

UNIDAD DE PROYECTOS EXTERNOS

Gestión e integración de equipos con enfoque de igualdad de género

27 HORAS CRONOLÓGICAS

UNIDAD DE PROYECTOS EXTERNOS
FACULTAD DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE CHILE
SANTIAGO, 2025



1. UNIVERSIDAD DE CHILE: EXCELENCIA, TRADICIÓN Y LIDERAZGO

La Universidad de Chile es una institución de educación superior de carácter nacional y pública, que asume con compromiso y vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación, construyendo liderazgo en el desarrollo innovador de las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, a través de sus funciones de docencia, creación y extensión, con especial énfasis en la investigación y el postgrado. En el ejercicio de dichas funciones promueve el ejercicio de una ciudadanía preparada, crítica, con conciencia social y responsabilidad ética, de acuerdo a los valores de tolerancia, pluralismo y equidad, independencia intelectual y libertad de pensamiento, así como también del respeto, promoción y preservación de la diversidad en todos los ámbitos de su quehacer.

Fundada en 1842, la principal y más antigua casa de estudios superiores de Chile, y una de las de mayor prestigio y tradición de América Latina, como lo prueban diferentes reconocimientos nacionales e internacionales. En el plano nacional, la Universidad de Chile recibe en términos relativos el mayor número de estudiantes con los mejores puntajes de ingreso, cuenta con un cuerpo académico de excelencia, con una alta productividad en el campo científico y en la creación artística y cultural, y está permanentemente vinculada a la reflexión y acción respecto de los problemas nacionales.

Acreditación Institucional 2018-2025

La Universidad de Chile recibió oficialmente la acreditación institucional por parte de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) por el periodo máximo de tiempo de siete años tras registrar positivas evaluaciones en todas las áreas de evaluación, tanto aquellas obligatorias: gestión institucional y docencia de pregrado; como las electivas: investigación, docencia de postgrado y vinculación con el medio. Universidad de Chile obtiene nuevamente siete años de acreditación.

Su misión es ser conciencia crítica de la sociedad a la que pertenece, así como producir y transmitir el conocimiento, preparando nuevas generaciones para el desarrollo del país. Las universidades estatales, y en especial la Universidad de Chile, deben contribuir sustancialmente a dichos fines, con especial orientación hacia la creación y promoción de bienes públicos como el pluralismo, la libertad y la tolerancia, elementos fundamentales en la construcción de la sociedad.

El sello formativo de la Universidad combina la excelencia académica y profesional con un profundo sentido de responsabilidad social y compromiso con la comunidad; contribuyendo a la formación de ciudadanos capaces de aportar al desarrollo espiritual y material del país mediante soluciones técnicas con sustento ético.

La Universidad de Chile mantiene su liderazgo, tanto a nivel nacional como internacional, lo que se evidencia en los siguientes rankings:

- Número **139 en el mundo** (2025) y **4ª en América Latina y el Caribe** (2024), según el [QS World University Rankings](#)
- En el rango de las 401-500 universidades más importantes del mundo y **primera en Chile** en el [Academic Ranking of World Universities \(ARWU\)](#) elaborado por ShanghaiRanking Consultancy (2024).
- **Novena** mejor universidad de América Latina y el Caribe según [ranking The Times Higher Education](#) (2023).

- **444 a nivel mundial** en la medición del [Center for World University Rankings](#) (2024).
- En el [ranking SCImago](#), **Q1** a nivel mundial y **9ª** en Latinoamérica entre las instituciones de educación superior (2024).
- Número **1** en Chile y **tercera universidad en Sudamérica** en el [Ranking Nature Index](#) de producción científica (2024).
- **Primer lugar** en Chile en impacto científico, vinculación con la industria y colaboración internacional en el [CWTS Leiden Ranking](#) (2024). Undécimo lugar en Sudamérica y 511 en el mundo.
- **Primera a nivel nacional**, quinta en Latinoamérica y 315 en el mundo en el [Ranking Web de Universidades \(Webometrics\)](#) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España, CSIC (julio 2024).
- **Primera** del país, novena en Latinoamérica y 418 del mundo en indicadores como productividad, impacto y colaboración internacional en base a publicaciones según [University Ranking by Academic Performance](#) (2023 - 2024).
- **Primer lugar** en Chile entre instituciones de educación superior en el [Monitor Empresarial de Reputación Corporativa \(Merco\)](#) (2024)
- Es una de las **instituciones más confiables del país** y primera entre planteles de educación superior en el [Estudio ICREO](#) (2022).

