



UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

PROPUESTA DE MEJORA PARA LA GESTIÓN DE APOYO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN SITUACIÓN DE CUIDADOS, PATERNIDAD, EMBARAZO Y POSTPARTO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

Trabajo de titulación para optar al título de ingeniera en prevención de riesgos laborales y ambientales.

Alumna:

Camila Ester Huerta Arriagada

Profesor Guía:

Mg. Ing. Enrique Calderón Carmona

RESUMEN

KEYWORDS: USM, discriminación, violencia de género, inclusión.

El embarazo y la maternidad en el contexto de la educación superior plantean importantes desafíos para estudiantes, académicas, funcionarias y docentes, quienes enfrentan barreras que dificultan su permanencia, desempeño y bienestar integral. En la Universidad Técnica Federico Santa María (USM), si bien existen políticas orientadas a prevenir la violencia de género y la discriminación, no se han desarrollado normativas específicas que consideren las necesidades particulares de este grupo, como la flexibilización académica, reducción de carga y horarios laborales, acceso a apoyo psicosocial o la disponibilidad de servicios de cuidado infantil.

Este trabajo de título tiene como objetivo diseñar una propuesta que mejore la gestión del apoyo a estudiantes, funcionarias(os), académicas(os) y docentes en situación de cuidadores(as), embarazo y en postparto, promoviendo un entorno universitario inclusivo que garantice la igualdad de oportunidades. Para ello, se realiza un análisis de marcos legales, prácticas exitosas en otras instituciones nacionales e internacionales y las políticas actuales de la USM, identificando áreas de mejora y posibles soluciones.

Los hallazgos en la investigación realizada destacan la urgencia de implementar medidas, como protocolos inclusivos, horarios flexibles, servicios de cuidado infantil, reducción de la carga académica y laboral, así como también programas de acompañamiento psicosocial. La propuesta tiene como fin crear un ambiente académico y laboral que permita a las personas en esta condición continuar con sus actividades y cumplir sus metas académicas y profesionales sin restricciones innecesarias.

Finalmente, el análisis de costos estimativos permite evaluar los gastos asociados a la implementación de mejoras, considerando el monto real otorgado, su alcance y las necesidades reales de los beneficiarios. Para la implementación de estas mejoras, se estima un costo total de \$193.600.000.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
ALCANCE.....	11
FUNDAMENTACIÓN	12
METODOLOGÍA.....	13
CAPITULO 1.- CONTEXTO Y MARCO TEÓRICO.....	16
1.1. INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES, DOCENTES, ACADÉMICAS Y FUNCIONARIAS EMBARAZADAS Y EN POSTPARTO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.	18
1.1.1.....	<i>Contexto Internacional</i> 18
1.1.2.....	<i>Contexto Nacional</i> 19
1.1.3.....	<i>Desafíos y Necesidades en la Universidad Técnica Federico Santa María</i> 20
1.1.4. <i>Análisis del Marco Legal que Protege a las Estudiantes, Docentes y Funcionarias Embarazadas en Instituciones Educativas.....</i>	<i>21</i>
1.1.4.1.....	<i>Constitución Política de la República de Chile</i> 21
1.1.4.2. <i>Ley N° 21.091 del Ministerio de Educación, Ley de Educación Superior (2018)</i>	<i>21</i>
1.1.4.3. <i>Ley N° 21.369 del Ministerio de Educación, Ley de Prevención y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior (2021)</i>	<i>22</i>
1.1.4.4. <i>DFL 2 del Ministerio de Educación, (Ley N° 20.370) Ley General de Educación (2010) </i>	<i>22</i>
1.1.4.5. <i>Ley N°20.545 (2011) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Extensión del Postnatal Parental.....</i>	<i>23</i>
1.1.4.6.....	<i>Código del Trabajo</i> 23
1.1.4.7. <i>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</i>	<i>23</i>
1.1.4.8.....	<i>Protocolos y Normativas Institucionales</i> 23
1.1.4.9.....	<i>Desafíos en la Implementación del Marco Legal</i> 24
1.2. DESAFÍOS PARA LAS ESTUDIANTES, DOCENTES, FUNCIONARIOS/AS, ACADÉMICOS/AS Y CUIDADORES/AS EN SITUACIÓN DE PATERNIDAD, EMBARAZO Y POSTPARTO.	24
1.2.1.....	<i>Desafíos para las estudiantes</i> 25
1.2.2.....	<i>Docentes, Académicas/os y Funcionarias/os</i> 26
1.2.3.....	<i>Cuidadores/as.</i> 27
1.3. REVISIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN INCLUSIÓN.....	27
1.3.1.....	<i>Análisis de Políticas Nacionales</i> 28
1.3.2.....	<i>Análisis de Políticas Internacionales</i> 29
CAPITULO 2: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN LA USM.....	31

