia de género en la UTEM?: Rol docente desde el enfoque de género.
ESTAMENTO FUNCIONARIO NO ACADÉMICO.	Cápsula virtual en plataforma CANVAS. Contenidos que se abordan en la inducción: ▪ Conceptos básicos de género. ▪ Estereotipos y roles de género. ▪ Política institucional de género. ▪ Modelo de Promoción y Prevención. ▪ Modelo de investigación, sanción y reparación: ¿Qué hacer ante un hecho de violencia de género en la UTEM?.

2.3.5.- LOGISTICA PARA IMPLEMENTAR LA INDUCCIÓN.

- a) **Coordinación con los programas de inserción universitaria y servicios estudiantiles**, para la realización del proceso de inducción anual a estudiantes de pregrado. Esto se realiza, mediante articulación y reuniones con programas y servicios estudiantiles: PAE, PACE, PROPEDEUTICO, CEAI, SESAES, CEFACOM y PGE.

La participación en **Feria de Servicios por Campus** consiste en instalar un stand informativo del quehacer de la DEG, con énfasis en el Objetivo Específico N°3 de la Política Institucional de Género, que dice relación con la erradicación de las violencias de género, al interior de la institución. Por tanto, se promociona en el estudiantado, principalmente, el Modelo de Promoción y Prevención y el Modelo de Investigación, Sanción y Reparación, mediante la entrega de trípticos con contactos e información relevante: teléfono, página Web, Instagram y correos electrónicos. Así también, se enfatiza en las materias que se abordan: violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género a través de actividades interactivas.

- b) **Coordinación con jefes(as) de carrera para difundir el quehacer del PGE por cada una de las carreras que ofrece la universidad**: Se establece coordinación con las jefaturas de carrera y/o direcciones de escuela para la inducción de estudiantes de primer año. En ella se efectúa una presentación teórico-práctica en aula con apoyo de material audiovisual. El propósito es difundir el quehacer de los modelos. En el caso del Modelo de Promoción y Prevención, se da a conocer la oferta de charlas, talleres, ferias y capacitaciones en temáticas de género. Así también, desde el Modelo de Investigación, Sanción y Reparación, se ejemplifican situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género y se dan a conocer los conductos regulares para la activación de protocolo de denuncia, en caso de que se vean afectados/as accediendo a terapia reparatoria. Se recalca que en caso de situaciones donde no exista denuncia, pueden acceder a asesoría jurídica y terapia reparatoria.

- c) **Coordinación con la Dirección de Desarrollo Académico (DDA)**: Semestralmente o cuando corresponda se establece coordinación con la DDA para ser parte de la programación temática de inducción a los y las académicas que se integran cada año a la institución. El cronograma de inducción es gestionado por dicha unidad.

- d) **Coordinación con la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas (DDGP)**: El proceso de inducción contempla el diseño de cápsulas formativas auto instruccionales que se actualizan cada vez que se sea necesario. Este proceso se imparte en plataforma CANVAS según calendario que gestiona dicha unidad.

II.- AJUSTES AL MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DEL GÉNERO.

1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN CONTEMPLADO EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO.

Las acciones sometidas a evaluación al primer año de implementación del Modelo de Investigación, sanción y reparación fueron las siguientes:

ACCIONES	ESTRATEGIA DEFINIDA	FECHA DE APLICACIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Primer diagnóstico de riesgos de acoso sexual, violencia y/o discriminación en razón de género al interior de la institución.	Encuesta por estamentos.	Septiembre y Octubre 2022.	https://genero.utem.cl/wp-content/uploads/2023/08/Diagnostico-de-riesgos-de-VG-UTEM-2023.pdf
Primer diagnóstico territorial de alerta de riesgos de violencia de género en función de dos variables: recurrencia y prioridad.	Recorridos triestamentales en los campus.	Junio 2022 a enero 2023.	https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:e121ff28-c075-4ec8-add5-ba61941dc9f9
Nivel de conocimiento de la comunidad universitaria del modelo del protocolo de denuncias y acciones vinculadas al modelo de investigación, sanción y reparación.	Encuesta de satisfacción por estamentos considera un subconjunto de ítems de género.	Línea base 2022 Segunda aplicación 2023.	https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-BQmimuif3u31yKag?e=IMsJ6f
Nivel de conocimiento del estudiantado que finaliza sus estudios sobre el protocolo de denuncias y acciones vinculadas al modelo de investigación, sanción y reparación.	Encuesta de término de carrera considera un subconjunto de ítems de género.	Primera aplicación 2023.	https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-BQmimuif3u31yKag?e=IMsJ6f
Conocimiento de la comunidad universitaria del protocolo de denuncias y acciones vinculadas al modelo de investigación, sanción y reparación.	Aplicación de protocolo de inducción a estudiantes de primer año de pregrado y posgrado y nuevas contrataciones académicas y administrativas.	Anual o según corresponda.	Protocolo inducción DDGP https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-gjQX2LURBKO4r2ig?e=YZslob
			Protocolo PGE https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-g317KQW7d8bjCVKw?e=eiE8TJ
			Protocolo DDA https://1drv.ms/b/s!AjblxoHmDOsXn-haEOkPzoz6gtfdpA?e=X6gtfI