2. LA FACULTAD DE GOBIERNO

Tras más de 20 años de existencia, el 14 de junio de 2022, el Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile se transformó en la Facultad de Gobierno. Esta transformación ha fortalecido aún más la influencia de nuestra institución, permitiendo ampliar su capacidad académica multidisciplinaria y consolidando su compromiso con la excelencia en la investigación, la reflexión, el debate, la docencia, la extensión, la cooperación técnica y la asesoría, con un enfoque orientado a la solución de los principales problemas y temas de interés público del país.

La Facultad imparte programas de formación tanto en pregrado como en postgrado. En el ámbito de pregrado, la Escuela de Gobierno y Gestión Pública se dedica a la formación de administradores/as públicos/as y científicos políticos/as. En cuanto a los programas de postgrado, la Escuela de Postgrado ofrece el Magíster en Ciencia Política, el Magíster en Gobierno y Gerencia Pública, el Magíster en Criminología y Gestión de la Seguridad Ciudadana, y el Magíster en Gestión y Desarrollo Regional y Local. Cabe señalar que la carrera de Administración Pública de la Universidad de Chile, creada el 12 de agosto de 1954 e iniciada el 15 de marzo de 1955, fue la primera en su tipo en el país.

Dentro de sus objetivos, la Educación Continua —tanto a nivel central como en el ámbito de la Facultad— constituye un eje estratégico fundamental, ya que responde a la misión institucional de fortalecer el conocimiento y habilidades en torno al Estado mediante programas de formación y capacitación. Estos programas están dirigidos a licenciados/as, profesionales y no profesionales que deseen profundizar o actualizar sus conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas en su área de especialización, o bien expandir sus

conocimientos hacia áreas complementarias que optimicen su desempeño laboral y promuevan su desarrollo personal.

En este contexto, la Facultad de Gobierno se compromete a aportar, con esfuerzo, voluntad e inteligencia, al desarrollo del país, generando conocimiento en torno a los grandes temas nacionales, tales como la modernización del Estado, la defensa de los derechos humanos, la protección de los grupos más vulnerables, la gobernabilidad democrática, la seguridad y el desarrollo sustentable.

Unidad de Proyectos Externos

La Unidad de Proyectos Externos (UPE) de la Facultad de Gobierno, desde su enfoque interdisciplinario, tiene como principal objetivo generar programas de formación dirigidos a funcionarios/as del sector público y privado, así como asesorías en materia de políticas públicas. La línea de Educación Ejecutiva que lidera la UPE se orienta a la actualización continua de los/as profesionales de ambos sectores, con el propósito de reestablecer vínculos con la Universidad y responder de manera efectiva a las necesidades de formación y perfeccionamiento, promoviendo su capacidad para afrontar los retos del servicio público actual y futuro, y contribuyendo a las transformaciones y modernizaciones que el país requiere.

A lo largo de los últimos años, la UPE ha acumulado una vasta experiencia en el ámbito de asesorías y consultorías en áreas clave como la gestión, las políticas públicas, la política medioambiental, el desarrollo y gestión local, los procesos de modernización, la planificación estratégica y el desarrollo organizacional, entre otros. A través de un equipo de consultores/as especializados/as en diversas disciplinas, la UPE ha brindado apoyo al desarrollo estratégico y organizacional de instituciones públicas, así como a la implementación de proyectos relacionados con innovación y tecnología, mejoramiento de procesos, planificación estratégica, control de gestión y finanzas públicas.