2.1.EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS ACTUALES DE INCLUSIÓN.....	33
2.1.1.....	<i>Decreto de Rectoría N° 355/2022</i> 33
2.1.2.....	<i>Decreto de Rectoría N° 405/2022</i> 33
2.1.3. <i>Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género</i>	33
2.1.4.....	<i>Análisis Crítico de las Prácticas Actuales</i> 34
2.2. PERCEPCIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	34
2.2.1.....	<i>Resultado de las Estudiantes y Personal Universitario.</i> 34
CAPITULO 3.- PROPUESTA DE MEJORA PARA LA GESTIÓN DEL APOYO A ESTUDIANTES, DOCENTES, ACADÉMICOS/AS, CUIDADORES/AS Y FUNCIONARIOS/AS EN SITUACIÓN DE PATERNIDAD, EMBARAZO Y POSTPARTO.	68
3.1 ESTRATEGIAS DE APOYO PSICOSOCIAL, ACADÉMICO Y LABORAL.....	70
3.1.1. <i>Creación de un programa integral de apoyo psicosocial</i>	70
3.1.2. <i>Fortalecimiento de la Red de Apoyo Psicológico</i>	70
3.1.3. <i>Acompañamiento Continuo</i>	70
3.1.4. <i>Capacitación a Personal Administrativo, Directivos y Docentes</i>	70
3.1.5. <i>Línea de Atención Telefónica y Digital</i>	71
3.2. MEJORAS EN LA INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS.	71
3.2.1. <i>Implementación de Jardín Infantil y Salas Cuna</i>	71
3.2.2. <i>Instalación de Salas de Lactancia</i>	71
3.2.3. <i>Mejoras Ergonómicas en los Espacios Educativos y Laborales</i>	71
3.3 FLEXIBILIDAD ACADÉMICA, LABORAL Y SENSIBILIZACIÓN.....	71
3.3.1. <i>Protocolos de flexibilización académica y laboral</i>	71
3.3.2. <i>Flexibilidad en la Asistencia y Evaluaciones</i>	72
3.3.3. <i>Implementación de un programa de apoyo pre y postnatal.</i>	72
3.3.4. <i>Reducción de Carga Académica y Laboral</i>	72
3.3.5. <i>Clases Virtuales</i>	72
3.3.6. <i>Horarios Flexibles</i>	73
3.3.7. <i>Licencias Académicas y Laborales</i>	73
3.3.8. <i>Permisos para Lactancia</i>	73
3.3.9. <i>Permisos laborales especiales</i>	73
3.3.1.0. <i>Campañas de Sensibilización</i>	74
3.3.1.1. <i>Creación de un comité de apoyo para estudiantes en situación de maternidad.</i>	74
3.3.1.2. <i>Creación de un fondo de emergencia para estudiantes en maternidad</i>	74
3.3.1.3. <i>Inclusión de una política de exoneración económica temporal</i>	74
3.3.1.4. <i>Optimización de beca padres y madres: Simplificación y mejora del beneficio otorgado por la USM</i>	74
3.3.1.5. <i>Prioridad en servicios de salud universitarios (Dental y Médico)</i>	74
3.3.1.6. <i>Implementación de un programa de alimentación nutricional</i>	76
3.3.1.7. <i>Programa de apoyo legal y administrativo</i>	74

3.3.1.8. Acceso prioritario a biblioteca y recursos académicos..... 74

INTRODUCCIÓN A CARTA GANTT Y ANÁLISIS DE PRESUPUESTO..... 80

CONCLUSIÓN 80

BIBLIOGRAFÍA..... 81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3-1: Respuestas aspectos de mejora USM.....**Error! Bookmark not defined.**

FIGURA 3-2: RESPUESTAS ESPACIO ADECUADO PARA EXTRACCIÓN DE LECHE.**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

FIGURA 3-3: RESPUESTAS SUGERENCIAS PARA MEJORA DE APOYO E INCLUSIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, POSTPARTO, CUIDADORES Y PATERNIDAD. 65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 3-1: GRÁFICO TORTA GRÁFICO DE BARRAS EDADES ENCUESTA.**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

GRÁFICO 3-2: GRÁFICO DE TORTAS ETAPA QUE SE ENCUENTRAN..**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

GRÁFICO 3-3: GRÁFICO DE TORTAS ROL EN LA UNIVERSIDAD.**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

GRÁFICO 3-4: GRÁFICO DE TORTAS CAMPUS O SEDE AL QUE PERTENECE.**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

GRÁFICO 3-5: GRÁFICO DE TORTAS BENEFICIOS Y DERECHOS USM.**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

GRÁFICO 3-6: GRÁFICO DE TORTAS APOYO DE LA UNIVERSIDAD.**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

GRÁFICO 3-7: GRÁFICO DE TORTAS POLÍTICAS EN CONTEXTO LEY N°21.369.**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