Rendición de cuentas del primer año de implementación de la política institucional de género a la comunidad universitaria.	Presentación de avances y retroalimentación con Consejos de Facultad, Federación de estudiantes, Asociación de Funcionarios/as.	Octubre 2023-enero 2024.	https://1drv.ms/b/s!AjbIxoHmDOsXn-gmCu0YQeXGofb7iQ?e=c4eJ2h
Evaluación técnica del procedimiento de denuncias, investigación, sanción y reparación en consideración al aprendizaje derivado de su implementación, las sugerencias de la SES, la articulación con la Ley N° 21.643 en lo que respecta a la violencia de género y el acoso sexual en el ámbito laboral y toda norma aplicable a la especie.	Reuniones técnicas con los equipos profesionales de la DEG, Contraloría Interna, Dirección Jurídica y Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas	Marzo 2023-agosto 2024	Documento interno de trabajo

2.- AJUSTES AL MODELO QUE CONSIDERAN LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN Y LAS RECOMENDACIONES DE LA SES.



Cabe consignar que para efectos de la recomendación número 1 del Oficio de la Superintendencia de Educación Superior (SES) N°1056, de fecha 4 de diciembre de 2023, que comunica resultados del plan de fiscalización de la Ley N°21.369, y realiza recomendaciones respecto del modelo de Investigación y Sanción, que señala “Procurar que los mecanismos de participación en la elaboración y eventuales modificaciones del modelo de prevención sean desarrollados de manera equilibrada y paritaria, por los distintos estamentos”, nuestra institución la entiende satisfecha, en virtud de lo señalado precedentemente en el numeral 3 precedente de este instructivo operativo titulado **“SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN CONTEMPLADO EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO”**.

2.1.- Sobre la incorporación de procedimientos y medidas específicas para evitar la revictimización y sobreexposición de la parte denunciante o afectada en los procedimientos de denuncia investigación y sanción.

Se contemplan explícitamente en los artículos 19º, 20º, como declaraciones de principios rectores en el proceso, y luego pormenorizados en acciones concretas en los artículos 72º y 73º, del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación contemplado en la Política Institucional de Género, sin perjuicio de las mejoras que se señalan.

2.2.- Respecto a otras mejoras operativas en el procedimiento:

En coherencia con el Oficio Circular N°001 de fecha 23 de octubre de 2023 de la Superintendencia de Educación Superior, que actualizó el Oficio Circular N°001 de fecha 08 de julio de 2022 con el objeto de incorporar mejoras al procedimiento que nos permitan un integral cumplimiento de la ley, se pueden especificar las siguientes medidas:

2.2.1.- Unidad de investigación y sanción especializada. La unidad denominada “Fiscalía Especializada de Género” con competencia especial para las funciones de investigación y sanción en materia de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género, se ha incorporado funcionalmente al Departamento de Control de Legalidad de la Contraloría Interna UTEM, asegurando como parte de esta unidad de control interno, una total independencia e imparcialidad.

2.2.2.- Mecanismos recursivos, de inhabilitación ante el compromiso de imparcialidad, y subrogancias. El procedimiento contemplado en el modelo cuenta con un mecanismo claro para la etapa recursiva, y causales de inhabilidades o recusación para una correcta investigación, sin perjuicio que, además, la reglamentación interna y el D.F.L. N°2, de 1994, que aprueba el Estatuto Orgánico de la UTEM cuenta con reglas de subrogancia aplicables a todos los procesos.