3. INTRODUCCIÓN AL CURSO

En las últimas décadas se han desarrollado en el país un conjunto de políticas públicas orientadas a contribuir a la igualdad de género con el fin de lograr relaciones más equilibradas y justas en los espacios laborales. No obstante, los significativos avances logrados en distintos ámbitos, principalmente por la incorporación de mujeres en espacios y profesiones tradicionalmente identificados con la masculinidad, la efectiva superación de las brechas y barreras de género continúa siendo un desafío. Las organizaciones e instituciones reproducen prácticas de exclusión e inequidad, fundadas en estereotipos sobre conductas, capacidades y habilidades consideradas propias de la masculinidad y de la feminidad, sesgos que se manifiestan en las gestiones, dinámicas y culturas organizacionales e inciden en los modos de organizar y definir funciones, actividades y tareas y, por tanto, en los resultados organizacionales.

Integrar la perspectiva de igualdad género en la gestión e integración de equipos implica distintos aspectos, por una parte, desarrollar un estilo de trabajo participativo, horizontal y colaborativo, teniendo en cuenta que las personas que componen los equipos han sido socializadas diferencialmente; implica también identificar brechas, barreras y restricciones de género al interior de los equipos de trabajo y aplicar estrategias orientadas a la igualdad de género, inclusión y no-discriminación.

El curso está destinado principalmente a personas que trabajan en el sector público o privado, así como personas con interés o conocimiento en el área que buscan incorporar enfoque de igualdad de género, inclusión y no discriminación al interior de los equipos de trabajo que integran o gestionan, dándole un sello a su participación en consonancia con la normativa nacional e internacional vigente.

4. METODOLOGÍA

En el desarrollo del curso se utilizan los principios del modelo de capacitación andragógica: horizontalidad, participación y flexibilidad. Las estrategias de enseñanza aprendizaje apuntan a que las personas que participan puedan continuar el desarrollo de sus capacidades, actualizar o profundizar sus conocimientos, apropiarse y utilizar nuevos enfoques y tecnologías y, en general, a mejorar su calidad de desempeño personal, profesional y social.

Se busca generar un ambiente interactivo y dinámico, orientado a facilitar el desarrollo de capacidades, competencias y aprendizajes significativos, a través del intercambio de conocimientos, para ello se utiliza presentación y análisis de conceptos y experiencias y aplicación práctica, con una modalidad de trabajo individual y grupal.

Por lo que cada una de las sesiones se divide en tres momentos:

- **En aula:** presentación de los contenidos de la sesión e intercambio de conocimientos y experiencias, correspondiente a horas sincrónicas del curso.
- **En aula:** ejercicio práctico de los conceptos aprendidos. Correspondiente a horas sincrónicas del curso.
- **Fuera de aula:** preparación del trabajo práctico asignado. Correspondiente a horas de trabajo autónomo.

El curso es completamente e-learning.

- **CLASE SINCRÓNICA:** Las clases online sincrónicas se desarrollarán utilizando la plataforma Zoom, según el cronograma del curso. Estas clases sincrónicas donde estudiantes y docentes interactúan en tiempo real, serán grabadas y posteriormente cargadas a la plataforma del curso.
- **HORAS DE TRABAJO INDIRECTO:** Las horas de trabajo indirecto son horas que deberá usar el estudiante como horas de estudio para preparar y elaborar el trabajo final del curso.
- **MATERIAL DOCENTE:** Apuntes de clase, videos y otros documentos de apoyo utilizados durante las sesiones, de acuerdo a las necesidades detectadas de las personas participantes
- **FORO TEMÁTICO DE DISCUSIÓN:** Se contará con plataforma e-learning con foro de discusión, donde se podrá dialogar entre cursantes y con docentes, sobre temas que se tratan en el curso
- **FORO DE DUDAS:** Es un espacio para responder dudas y consultas sobre los contenidos expuestos en la clase sincrónica o de la lectura del material docente. Se realizará mediante plataforma zoom.