Gráfico 3-8: Gráfico de tortas flexibilidad laboral o académica.....42

Gráfico 3-9: Gráfico de tortas infraestructura universidad.....43

Gráfico 3-10: Gráfico de tortas apoyo psicológico.....35

Gráfico 3-11: Gráfico de tortas Posibilidades de ausencia académica o laboral.....46

GRÁFICO 3-12: GRÁFICO DE TORTAS ESPACIOS ADECUADOS LACTANCIA MATERNA EN LA USM.....47

GRÁFICO 3-13: GRÁFICO DE TORTAS ESTUDIANTES EMBARAZADAS EN AULAS..**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**

GRÁFICO 3-14: GRÁFICO DE BARRAS EXPERIENCIA DE APOYO A ESTUDIANTES EMBARAZADAS.....	51
GRÁFICO 3-15: GRÁFICO DE TORTAS SOLICITUD DE FLEXIBILIDAD A ESTUDIANTES POR PARTE DE LA USM.	52
GRÁFICO 3-16: GRÁFICO DE TORTAS AFECTACIÓN FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A ESTUDIANTES.	53
GRÁFICO 3-17: GRÁFICO DE TORTAS AFECTACIÓN FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A DOCENTES.....	54
GRÁFICO 3-18: GRÁFICO DE TORTAS AFECTACIÓN FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A FUNCIONARIOS.	55
GRÁFICO 3-19: GRÁFICO DE TORTAS AFECTACIÓN FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A ACADÉMICOS.....	56
GRÁFICO 3-20: GRÁFICO DE TORTAS CONSIDERACIÓN DE OBSTÁCULO DE FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A ESTUDIANTES PARA CONTINUIDAD ACADÉMICA.	57
GRÁFICO 3-21: GRÁFICO DE TORTAS CONSIDERACIÓN DE OBSTÁCULO DE FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A DOCENTES PARA CONTINUIDAD LABORAL.....	58
GRÁFICO 3-22: GRÁFICO DE TORTAS CONSIDERACIÓN DE OBSTÁCULO DE FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A ACADÉMICOS PARA CONTINUIDAD LABORAL.	59
GRÁFICO 3-23: GRÁFICO DE TORTAS CONSIDERACIÓN DE OBSTÁCULO DE FALTA DE SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL A FUNCIONARIOS PARA CONTINUIDAD LABORAL.....	60
1	
GRÁFICO 3-24: GRÁFICO DE TORTAS OTORGACIÓN DE FACILIDADES PARA AUSENTARSE EN LO LABORAL O ACADÉMICO.	62
GRÁFICO 3-25: GRÁFICO DE BARRAS EVALUACIÓN DE GESTIÓN UNIVERSITARIA PARA APOYO E INCLUSIÓN DE COMUNIDAD UNIVERSITARIA.....	63

SIGLA Y SIMBOLOGÍA

A. Siglas

CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

ISO: Organización Internacional de Normalización.

USM: Universidad Técnica Federico Santa María.

D.S: Decreto Supremo.

ONG: Organización no gubernamental.

JUNJI: Junta nacional de jardines infantiles.

UNESCO: Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

PUCV: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

UPLA: Universidad de Playa Ancha.

UA: Universidad Autónoma de Chile.

INTRODUCCIÓN

En Chile, la inclusión de estudiantes en condición de embarazo y postparto en la educación superior es un derecho protegido por la Ley General de la Educación en Chile (Congreso Nacional de Chile, 2009), establece que ni el embarazo ni la maternidad pueden ser impedimentos para ingresar o permanecer en instituciones educativas de cualquier nivel. A pesar de este marco legal, las estudiantes embarazadas o madres enfrentan desafíos significativos para continuar y completar sus estudios superiores.

El embarazo y la maternidad en la etapa universitaria pueden generar deserción académica, aumento en los niveles de estrés y dificultades en la conciliación entre las responsabilidades familiares, los estudios y trabajo, también abarcan desde la discriminación por parte de docentes y compañeros, la falta de flexibilidad en los horarios y evaluaciones, hasta la carencia de redes de apoyo psicosocial y de servicios como guarderías o salas de lactancia en los campus universitarios. Estas barreras institucionales dificultan el cumplimiento de tareas académicas y afectan la titulación oportuna de las estudiantes madres (Ortega Tello & Paredes Ruiz, 2018).

En la USM, si bien existen avances importantes en la igualdad de género aún se observan brechas en la atención y apoyo a mujeres en situación de embarazo y postparto. La implementación de medidas inclusivas dirigidas a estudiantes, funcionarias, académicas y docentes es fundamental para garantizar la continuidad académica y laboral, así también para tener un entorno universitario equitativo y respetuoso. (UNESCO (2018)).