2.2.3.- Respecto a posibles denuncias que se interpongan en contra de autoridades unipersonales o directivos. Existe un específico criterio administrativo al respecto en el Dictamen de la CGR N°E354804 de 2023, que determinó que las universidades se podrán exceptuar del cumplimiento del artículo 129° del Estatuto Orgánico (regla que indica que el/la fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el/la funcionario/a que aparezca involucrado/a en los hechos), toda vez que los órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de la Ley N°21.369, han sido habilitados sin distinciones para cumplir sus funciones, primando la regulación especial por sobre la regla general; y en la medida que el investigador o el fiscal del sumario no tenga una relación de subordinación o dependencia directa o inmediata con los involucrados en los hechos que son objeto del proceso.

2.2.4.- Del cumplimiento de la garantía de acceso a la investigación y al expediente. El Reglamento actual contempla el principio de confidencialidad y reserva del expediente en su artículo 30°, señalando en concreto que el procedimiento será secreto hasta la etapa de formulación de cargos, oportunidad que dejará de serlo para la persona inculpada, su abogado/a si lo tuviere y las personas indicadas en el artículo 49° de la Ley N°21.094, a excepción de requerimientos del Ministerio Público o mandato legal según sea el caso. Por su parte, el principio de garantía de acceso a la investigación y expediente por parte de las

personas denunciantes y denunciadas, en su artículo 31º reza que las personas denunciantes y denunciadas, desde la formulación de cargos tendrán derecho a acceder a la información contenida en el expediente, con expreso cumplimiento a la ley N°19.628. Cabe tener presente también, las notificaciones de las resoluciones fiscales a partir de la formulación de cargos, contempladas en el artículo 68º N°3) del reglamento, esto es, deben notificarse todas las resoluciones fiscales tanto a la persona denunciante como persona denunciada desde la formulación de cargos. Y en cuanto a la formulación de cargos, el artículo 119º, señala que una vez notificada la formulación de cargos, la persona inculpada y denunciante tendrán un plazo de cinco días hábiles administrativos contados desde la fecha de la notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas, plazo prorrogable por otros cinco días hábiles administrativos. A su vez, la SES precisa el momento procesal a partir del cual la denuncia puede dejar de tener el carácter de reservado, concluyendo que deben mantenerse en reserva hasta que termine la etapa de investigación, sin perjuicio de lo anterior, incorpora el término del procedimiento por sobreseimiento o cierre anticipado de la investigación, en casos debidamente calificados por retiro de la denuncia o cualquier decisión que implique el término de la investigación o cierre del procedimiento, en cuyo caso, el expediente podrá ser solicitado por las partes en la etapa recursiva o bien posteriormente a la unidad de transparencia institucional encontrándose el proceso disciplinario en este último caso totalmente tramitado y notificadas las partes de su total término. En ese contexto, y considerando además que la norma es expresa, y clara en cuanto a la confidencialidad y reserva del expediente, el debido tratamiento del expediente una vez entregado a las partes en materia de género, exige no transgredir la confidencialidad y reserva, quedando facultado el/la fiscal instructor/a o cualquiera de las partes o terceros para denunciar a la autoridad competente la filtración de los contenidos del expediente respectivo, comprometiendo su responsabilidad administrativa y/o disciplinaria de quienes resulten responsables, cuestión que se dilucidará por cuerda separada en otro proceso disciplinario. Las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar en cualquier momento información general del estado de la investigación, cuestión que se deberá señalar en la primera comparecencia de las partes ante la Fiscalía. Lo anterior se complementa con el siguiente cuadro:

INSTRUCCIÓN SUMARIO

- Comunicar a la persona denunciante la instrucción del sumario, remitiendo el acto administrativo que instruye: Esto podrá llevarse a cabo por la Fiscalía al momento de citar a la persona denunciante para aclarar puntos de la denuncia, o bien, si la denuncia es suficiente, se cita a reunión informativa de procedimiento. De este modo, se asegura el acceso a la información de las personas denunciadas. Respecto a la persona denunciada, se informa igualmente en la primera audiencia.

CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN

• SOBRESEIMIENTO:

Se informa a la persona denunciante del cierre de la investigación y el derecho que le asiste de presentar recursos una vez que sea notificada de la resolución de término. (Artículo 106). Puede ocurrir que en esta reunión surjan nuevos antecedentes y se puedan practicar otras diligencias fiscales.