5. OBJETIVOS DEL CURSO

Objetivo General

- Interiorizar saberes, estrategias y prácticas que respondan a los actuales desafíos de igualdad de género, inclusión y no-discriminación al momento de integrar y/o gestionar un equipo de trabajo.

Objetivos específicos

- Reconocer los principales aspectos del enfoque de igualdad de género y sus aportes en la gestión e integración de equipos de trabajo conforme a la normativa actual vigente.
- Distinguir el contexto institucional (cultura, clima, historia) y las áreas clave en la integración y gestión de equipos con enfoque de igualdad de género.
- Identificar las brechas, barreras e inequidades presentes en los equipos de trabajo, aplicando estrategias y prácticas que permitan abordarlas, contribuyendo así a la igualdad de género, inclusión y no-discriminación en las organizaciones.

Objetivos de Aprendizaje

SABER

- Reconoce los principales aspectos del enfoque de igualdad de género y la normativa vigente vinculada a la gestión de equipos de trabajo.
- Conoce los aportes, utilidad y aplicabilidad del enfoque de igualdad de género en la gestión de equipos de trabajo conforme a la normativa actual vigente a nivel nacional e internacional.
- Se apropia del conocimiento de diferentes marcos conceptuales, metodológicos y herramientas para reconocer brechas, barreras e inequidades de género presentes tanto en su entorno laboral como en el contexto organizacional.

SABER HACER

- Integra sistemáticamente categorías, criterios técnicos y herramientas del enfoque de género en las labores de dirección de equipos de trabajo.
- Analiza organizaciones complejas, identificando el contexto institucional (cultura, clima, historia) y las áreas clave en la gestión de equipos con enfoque de igualdad de género.
- Identifica brechas, barreras e inequidades de género aplicando herramientas para analizar sus causas, efectos y diseña estrategias para abordarlas.
- Aplica criterios y prácticas del enfoque de igualdad de género en la gestión e integración de equipos de trabajo.

SABER SER

- Promueve una cultura inclusiva, de no discriminación y de igualdad de género en el equipo de trabajo a su cargo y/o que integra, así como en la organización en general.
- Practica principios de gestión que favorecen el trabajo colaborativo y horizontal del equipo, promoviendo la co-construcción de soluciones.
- Comprende su rol y responsabilidad como profesional en la generación y mantención de espacios de trabajo que no discriminen y promuevan la inclusión e igualdad de género.

6. DURACIÓN Y CALENDARIO

El Curso tiene un total de 27 horas virtuales: 24 horas sincrónicas y 3 horas asincrónicas, y se realizará de acuerdo al siguiente calendario:

Módulo	Contenido	Modalidad	Fecha y horario	Horas duración	Metodología
0.Sesión inicial	<p>Presentación de las relatoras. Ronda de presentaciones, motivaciones y expectativas de los/las participantes.</p> <p>Intercambio sobre contenidos, bibliografía y acuerdos de trabajo.</p> <p>Introducción al curso y a la plataforma</p>	Sincrónica	<p>Martes</p> <p>23/09/2025</p> <p>18:30 a 20:30</p>	2	<p>Encuentro sincrónico para presentación participantes del curso, conocer las motivaciones y expectativas de participantes y realizar un intercambio sobre contenidos y adoptar acuerdos de trabajo.</p> <p>Clase expositiva: introducción al curso</p> <p>Explicación trabajo final</p>
1. Género en la gestión e integración de los equipos de trabajo	Elementos conceptuales del enfoque de género: igualdad y equidad, medidas de acción afirmativa.	Sincrónica	<p>Jueves</p> <p>25/09/2025</p> <p>18:30 a 20:30</p>	2	<p>Actividad rompe hielo.</p> <p>Co-construcción de conocimiento. Lluvia de ideas en torno a preguntas detonantes:</p> <p><i>¿Qué desigualdades observan o han experimentado en su trayectoria laboral?</i></p> <p><i>¿Cuáles consideran son las causas de las desigualdades observadas o experimentadas?</i></p> <p><i>¿Qué puede mejorar en los equipos y que puede hacerse más complejo al incorporar enfoque de igualdad de género?</i></p> <p><i>¿Qué normas y orientaciones del ordenamiento del Estado conocen sobre Igualdad de Género?</i></p> <p><i>¿Cómo están avanzando algunas organizaciones en implementar enfoque de igualdad de género?</i></p> <p>Clase expositiva.</p> <p>Trabajo grupal.</p> <p>Identificación de características de los equipos de trabajo que</p>