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta de mejora para la gestión del apoyo a estudiantes, académicas/os, funcionarias/os y docentes en situación de cuidado, paternidad, embarazo y postparto en la Universidad Técnica Federico Santa María, con un enfoque en promover su bienestar integral, facilitando su permanencia y continuidad tanto académica como laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un análisis legal y de buenas prácticas en inclusión para apoyar a la comunidad universitaria en situación de cuidados de menores.
- Evaluar las prácticas actuales de inclusión implementadas en la USM con enfoque en la situación de cuidados a terceros, con el objetivo de determinar su eficacia.
- Diseñar una propuesta que mejore la efectividad del apoyo brindado a las y los miembros de la comunidad USM en situación de cuidado de terceros, considerando su aplicación en todos los campus y sedes de la USM.

ALCANCE

En cuanto al rango de acción y el alcance de la investigación, se delimita a la Universidad Técnica Federico Santa María. La investigación se enfocará en la realización de un diagnóstico y propuestas de mejora para el sistema de apoyo existente en la universidad para estudiantes, docentes, académicas/os y funcionarias/os en situación de cuidado, paternidad, embarazo y postparto. Se identificarán las políticas, programas y servicios disponibles, así como las deficiencias o áreas de mejora en su implementación y efectividad. La información recolectada mediante una encuesta previamente realizada y dirigida a toda la comunidad universitaria tendrá un carácter cualitativo, ya que se basará en los datos proporcionados por estudiantes, docentes, académicas/os y funcionarias/os. Además, se realizará una comparación del sistema de apoyo de la Universidad Técnica Federico Santa María con los de otras instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional, con el objetivo de identificar buenas prácticas y estándares que puedan ser aplicados o adaptados a la realidad local.

Mediante entrevistas y encuestas dirigidas a estudiantes, docentes, académicas/os y funcionarias/os, se identificarán las principales necesidades y desafíos que enfrenta este grupo. El análisis considerará tanto aspectos académicos y laborales como psicosociales, permitiendo así una comprensión integral de la situación.

A partir de los resultados obtenidos, se propondrá un plan de implementación que considere las particularidades y la capacidad de respuesta de la universidad. Este plan incluirá estrategias para optimizar los recursos existentes y mejorar el acceso a los apoyos disponibles.

Finalmente, se analizará el impacto que podrían tener las mejoras propuestas en la permanencia, el rendimiento académico y laboral, así como el bienestar integral de las estudiantes, docentes y funcionarias en situación de embarazo y postparto.

FUNDAMENTACIÓN

El embarazo tanto en estudiantes universitarias como en docentes, académicas y funcionarias está asociado a desafíos emocionales, sociales, laborales y académicos. Las estudiantes en periodo de gestación pueden enfrentar discriminación, aislamiento social, estrés académico, y dificultades para conciliar el rol de madre con las demandas educativas (Ministerio de Educación de Chile, 2019). Por su parte, las docentes y funcionarias pueden experimentar falta de flexibilidad horaria, ausencia de sensibilización, estrés laboral, entre otros desafíos (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2020). Es fundamental que el sistema de apoyo considere estos factores para ofrecer una intervención integral que aborde tanto las necesidades emocionales como educativas y laborales.

En este contexto, se fundamenta la propuesta de mejora para la gestión del apoyo a estudiantes, docentes, académicas/os y funcionarias/os en situación de cuidador/a, embarazo, paternidad y postparto en la Universidad Técnica Federico Santa María, la cual se basa en diversos pilares normativos, psicosociales y de gestión. Desde lo normativo, se ha considerado la legislación chilena, en particular el Código del Trabajo y las leyes N° 21.091 y N° 20.418, que garantizan la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito educativo (Ministerio de Educación de Chile, 2018; Ministerio de Salud de Chile, 2019). Adicionalmente, se revisan las políticas internas de la Universidad, detectando posibles carencias que justifican la necesidad de esta propuesta (Universidad Técnica Federico Santa María, 2022).

En cuanto al fundamento psicosocial, se ha destacado la vulnerabilidad emocional y social de las estudiantes, docentes, académicas y funcionarias embarazadas, lo que justifica la necesidad de un sistema de apoyo integral que contemple el bienestar emocional de este grupo (Ministerio de Salud de Chile, 2020).

Desde la perspectiva de gestión, se han analizado mejores prácticas internacionales que incluyen programas de asesoramiento académico, así como laboral, apoyo económico y adaptaciones curriculares, lo que permite proponer soluciones concretas adaptadas al contexto de la universidad (Ministerio de Educación de Chile, 2019). Asimismo, se considera la gestión de riesgos en términos de infraestructura y bienestar de las estudiantes, docentes y funcionarias.