• FORMULACION DE CARGOS:

Se informa a la persona denunciante del cierre de la investigación, mediante reunión o correo. Se notifica a la persona inculpada la formulación de cargos. Una vez constatada la notificación a la parte inculpada, y esta solicita el expediente para presentar su defensa, se resuelve notificando también a la parte denunciante, quien también puede tener acceso al expediente, si así lo solicita.

ENTREGA DEL EXPEDIENTE

- Si se formulan cargos, se hace entrega de la misma versión del expediente tanto a la parte inculpada como a la persona denunciante que haya solicitado conocer su contenido. Con el fin de no vulnerar los derechos que les asisten y cumpliendo el art. 31º del Reglamento, se cesuran sólo los datos sensibles, esto es: Rut, correos, domicilios y antecedentes médicos o psicológicos. Sin perjuicio que al término del procedimiento se entrega el expediente sin censura de datos sensibles a CI o DJ, según corresponda.

2.2.5.- De las notificaciones de actos administrativos en los procedimientos sumariales. El reglamento del modelo contempla la notificación de determinados actos administrativos en su artículo 63º y s.s. Cabe sí consignar algunas precisiones:

- a) En el caso de **la resolución exenta que ordena instruir el procedimiento disciplinario**, se torna obligatorio entregar un ejemplar del acto a la persona denunciante una vez que el/la fiscal instructor/a constituya fiscalía y establezca la primera comunicación con esta persona.

- b) **Notificación de la resolución fiscal que decreta el cierre de la investigación y formula cargos.** Si bien, las personas denunciadas que son citadas a declarar consignan una forma de notificación, y el reglamento del modelo contempla en su artículo 63 y s.s. los tipos de notificaciones, a modo de hacer más expedito este trámite, se autoriza expresamente solicitar en la primera comparecencia o gestión posterior un correo personal y un número telefónico que permita contactar a la persona para verificar el acuso recibo o fruto de esa llamada pueda proceder a dar el acuso recibo por la vía más ágil y rápida, lo anterior, deberá constar en el expediente a través de la respectiva certificación de dicha diligencia. En el caso, de no poder establecer contacto con la persona denunciada por ninguno de los canales señalados, se deberá practicar la notificación conforme a las reglas de notificación excepcional según el artículo 64º del reglamento.

c) **Notificación de las resoluciones exentas de término.** En la práctica se ha podido constatar que la forma de notificación mediante correo electrónico puede acarrear confusiones respecto al momento mismo en que las partes toman conocimiento de la resolución de término, por lo que, con el fin de tener certeza de la práctica de dicha diligencia esencial se deberá:

c.1.- En los casos de sumarios administrativos: la notificación se llevará a cabo por la Contraloría Interna (parte denunciante) y la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas (parte denunciada), convocando a las personas de manera presencial, lo que permite constatar fehacientemente la fecha de la notificación para computar el plazo de los recursos que procedan. En caso de incomparecencia injustificada, estas personas se entenderán notificadas para todos los efectos legales del procedimiento disciplinario en las cuentas de correos electrónico que éstas hayan consignado durante el procedimiento. En el evento de que alguna de las partes no se encuentre vinculada con la universidad, se procederá a notificar de conformidad al artículo 64° del reglamento.

c.2.- En los casos de sumarios estudiantiles: cada Decano y Decana, ya sea directamente o por medio de su Secretario/a de Facultad, y el/la Vicerrector/a Académico/a ya sea directamente o por medio del Director General de Docencia, según corresponda, deberán notificar a las partes de manera presencial, con el fin de constatar el plazo para la presentación de recursos.

En ambos casos la citación se debe efectuar en horarios distintos, para que las partes no se encuentren en la diligencia.

En ambos casos, se debe levantar acta simple, con el fin que sea este documento el respaldo del plazo para ratificar la resolución de término en caso de que no se haya presentado recurso alguno, consignándose en dicha acta la cuenta de correo electrónico fijada en el procedimiento para efectos de notificar el acto de término

Si a los cinco días hábiles administrativos transcurridos desde la notificación no se ha presentado recurso alguno, se ratificará inmediatamente lo resuelto, mediante resolución final de término, notificando a las partes, principalmente, denunciante, denunciada, Fiscal, y las unidades que correspondan, a sus correos electrónicos fijados en el procedimiento. En el evento de que alguna de las partes no se encuentre vinculada con la universidad, se procederá a notificar de conformidad al artículo 64° del reglamento.