					<p>permiten gestionarlos y/o integrarlos con enfoque de igualdad de género.</p> <p>Puesta en común y cierre metodológico.</p>
	<p>Razones para incorporar enfoque de igualdad de género en la gestión e integración de equipos de trabajo: marco normativo nacional e internacional.</p>	Sincrónica	<p>Martes 30/09/2025 18:30 a 20:30</p>	2	<p>Actividad grupal. ¿Qué normativa que contribuya a la igualdad de género en la gestión e integración de equipos de trabajo conocen? Considere el nivel nacional e internacional.</p> <p>Clase expositiva. Marco normativo nacional e internacional.</p> <p>Trabajo grupal: Análisis respecto de las implicancias/efectos de la normativa vigente en el trabajo cotidiano.</p> <p>Puesta en común y cierre metodológico.</p>
	<p>Los equipos de trabajo como espacios "generizados y generizantes".</p>	Sincrónica	<p>Jueves 02/10/2025 18:30 a 20:30</p>	2	<p>Introducción clase expositiva.</p> <p>Presentación autora y texto.</p> <p>Actividad grupal: Lectura guiada y reconocimiento de ideas fuerza texto Mariana Gaba, Las organizaciones generizadas. (2010). Vinculación con las realidades de personas participantes y sus equipos de trabajo</p> <p>Puesta en común y cierre metodológico.</p>
	<p>Los equipos de trabajo como espacios "generizados y generizantes".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gramática masculina en la gestión e integración de equipos. • Segmentación de género en los equipos de trabajo. • Impacto de las relaciones de género en los equipos de trabajo. 		<p>Martes 07/10/2025 18:30 a 20:30</p>	2	<p>Clase expositiva. Definiciones clave que guían la sesión.</p> <p>Actividad grupal: Analizar y responder las siguientes preguntas detonantes ¿Qué elementos reconocen como parte de la gramática masculina en la gestión y/o integración de sus equipos de trabajo? ¿Qué segmentaciones de género reconocen en sus</p>