En términos de equidad se fundamenta la propuesta en el principio de no discriminación y educación inclusiva, siguiendo los lineamientos de la UNESCO, promoviendo igualdad de oportunidades para todas las estudiantes (UNESCO, 2018). Además, se argumenta el impacto económico y social de evitar la deserción estudiantil de este grupo vulnerable, así como la importancia de garantizar el acceso a una salud materna y reproductiva adecuada en lo laboral y académico (Ministerio de Salud de Chile, 2020).

METODOLOGÍA

Para la realización de este diagnóstico y con el fin de cumplir tanto con los objetivos generales como específicos se plantean las siguientes etapas:

- **Etapa 1: “Análisis legal y de buenas prácticas.”**

Como objetivo en esta etapa, se elaborará un análisis legal y de buenas prácticas en inclusión para el apoyo de estudiantes, docentes, académicos/as y funcionarios/as en situación de cuidador, paternidad, embarazo y postparto.

Como metodología, se realizará una revisión de las normativas vigentes en Chile relacionadas con los derechos y apoyo a la comunidad universitaria, así también las políticas internas de la universidad. Además, se incluirá un análisis comparativo de buenas prácticas internacionales en otras instituciones educativas que implementan políticas inclusivas para estudiantes en situaciones similares.

- **Etapa 2: “Evaluación de las practicas actuales en la USM.”**

Como objetivo se evaluará las prácticas de inclusión implementadas para el apoyo de la comunidad universitaria en situación de cuidador/a, paternidad, embarazo y postparto implementadas en la USM, para determinar su eficacia.

Para esto se realizarán entrevistas con el personal docente, estudiantes, académicas/os y funcionarias/os para obtener una visión más detallada de las percepciones y experiencias con respecto a las practicas actuales.

Complementariamente se aplicará una encuesta a estudiantes, docentes, académicos/as y funcionarios/as para conocer la percepción y grado de conocimiento sobre las políticas de inclusión y satisfacción con los servicios disponibles.

- **Etapas 3: “Diseño de propuesta de mejora.”**

Finalizados los puntos anteriores, en esta fase se diseñará una propuesta que permita mejorar la eficacia en la ayuda a estudiantes, funcionarias y docentes en condición de embarazo y postparto implementadas en la USM.

Con base en los resultados obtenidos en las fases anteriores, se diseñará una propuesta de mejora que incluirá:

- Nuevas estrategias de apoyo psicosocial para las estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas y en periodo de postparto.
- Mejora de la difusión de las políticas de inclusión y gestión.
- Mejora de ergonomía en las aulas y puestos de trabajo, para garantizar comodidad en las gestantes.
- Propuestas de flexibilización académica y laboral (como ajustes en los calendarios de entrega, reducción de jornada laboral, cambios en los horarios de clases o certámenes).
- Programas de capacitación y sensibilización para el personal universitario, enfocados en la inclusión de estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas y en postparto.

CAPITULO 1.- CONTEXTO Y MARCO TEÓRICO.

1.1. INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES, DOCENTES, ACADÉMICAS Y FUNCIONARIAS EMBARAZADAS Y EN POSTPARTO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

En el ámbito educativo, la inclusión de estudiantes, docentes y funcionarias en situación de embarazo y postparto representa un desafío y una oportunidad para las instituciones de educación superior. Esta inclusión implica garantizar un entorno académico y laboral inclusivo protegiendo los derechos de este grupo, asegurando que puedan continuar sus actividades educativas y profesionales en condiciones de igualdad, sin que su maternidad comprometa su acceso, permanencia, desarrollo y éxito en sus respectivas funciones. A nivel global y nacional, diversos marcos legales y políticas públicas se han desarrollado para proteger los derechos de mujeres embarazadas y madres estudiantes, promoviendo la no discriminación y el acceso a condiciones dignas en los espacios educativos y laborales (Organización de las Naciones Unidas, 1979). Sin embargo, las brechas en la implementación de estas políticas evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de apoyo para este grupo.

Entre los principales retos destacan la falta de flexibilidad en horarios, la ausencia de infraestructura adecuada como salas de lactancia y cuidado infantil, y la falta de protocolos claros para adaptar cargas académicas y laborales según las necesidades individuales. Asimismo, las actitudes estigmatizantes y la insuficiente sensibilización institucional agravan las dificultades que enfrentan estas mujeres, afectando su bienestar integral y su continuidad en el sistema educativo y laboral (Ministerio de Educación de Chile, 2020).

Ante esta realidad, es fundamental que las universidades adopten un enfoque inclusivo y proactivo que no solo garantice los derechos de estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas y en postparto, sino que también fomente su pleno desarrollo y contribución dentro de la comunidad educativa.