En las Vistas Fiscales, se informará si las partes presentan defensa letrada, de manera de contemplar dicha notificación.

La resolución exenta de término debería contemplar en la distribución a la persona denunciante y denunciada y al/la fiscal instructor/a, y en el caso de sanción, se deberá incorporar en la distribución a quienes se encargan de registrar las medidas disciplinarias en la hoja de vida estudiantil y funcionaria según sea el caso, esto es, la Dirección General de Docencia y Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas respectivamente.

2.2.6.- Solicitud y entrega de expediente sumarial. Al momento de notificar la resolución exenta de término, se informará a las partes que pueden tener acceso al expediente total o parcialmente (según se acuerde o sea atingente), con el fin de presentar el recurso que la parte estime pertinente. Si la persona que solicita el expediente lo realiza al momento de ser notificada, dicha petición debe quedar en el acta de notificación. En los casos de sumarios administrativos, la Contraloría Interna, será custodia de los expedientes mientras se encuentre vigente el plazo para presentar recursos, quienes remitirán los antecedentes a las partes que lo soliciten. En los casos de sumarios estudiantiles, cada Decano, Decana y Vicerrector/a Académico/a, será custodia del expediente mientras se encuentre vigente el plazo para presentar recursos y lo remitirá a las partes en caso de ser solicitado. Todos los expedientes sin distinción, una vez que el procedimiento respectivo se encuentre afinado, serán custodiados por la Dirección Jurídica. La copia del expediente íntegro o de piezas de este será entregado tachado con el fin de proteger los datos personales de las partes, sobre todo en aquellos casos de datos sensibles. Por lo anterior, el/la fiscal Instructor/a, al momento de finalizar el procedimiento, deberá hacer entrega del expediente con y sin la respectiva tacha.



2.2.7.- Comparecencia de personas denunciadas con asistencia letrada. En caso de que la persona denunciada sea citada y solicite comparecer a la primera audiencia (que por lo general es en la etapa indagatoria), en compañía de su abogado/a, entendiendo que es un derecho el comparecer con representación letrada, se advertirá a la parte denunciada, que no se puede entregar ningún antecedente respecto a la investigación por cuanto rige el secreto sumario.

2.2.8.- De la potestad disciplinaria delegada en Contraloría Interna. La Contraloría Interna en virtud de la potestad disciplinaria delegada por el/la jefa/e Superior del Servicio contenida en su reglamento interno, podrá solicitar directamente, sin previo paso por la Oficina de Denuncias de la DEG para su validación, la instrucción directa de procedimientos disciplinarios en los casos que reciba denuncia por materias relacionadas a violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género, evitando con esto, la dilación innecesaria y resguardando los principios de celeridad y no revictimización.

2.2.9.- De los procedimientos que se inicien por denuncias relacionadas a la violencia de género o acoso sexual en el ámbito laboral. Dada la remisión expresa al Modelo de Investigación, Sanción y Reparación en estos casos contenida en el artículo 2º del Protocolo de actuación en materia de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo aprobada mediante Resolución Exenta N°02815 de fecha 31 de julio de 2024, en los casos en que se recepciona denuncia por eventuales hechos constitutivos de Acoso Sexual en el ámbito laboral, la Oficina de Denuncias de la DEG, deberá informar esta situación al/la Orientador/a de la Oficina de Denuncias, Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, con el fin de otorgar atención psicológica temprana según corresponda. En aquellos casos que no se denuncia, pero de igual forma se expone una situación de dicha naturaleza, la Oficina de Denuncias del Programa de Género y Equidad, deberá informar al/la Orientador/a dicha situación, para lo que proceda. Con todo, prevalecerá la autonomía de la voluntad de la persona afectada en relación con la decisión que se adopte al respecto, esto es, recibir o no atención psicológica temprana por el organismo respectivo, así como realizar o no la denuncia.