					<p>equipos de trabajo y/o en la organización en que se desempeñan? ¿Qué impactos han vivido o les ha tocado observar respecto de las relaciones de género en los equipos de trabajo?</p> <p>Puesta en común y cierre metodológico.</p>
2. Incorporación del enfoque de igualdad de género en la gestión e integración de equipos.	<p>Definición conceptual de brechas, barreras y desigualdades de género (BBD).</p> <p>Revisión y análisis de datos y estadísticas respecto de brechas, barreras y restricciones de género. Ejemplos extra e intra organizacionales.</p>	Sincrónica	<p>Jueves 09/10/2025</p> <p>18:30 a 20:30</p>	2	<p>Clase expositiva. Definiciones, datos estadísticos y ejemplos.</p> <p>Trabajo grupal: levantamiento de ejemplos a nivel extra e intra organizacional de BBD. Guía con matriz de análisis y sistematización.</p> <p>Puesta en común y cierre metodológico.</p>
	<p>Desigualdades de género en los equipos de trabajo y trayectorias laborales diferenciadas para hombres, mujeres y disidencias sexuales.</p> <p>Motivación para gestionar e integrar equipos con enfoque de género.</p>	Sincrónica	<p>Martes 14/10/2025</p> <p>18:30 a 20:30</p>	2	<p>Clase expositiva: ideas clave y definiciones que orientan la sesión.</p> <p>Trabajo grupal: Reconocimiento del estado de situación de la incorporación de enfoque de igualdad de género en la gestión e integración de equipos, considerando la realidad diversa de las organizaciones en que trabajan las personas participantes</p>
	<p>VARIABLES A CONSIDERAR PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INTEGRACIÓN Y GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.</p> <p>a) Marco institucional: estructura, definiciones estratégicas, valores, cultura organizacional, otros</p>	Sincrónica	<p>Jueves 16/10/2025</p> <p>18:30 a 20:30</p>	2	<p>Clase expositiva: ideas clave y definiciones que orientan la sesión.</p> <p>Trabajo grupal: Identificación, validación y/o actualización de las variables del marco institucional y situación actual desde el enfoque de igualdad de género. Ejemplos desde las diversas organizaciones de participantes del curso</p>
	<p>VARIABLES A CONSIDERAR PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INTEGRACIÓN Y GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.</p>	Sincrónica	<p>Martes 21/10/2025</p>	2	<p>Clase expositiva: ideas clave y definiciones que orientan la sesión. Recapitulación sesión anterior.</p>

	b) Aspectos dinámicos: autoridades, lineamientos de gobierno y de gestión.		18:30 a 20:30		Trabajo grupal: Identificación, validación y/o actualización de aspectos dinámicos y situación actual desde el enfoque de igualdad de género. Ejemplos desde las diversas organizaciones de participantes del curso.
	Variables a considerar para incorporar el enfoque de igualdad de género en la integración y gestión de equipos de trabajo. c) Áreas clave en funciones de gestión e integración de equipos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> Gestión de personas Comunicación Toma de decisiones Control operacional y seguimiento Salud integral 	Sincrónica	Jueves 23/10/2025 18:30 a 20:30	2	Clase expositiva: ideas clave y definiciones que orientan la sesión. Recapitulación sesión anterior. Trabajo grupal: Identificación, validación y/o actualización de aspectos dinámicos y situación actual desde el enfoque de igualdad de género. Ejemplos desde las diversas organizaciones de participantes del curso.
3. Estrategias, prácticas y desafíos para incorporar la perspectiva de género en la gestión e integración de equipos de trabajo y cómo aplicarlas.	Desafíos prioritarios y emergentes para la integración y gestión de equipos con enfoque de igualdad de género. <ul style="list-style-type: none"> Manifestaciones de violencia de género en los espacios laborales: Diversidad en los equipos de trabajo: edades, géneros, culturas. Usos del tiempo, jornada de trabajo, conciliación y corresponsabilidad. Otros levantados en la sesión anterior. Estrategias y prácticas para incorporar la perspectiva de género en la gestión e integración de equipos de trabajo y cómo aplicarlas.	Sincrónica	Martes 28/10/2025 18:30 a 20:30	2	Clase expositiva: ideas clave y definiciones que orientan la sesión. Trabajo grupal: Levantamiento conjunto de Estrategias y prácticas para incorporar enfoque de igualdad de género en la gestión e integración de equipos de trabajo, considerando los desafíos prioritarios identificados. Puesta en común del avance de los trabajos grupales y recordatorio de presentación trabajo final.
	Trabajo grupal autónomo	Asincrónica	-	3	-
Módulo de cierre. Presentación de trabajos y cierre	Presentaciones grupales. Evaluación final	Sincrónica	Martes 11/11/2025 18:30 a 20:30	2	Resumen del curso. Presentación del Trabajo grupal final: Propuestas para co-construir una: Guía de estrategias y buenas prácticas para incorporar enfoque de

					<p>igualdad de género en la gestión e integración de equipos de trabajo.</p> <p>Retroalimentación de las propuestas grupales y cierre metodológico del curso.</p>
--	--	--	--	--	---