1.1.1. Contexto Internacional

El derecho a la educación de las mujeres, incluyendo a aquellas en situación de embarazo y postparto, es promovido por diversos organismos internacionales. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, establece que las mujeres tienen derecho a la educación en igualdad de condiciones, y que los Estados deben tomar medidas para garantizar que la maternidad no sea un obstáculo para el acceso y la permanencia educativa (United Nations, 1979). Esta convención resalta la importancia de evitar la discriminación en todos los niveles de la educación, incluyendo la educación superior.

En la misma línea, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°4, establece la necesidad de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos (United Nations, 2015). Este objetivo, específicamente la

meta 4.5, busca eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso equitativo a todos los niveles educativos, incluyendo a aquellas estudiantes en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres embarazadas y madres jóvenes.

Asimismo, existe el convenio sobre la protección de la maternidad (C183) de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), donde se establece los derechos para las trabajadoras embarazadas, como la licencia de maternidad de al menos 14 semanas, protección contra el despido, adaptaciones en las condiciones laborales y derecho a pausas para lactancia.

Además de los compromisos internacionales, algunas universidades de alto prestigio han implementado programas de apoyo específicos para estudiantes en situación de embarazo y postparto, como es el caso de la Universidad de Harvard. El Programa de Salud para Estudiantes de Harvard ofrece un enfoque integral para el apoyo a la salud física y mental de sus estudiantes, incluyendo a aquellas en situación de embarazo (Harvard University Health Services, s.f.). Este programa proporciona servicios médicos especializados para el cuidado prenatal, apoyo en salud mental, así como asesoría y acompañamiento durante el embarazo y postparto.

El enfoque de Harvard destaca por ofrecer una red de apoyo que incluye la posibilidad de adaptar las exigencias académicas de acuerdo con las necesidades de las estudiantes embarazadas, lo que permite la reprogramación de evaluaciones, la flexibilidad en la asistencia a clases y el acceso a servicios de salud mental para abordar los desafíos emocionales que puedan enfrentar durante esta etapa. Este tipo de medidas garantiza un entorno académico inclusivo que facilita la permanencia de las estudiantes en la universidad sin comprometer su bienestar integral (Harvard University Health Services, s.f.).

La experiencia de Harvard y otros programas similares subraya la importancia de un enfoque integral en el apoyo a las estudiantes embarazadas, que combine la atención médica, el apoyo psicológico y la flexibilidad académica. Estos ejemplos internacionales proporcionan un referente para el desarrollo de políticas inclusivas en instituciones de educación superior en Chile, destacando la necesidad de un modelo que considere la complejidad de las necesidades de las estudiantes en situación de embarazo y postparto.

1.1.2. Contexto Nacional

En Chile, la inclusión de estudiantes embarazadas y en postparto en la educación superior está amparada por una serie de leyes y normativas que buscan asegurar su derecho a la educación y evitar cualquier forma de discriminación. La Constitución Política de la República de Chile establece el derecho a la educación y la igualdad ante la ley, sentando las bases para que las estudiantes en situación de embarazo puedan acceder y permanecer en el sistema educativo en igualdad de condiciones (Ministerio Secretaría General de la Presidencia de Chile, 1980).

A nivel normativo, la Ley N° 21.091 de Educación Superior promueve la equidad y la inclusión en el acceso a la educación superior, instando a las instituciones a desarrollar políticas de apoyo que permitan a las estudiantes con necesidades especiales, incluyendo las embarazadas, continuar con su formación (Ministerio de Educación de Chile, 2018). Además, la Ley N° 21.369 sobre prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación de género en la educación superior, si bien su enfoque principal es la prevención de la violencia y el acoso, también promueve la creación de ambientes inclusivos y seguros para todas las estudiantes, lo cual es clave para aquellas en situación de embarazo y postparto (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, 2021).

A pesar de este marco legal, las estudiantes embarazadas en Chile enfrentan desafíos significativos que afectan su permanencia en la educación superior, como la falta de políticas específicas en muchas instituciones, la carencia de apoyo psicosocial y académico adecuado. Las cifras de deserción de madres jóvenes indican que muchas de ellas abandonan sus estudios debido a la falta de adaptaciones curriculares, la rigidez de los horarios y la carencia de servicios de cuidado infantil (Ministerio de Educación de Chile, 2020).

Siguiendo con la misma línea, para las trabajadoras se tiene el Código del Trabajo, de los cuales se destacan el Artículo 195 que garantiza a las trabajadoras embarazadas el derecho a fuero materno, licencias por maternidad y descansos pre y postnatal (6 semanas antes del parto y 24 semanas posteriores). Artículo 203, el cual obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a disponer de salas cunas gratuitas para sus hijos menores de 2 años. Y finalmente el artículo 206, que reconoce el derecho a dos pausas diarias de al menos 30 minutos para lactancia, que pueden realizarse dentro o fuera del lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2020).