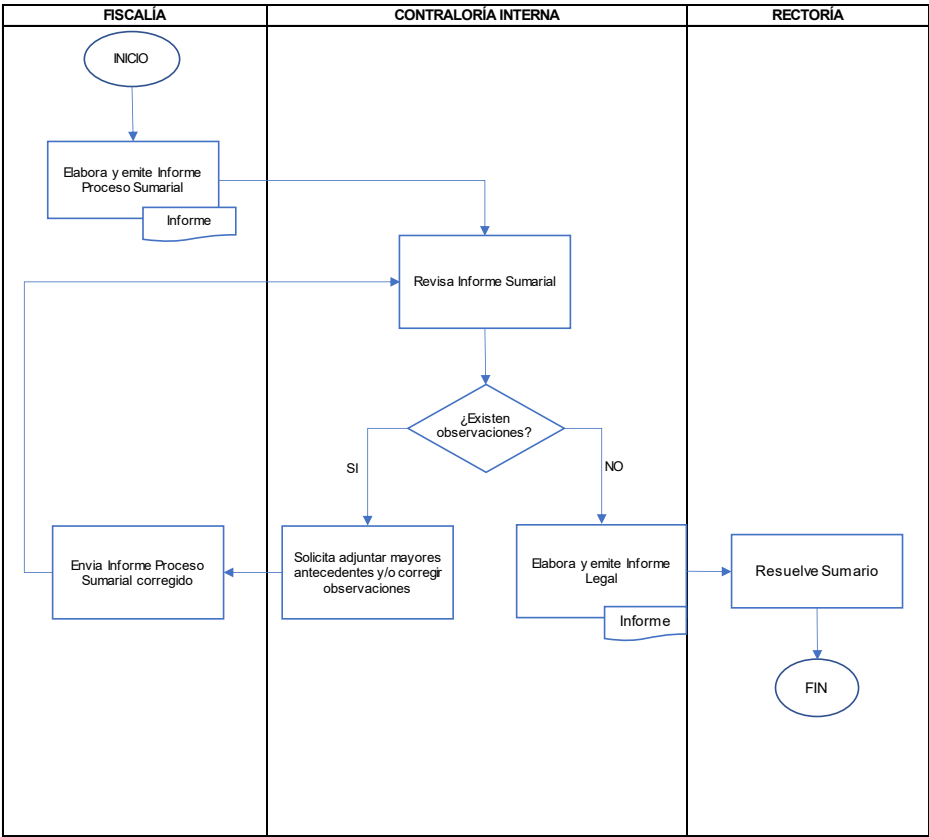
2.2.10. Derivación anticipada a la Oficina de Acompañamiento y Reparación. En aquellos casos que la Oficina de Denuncias del Programa de Género y Equidad, en virtud de la denuncia por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género, estime necesaria la atención psicológica temprana de la persona afectada, con el consentimiento de ésta, podrá derivarla de manera anticipada a la Oficina de Acompañamiento y Reparación. Si posterior a esto, la Fiscalía Especializada de Género estima disponer como Medida de Protección el acompañamiento psicológico, oficiará para tales efectos a dicha área para formalizar como medida, el acompañamiento que se hubiere iniciado de manera anticipada.

2.2.11. Del informe previo de legalidad antes que la jefa/e Superior del Servicio o la autoridad delegada ejerza su potestad disciplinaria. Al otorgársele la facultad de emitir opinión a la Contraloría Interna y Dirección Jurídica respecto de procesos disciplinarios a través del artículo 10 letra b) de la Resolución Exenta N°04410, de 1995, artículo 123º del Reglamento del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación y artículo 39º de la Resolución Exenta N°0451, de 1996, respectivamente, resulta factible efectuar observaciones de fondo y/o forma respecto de la tramitación del proceso en sí y de las vistas fiscales que se emiten al cierre de las investigaciones sumarias y sumarios administrativos y en este orden instruir correcciones y/o ejecución de procedimientos tendientes a fundamentar las conclusiones contenidas en estas a fin de que sean contestes y suficientes con lo que los expedientes detallan, salvaguardando el debido proceso y las materias que requieren investigación especializada. Esto se operativizará por medio de una comunicación directa entre el Contralor y/o Director Jurídico con los/las fiscales e investigadores/as según corresponda. En este contexto, surge la necesidad de ajustar el mecanismo de manera que se asegure la