7. EVALUACIÓN DEL CURSO

Evaluación a los participantes

El curso consta de actividades grupales en todas las sesiones para ir aplicando los aprendizajes co-construidos. Considerando la naturaleza progresiva del análisis que se produce durante el proceso formativo, se establece una evaluación única al final del curso. Esta corresponde al 100% y es la presentación y exposición de un trabajo grupal que integre los contenidos, los intercambios y experiencias acumuladas en el curso. Los grupos expondrán su propuesta de estrategias y buenas prácticas para incorporar el enfoque de igualdad de género en la gestión e integración de equipos de trabajo. De esta forma, al final del curso contaremos con un documento síntesis como resumen del proceso formativo del curso que los y las participantes podrán seguir utilizando y complementando en su trayectoria profesional.

La escala de notas de esta evaluación será de 1,0 a 7,0, siendo la nota de aprobación un 4.0, (cuatro coma cero), y será requisito de evaluación una asistencia de 75% a la actividad

Evaluación de los participantes

Los y las participantes evaluarán el proceso del curso y al equipo docente, por medio de una pauta de evaluación, que forma parte del Sistema de gestión de Calidad de la Universidad.

8. CERTIFICACIÓN

Se entrega a cada participante un Certificado en el que se consigna la aprobación del Curso, donde se explicita además el número total de horas trabajadas y la nota final.

9. VALORES

El costo del curso es de \$330.000.- (trescientos treinta mil pesos) por participante.

El curso necesita una cantidad mínima de 12 participantes para su realización.

El servicio además de la docencia incluye la entrega de todos los materiales y servicios descritos en el presente programa.

10. DESARROLLO DEL CURSO

El curso se desarrollará en el aula virtual de la Universidad de Chile, alojada en <https://www.u-cursos.cl>, en la que se adjuntarán materiales y se habilitarán los foros. Las clases sincrónicas se desarrollarán por medio de la aplicación Zoom Meeting.

11. DOCENTES

Sofía Schuster Ubilla

Magister en Estudios Internacionales; Administradora Pública y Licenciada en Ciencias Políticas y Gubernamentales de la Universidad de Chile, con especialización en género y docencia universitaria con enfoque de igualdad de género e inclusión. Cuenta con experiencia profesional en diseño de programas formativos, docencia, investigación y consultorías en Universidades y diversos organismos del Estado. Actualmente se desempeña como docente en programas de especialización de género en Universidad de Chile y CLACSO; y coordina Modelos de Naciones Unidas para Latinoamérica y El Caribe con diversas universidades de la región. En los últimos 5 años ha trabajado temáticas de género y cambio climático con diversas instituciones públicas y organismos internacionales.

Magdalena Valdivieso Ide

Doctora en Ciencia Política. Profesora Titular de la Universidad Central de Venezuela y docente de la Universidad de Chile. Coordinadora del Diplomado superior en “Políticas Públicas, crisis y justicia de género” CLACSO; Coordinadora del Diploma “Género y Problemas Sociales Contemporáneos” Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile. Docente Seminario Análisis de las Instituciones Políticas chilenas, Diplomado “Gobierno y Gestión Pública” Universidad Alberto Hurtado, Chile. Docente Seminario Igualdad y Equidad de género Diplomado “Política y Género” Universidad Alberto Hurtado, Chile / Docente e Investigadora adscrita al Centro de Estudios de la Mujer Universidad Central de Venezuela. Consultora internacional en temas de justicia de género. Ex Jefa de División Políticas de Igualdad Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Chile.

12. INSCRIPCIONES Y CONSULTAS

Sra. Marisol Molina: diplomas.cursos@iap.uchile.cl

Srta. Victoria Cuadra: capacitacion@gobierno.uchile.cl

Página web: <https://gobierno.uchile.cl/postgrado/educacion-continua/diplomas-y-cursos>