En este contexto, pocas universidades chilenas han implementado programas de apoyo a estudiantes madres, como la Universidad de Chile, que cuenta con un “Protocolo de Corresponsabilidad Social” (Universidad de Chile, s.f.), o la Pontificia Universidad Católica de Chile, que da desarrollado “Reglamento del Estudiante de Pregrado Madre y Padre de las Carreras de la Facultad de Medicina” (Pontificia Universidad Católica de Chile, s.f.). Así también la Universidad de Playa Ancha que apoya a madres y padres estudiantes con el beneficio a través del Jardín Infantil Colmenita para el cuidado y desarrollo de sus hijos (Universidad de Playa Ancha, s.f.). Estas iniciativas son ejemplos de buenas prácticas que buscan ser replicadas en otras instituciones del país para garantizar un acceso equitativo a la educación superior para las mujeres en situación de maternidad.

1.1.3. Desafíos y Necesidades en la Universidad Técnica Federico Santa María

En la Universidad Técnica Federico Santa María, la atención a estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas y en postparto es un área en la cual hay deficiencias, por lo que se genera la necesidad de asegurar la continuidad de los estudios y el buen desempeño laboral de este grupo. Sin embargo, a pesar de contar con políticas generales e integrales de inclusión, se identifica la necesidad de un plan de

mejoramiento que aborde de manera específica las necesidades de las estudiantes, docentes y funcionarias en situación de embarazo y postparto, promoviendo un enfoque psicosocial que les permita enfrentar los desafíos que implica la maternidad sin afectar su rendimiento académico ni laboral.

En este sentido, el presente estudio busca analizar el contexto actual de apoyo a estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas y en postparto en la USM, identificar buenas prácticas en otras universidades y elaborar una propuesta que permita mejorar la eficacia de las medidas de apoyo, garantizando un ambiente académico y laboral inclusivo como también propicio para su bienestar integral.

1.1.4. Análisis del Marco Legal que Protege a las Estudiantes, Docentes y Funcionarias Embarazadas en Instituciones Educativas

El marco legal en Chile en torno a la protección de las estudiantes, funcionarias y docentes embarazadas en instituciones educativas busca garantizar su derecho a la educación, evitar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. A continuación, se analizan las principales normativas y leyes que amparan a este grupo, considerando su aplicación en la educación superior y la importancia de su implementación efectiva para asegurar la continuidad académica y laboral de las estudiantes, funcionarias y docentes en situación de embarazo y postparto.

1.1.4.1. Constitución Política de la República de Chile

La Constitución Chilena, en su artículo 19, garantiza el derecho a la educación, estableciendo que todas las personas tienen derecho a acceder a una educación de calidad y a ser tratadas de forma equitativa y sin discriminación (Diario Constitucional, 2020; Ministerio de Educación de Chile, 2023).

En este sentido, aunque la Constitución no menciona específicamente a las estudiantes embarazadas, los principios de igualdad y no discriminación contenidos en ella constituyen la base para exigir el respeto de sus derechos en el ámbito educativo.

Además, la protección a la maternidad es reconocida como un derecho que debe ser protegido por el Estado, lo cual puede extenderse al contexto académico para asegurar que las estudiantes en situación de embarazo no sean excluidas o discriminadas.

1.1.4.2. Ley N° 21.091 del Ministerio de Educación, Ley de Educación Superior (2018)

La Ley N° 21.091 regula la educación superior en Chile, promoviendo la inclusión, la equidad y la igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en las instituciones de educación superior (Ministerio de Educación de Chile, 2018).

Esta ley establece que las instituciones de educación superior deben desarrollar mecanismos de apoyo para estudiantes que enfrenten situaciones que puedan afectar su continuidad académica, como el embarazo y la maternidad.

En su artículo 7, se enfatiza la importancia de que las universidades desarrollen políticas de inclusión, que deben incluir la atención a estudiantes con necesidades especiales, lo cual aplica a las estudiantes embarazadas.

Sin embargo, la ley no establece procedimientos específicos para el apoyo a estudiantes en situación de embarazo, lo cual deja un margen significativo para que cada institución desarrolle sus propias políticas y programas, lo que puede generar disparidades en la aplicación de estas medidas.

1.1.4.3. Ley N° 21.369 del Ministerio de Educación, Ley de Prevención y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior (2021)

La Ley N° 21.369 tiene como objetivo prevenir y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las instituciones de educación superior (Ministerio de Educación de Chile, 2021). Aunque su foco principal es la prevención de la violencia, establece un marco general para promover un ambiente seguro y libre de discriminación para todas las estudiantes en situación de embarazo.

La ley establece que las universidades deben desarrollar protocolos de acción que contemplen el apoyo a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad, lo que incluye la protección de aquellas que puedan ser objeto de discriminación por su condición de embarazo.