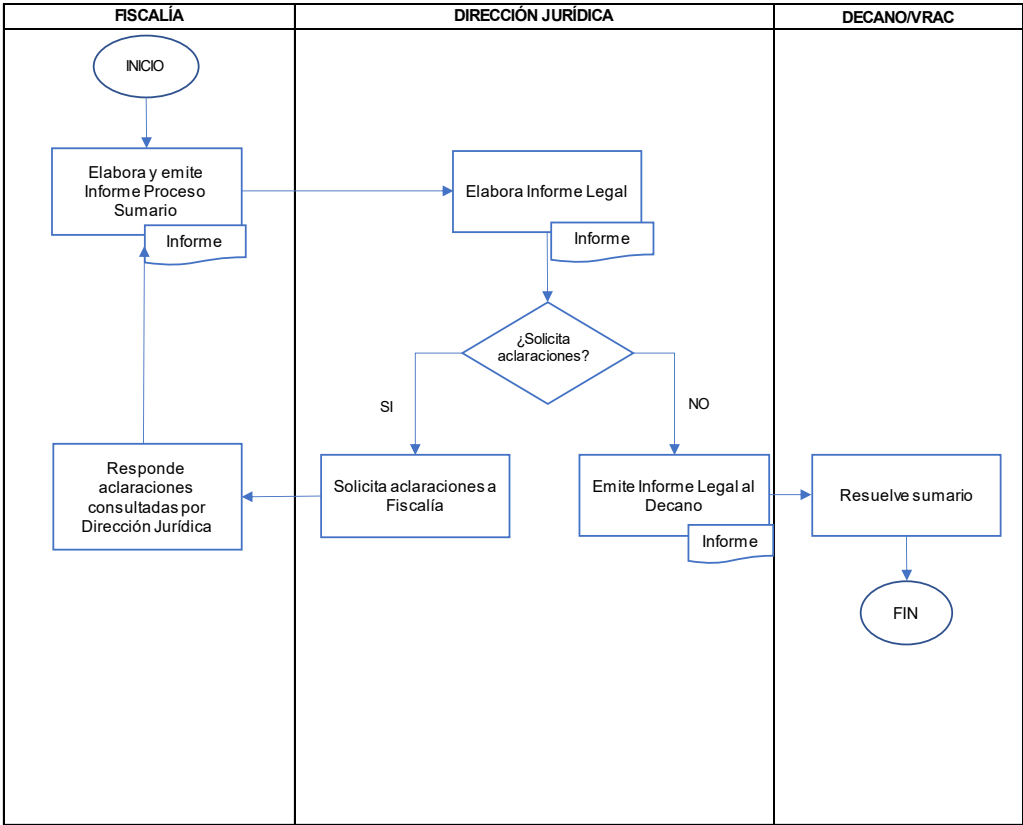
gestión y/o enmienda de los procesos que son informados por los y las fiscales e investigadores/as, dándole preminencia al principio de eficiencia y eficacia, dando curso progresivo a los autos de manera ágil y rápida, por lo que se viene en autorizar una etapa previa de revisión y comunicación directa entre el Contralor Interno y/o el Director Jurídico y el/la fiscal instructor/a, a fin de que cuando lleguen a la instancia de resolución definitiva, el Contralor Interno y/o el Director Jurídico tengan por subsanadas todas las observaciones de fondo, forma, aclaraciones y correcciones que informaron directamente a los y las fiscales e investigadores/as con anterioridad, tales como: vicios de procedimiento u otros, resultando en que la propuesta que efectúen éstas personas a la autoridad que ordenó la instrucción del proceso disciplinario, sea conteste, completa y suficiente con los respaldos que constan en autos en forma y fondo, de modo tal que la autoridad pueda resolver con información completa y óptima, y sin una dilación o retraso inoportuno.

Por lo anterior y con el objeto de reflejar de manera práctica la situación descrita anteriormente se presentan esquemas que muestran el flujo de información que se deberán ejecutar en los procesos sumariales tanto de orden administrativo como estudiantil, el que se viene en aprobar para ambos casos como ajuste al proceso.

a) Flujo de Información Sumarios Administrativos



b) Flujo de Información Sumario Estudiantil



Regístrese y Comuníquese

Mario Ernesto Torres Alcaayaga
Firmado digitalmente por Mario Ernesto Torres Alcaayaga
Fecha: 2025.01.30 14:59:56 -03'00'

MARISOL PAMELA DURAN SANTIS
Firmado digitalmente por MARISOL PAMELA DURAN SANTIS
Fecha: 2025.01.30 12:06:37 -03'00'

RECTORÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

- Departamento de Desarrollo Estratégico
 - Departamento de Autoevaluación y Análisis
 - Departamento de Sistemas de Servicios de Informática - SISEI
- DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES

