

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, 2024

[www.gobierno.uchile.cl](http://www.gobierno.uchile.cl)



FACULTAD DE  
**GOBIERNO**  
UNIVERSIDAD DE CHILE

## 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 **159** en el mundo y **quinta en Latinoamérica**, según el [QS World University Rankings](#) (2024).
- 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 Shanghai Ranking Consultancy (2023).
- **Séptima** universidad **más prestigiosa** de América Latina según el [Ranking The Times Higher Education](#) (2022).

- **438 a nivel mundial** en la medición del [Center for World University Rankings](#) (2023).
- En el [ranking SCImago](#), **Q1** a nivel mundial y **9ª** en Latinoamérica entre las instituciones de educación superior (2024).
- Número **1** en Chile y **cuarta en Sudamérica** en el [Ranking Nature Index](#) que evalúa producción científica (2023).
- **Primer lugar** en Chile en impacto científico, vinculación con la industria y colaboración internacional en el [CWTS Leiden Ranking](#) (2023). Décimo lugar en Sudamérica y 482 en el mundo.
- **Primera a nivel nacional**, quinta en Latinoamérica y 316 en el mundo en el [Ranking Web de Universidades \(Webometrics\)](#) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España, CSIC (enero 2024).
- **Primer lugar** en Chile según [Ranking de Universidades](#) de Revista América Economía (2021).
- Es una de las **instituciones más confiables del país** y primera entre planteles de educación superior en el [Estudio ICREO](#) (2022).
- **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).

## 2. LA FACULTAD DE GOBIERNO

Tras más de 20 años de existencia, el 14 de junio de 2022 el Instituto de Asuntos Públicos se convierte en Facultad de Gobierno. De este modo, se ha ido fortaleciendo, aún más, la incidencia de nuestra institución aportando capacidad académica multidisciplinaria de excelencia en la investigación, reflexión, debate, docencia, extensión, cooperación técnica y asesoría orientada a la solución de los principales problemas y materias de interés público del país.

La Facultad realiza docencia en pre y postgrado: en pregrado, la Escuela de Gobierno y Gestión Pública forma administradores/as públicos/as y científicos políticos/as, mientras que, en postgrado, la Escuela de Postgrado dicta los programas de Magíster en Ciencia Política, Magíster en Gobierno y Gerencia Pública, Magíster en Criminología y Gestión de la Seguridad Ciudadana, y Magíster en Gestión y Desarrollo Regional y Local. Cabe destacar que la carrera de Administración Pública de la Universidad de Chile es la primera de su tipo en el país; se creó el 12 de agosto de 1954 e inició sus actividades el 15 de marzo de 1955.

Dentro de su cometido, la Educación Continua -tanto a nivel central como a nivel de Facultad- se posiciona como un eje importante en tanto responde a la misión de vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación, educando a personas (licenciados/as, profesionales y no profesionales) que desean o requieran profundizar, actualizar conocimiento, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral y crecer en su desarrollo personal.

De esta manera, la Facultad de Gobierno busca aportar esfuerzo, voluntad e inteligencia para apoyar al país, generando conocimiento en los grandes temas nacionales referidos a la modernización del Estado, resguardo del valor universal de los derechos humanos, la protección de los grupos más vulnerables, la gobernabilidad democrática, la seguridad y el desarrollo sustentable.

La Unidad de Proyectos Externos (UPE) de la Facultad de Gobierno de la Universidad de Chile, a través de su mirada interdisciplinaria, tiene como principal objetivo vincular a la Facultad con la sociedad, a través de actividades de formación a funcionarios/as del sector público y privado y asesorías en materia de políticas públicas. La línea de Educación Ejecutiva que sigue la UPE se orienta a la actualización continua de los/as profesionales del sector público y privado, revinculándolos/as con la Universidad para que puedan responder a las necesidades de ajuste de formación y actualización que permitirá potenciarlos/as en lo relativo al servicio público presente y futuro, y así proyectarlos/as a las transformaciones y modernizaciones que el país va requiriendo.

La UPE, durante los últimos años, ha logrado establecer una amplia experiencia de trabajo en asesorías y consultorías en los ámbitos de la gestión, la política, las políticas públicas, la política medioambiental, el desarrollo y la gestión local, los procesos de modernización, la planificación estratégica, el desarrollo organizacional, entre otros. Por medio de consultores/as con capacidades en diferentes áreas de experticia se ha logrado apoyar el desarrollo estratégico y organizacional de instituciones públicas, el apoyo en temas de 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>Jueves 26/09/2024 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>Martes 01/10/2024 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 permiten gestionarlos y/o integrarlos con enfoque de igualdad de género.</p>

					Puesta en común y cierre metodológico.
	Razones para incorporar enfoque de igualdad de género en la gestión e integración de equipos de trabajo: marco normativo nacional e internacional.	Sincrónica	Jueves 03/10/2024 18:30 a 20:30	2	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. Clase expositiva. Marco normativo nacional e internacional. Trabajo grupal: Análisis respecto de las implicancias/efectos de la normativa vigente en el trabajo cotidiano. Puesta en común y cierre metodológico.
	Los equipos de trabajo como espacios "generizados y generizantes".	Sincrónica	Martes 08/10/2024 18:30 a 20:30	2	Introducción clase expositiva. Presentación autora y texto. 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 Puesta en común y cierre metodológico.
	Los equipos de trabajo como espacios "generizados y generizantes". <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gramática masculina en la gestión e integración de equipos.</li> <li>• Segmentación de género en los equipos de trabajo.</li> <li>• Impacto de las relaciones de género en los equipos de trabajo.</li> </ul>		Jueves 10/10/2024 18:30 a 20:30	2	Clase expositiva. Definiciones clave que guían la sesión. 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>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>Martes 15/10/2024 18:30 a 20:30</p>	2	<p>Clase expositiva. Definiciones, datos estadísticos y ejemplos. 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>Jueves 17/10/2024 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>Martes 22/10/2024 18:30 a 20:30</p>	2	<p>Clase expositiva: ideas clave y definiciones que orientan la sesión. 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>Jueves 24/10/2024</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"> <li>Gestión de personas</li> <li>Comunicación</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Control operacional y seguimiento</li> <li>Salud integral</li> </ul>	Sincrónica	Martes 29/10/2024 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"> <li>Manifestaciones de violencia de género en los espacios laborales:</li> <li>Diversidad en los equipos de trabajo: edades, géneros, culturas.</li> <li>Usos del tiempo, jornada de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>Otros levantados en la sesión anterior.</li> </ul> Estrategias y prácticas para incorporar la perspectiva de género en la gestión e integración de equipos de trabajo y cómo aplicarlas.	Sincrónica	Martes 05/11/2024 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	Jueves 12/11/2024 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](mailto:diplomas.cursos@iap.uchile.cl)

Srta. Victoria Cuadra: [capacitacion@gobierno.uchile.cl](mailto:capacitacion@gobierno.uchile.cl)

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