GABINETE DE RECTORÍA

- Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos
- DIRECCIÓN JURÍDICA

- Programa Fomento a la Investigación, Desarrollo e Innovación (PIDI)
 - Programa de Genero y Equidad
- VICERRECTORÍA ACADEMICA

DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA

- Subdirección de Docencia
 - SECRETARIAS DE ESTUDIOS (3)
 - SISTEMA DE BIBLIOTECAS (5)
- DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL

- Servicio de Bienestar Estudiantil
 - Servicio de Educación Física, Deportes y Recreación
 - Servicio de Salud Estudiantil - SESAES
 - Programa Propedéutico
- DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE PREGRADO Y POSTGRADO

SISTEMA DE BIBLIOTECAS

- Biblioteca Sede Central
- Biblioteca Sede Macul
- Biblioteca Sede Providencia
- Biblioteca Sede Almirante Latorre



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE SEDES REGIONALES Y LICEOS

UNIDAD DE ESTUDIOS

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ACADÉMICO

DIRECCIÓN DE TECNOLOGIA EDUCATIVA Y APRENDIZAJE CONTINUO

UNIDAD DE APOYO TECNICO

- Programa de Derechos Humanos y Ciudadanía
- Escuela de Derecho
- Escuela de Psicología

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

- Programa de Políticas Públicas – PEPP
- Departamento de Contabilidad y Gestión Financiera
- Departamento de Economía, Recursos Naturales y Comercio Internacional
- Departamento de Estadística y Econometría
- Departamento de Gestión de la Información
- Departamento de Gestión Organizacional
- Escuela de Contadores Auditores
- Escuela de Bibliotecología Escuela de Administración
- Escuela de Comercio Internacional
- Escuela de Ingeniería Comercial

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

- Programa de Competencias Laborales
- Programa: Centro de Ensayos e Investigaciones de Materiales – CENIM
- Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Departamento de Ciencias de la Construcción
- Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial
- Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Escuela de Construcción Civil
- Escuela de Arquitectura

FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y DEL MEDIO AMBIENTE

- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías Agroindustriales - CEDETAI
- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías para el Medio Ambiente – CEDETEMA
- Departamento de Química
- Departamento de Matemáticas
- Departamento de Física
- Departamento de Biotecnología
- Escuela de Química
- Escuela de Industria Alimentaria y Biotecnología

FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL

- Programa: Centro de Desarrollo Social - CEDESOC
- Programa: Centro de Familia y Comunidad - CEFACOM
- Programa Centro de Cartografía Táctil
- Departamento de Diseño
- Departamento de Cartografía
- Departamento de Trabajo Social
- Departamento de Humanidades
- Escuela de Diseño
- Escuela de Cartografía
- Escuela de Trabajo Social

FACULTAD DE INGENIERIA

- Departamento de Informática y Computación
- Departamento de Industria
- Departamento de Electricidad
- Departamento de Mecánica
- Escuela de Informática
- Escuela de Industria
- Escuela de Mecánica
- Escuela de Electrónica
- Escuela de Geomensura
- Escuela de Transporte y Tránsito
- Programa Tecnológico del Envase – PROTEN

UTEM-VIRTUAL

VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

- Programa de Prospectiva e Innovación Tecnológica - PROTEINLAB
- DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSTGRADO

VICERRECTORÍA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EXTENSIÓN

DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y POSTÍTULOS

- Editorial
- Desarrollo Cultural

VICERRECTORIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

- Departamento de Obras y Servicios Generales
- Departamento de Abastecimiento
- Unidad de Bodega
- Unidad de Inventario
- Jefe de Campus Área Central
- Jefe de Campus Providencia
- Jefe de Campus Macul

DIRECCIÓN DE FINANZAS

- Departamento de Contabilidad
 - Departamento de Aranceles
 - Departamento de Administración de Fondos
 - Departamento de Cobranza
 - Unidad de Estudios
 - UNIDAD DE CONTROL PRESUPUESTARIO
- DIRECTOR DE DESARROLLO Y GESTION DE PERSONA

- Departamento de Desarrollo Organizacional
- Departamento de Gestión de Personas

SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL

SECRETARÍA GENERAL

- Unidad de Títulos y Grados
- Unidad de Archivo Institucional
- Oficina General de Partes

CONTRALORÍA INTERNA

- Departamento de Control de Legalidad
- Departamento de Auditoría Interna



AFAUTEM

ANFUTEM

ANFUTEM 2.0

PCT/JCC/meil