Esto se traduce en la obligación de las instituciones de crear un entorno que permita a las estudiantes embarazadas y madres reciente desarrollar su vida académica sin barreras adicionales por su situación, y de contar con mecanismos de denuncia en casos de discriminación o trato injusto.

1.1.4.4. DFL 2 del Ministerio de Educación, (Ley N° 20.370) Ley General de Educación (2010)

El artículo 4 de esta ley menciona que la educación en Chile debe promover la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad, asegurando que todos los estudiantes, sin importar su condición, puedan acceder y continuar con su proceso educativo.

Aunque la ley tiene un mayor enfoque en la educación básica y media, sus principios de no discriminación y respeto por la diversidad son aplicables en todas las etapas educativas, incluyendo la

educación superior, lo que implica la necesidad de adaptar las prácticas educativas para incluir a las estudiantes embarazadas.

1.1.4.5. Ley N°20.545 (2011) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Extensión del Postnatal Parental

Otorga a las trabajadoras una licencia postnatal parental de hasta 24 semanas, permitiendo compatibilizar las responsabilidades laborales con el cuidado del recién nacido.

1.1.4.6. Código del Trabajo

En los artículos del 194 al 208, regulan los derechos de las trabajadoras embarazadas, incluyendo la licencia prenatal y postnatal, el derecho a horas de lactancia y la protección contra el despido, además en empresas con 20 o más trabajadoras deben proveer o financiar servicios de sala cuna para hijos menores de 2 años, aplicable también en el ámbito de las instituciones educativas.

1.1.4.7. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Chile es signatario de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), un tratado internacional adoptado por las Naciones Unidas que busca erradicar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, incluyendo el ámbito educativo.

Esta convención establece que los Estados parte deben tomar medidas para garantizar que las mujeres tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones, y que la maternidad no se convierta en un motivo de exclusión.

En el contexto de la educación superior chilena, la CEDAW obliga a que las instituciones adapten sus políticas para asegurar que las estudiantes embarazadas puedan continuar sus estudios y que se les brinden las condiciones necesarias para su desarrollo académico.

1.1.4.8. Protocolos y Normativas Institucionales

Diversas universidades en Chile han implementado sus propios protocolos para la atención de estudiantes embarazadas y en postparto, lo que representa un complemento a la legislación nacional.

Universidad de Chile, por ejemplo, cuenta con un protocolo de corresponsabilidad social, donde garantiza a futuros padres y madres la posibilidad de acceder a beneficios como permisos para controles médicos, y para alimentación como lactancia materna, rebajas de arancel, etc.

En la Universidad Técnica Federico Santa María, aunque no existe un protocolo formal, se debe reconocer la importancia de mejorar las prácticas de inclusión y apoyo a las estudiantes en situación de embarazo, con el objetivo de reducir las barreras que enfrentan para su continuidad académica.

1.1.4.9. Desafíos en la Implementación del Marco Legal

A pesar de la existencia de un marco legal que ampara a las estudiantes embarazadas, en la práctica se observan desafíos en su implementación, tales como la falta de políticas institucionales específicas, la carencia de programas de apoyo psicosocial, y la rigidez en las normativas académicas que limitan la flexibilidad de los horarios y evaluaciones.

La aplicación de la Ley N° 21.369 y la Ley N° 21.091 depende de la disposición de cada universidad para desarrollar políticas proactivas que permitan el cumplimiento de los derechos de las estudiantes embarazadas, así como de la sensibilización de la comunidad académica sobre la importancia de apoyar a estas estudiantes.

La falta de un protocolo unificado a nivel nacional para la atención de estudiantes embarazadas en educación superior implica que las estudiantes pueden enfrentarse a una experiencia académica desigual dependiendo de la institución en la que se encuentre, lo que refuerza la necesidad de crear una propuesta de mejoramiento específica, como la que se plantea en el presente estudio para la Universidad Técnica Federico Santa María.

1.2. DESAFÍOS PARA LAS ESTUDIANTES, DOCENTES, FUNCIONARIOS/AS, ACADÉMICOS/AS Y CUIDADORES/AS EN SITUACIÓN DE PATERNIDAD, EMBARAZO Y POSTPARTO.

El embarazo durante la etapa universitaria supone un desafío significativo que afectan no solo a estudiantes, sino también a las docentes y funcionarias quienes deben enfrentar una serie de dificultades que pueden afectar su permanencia, desempeño académico y laboral. Estas barreras no solo implican un reto a nivel personal, sino que también exponen la necesidad de que las instituciones de educación superior cuenten con políticas inclusivas y de apoyo específico para este grupo. A continuación, se presentan las principales dificultades que enfrentan las estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas en el contexto de la educación superior, como la deserción académica, la discriminación, sobrecarga laboral, falta de reconocimiento institucional y la falta de apoyo psicosocial.

1.2.1. Desafíos para las estudiantes

1.2.1.1. Deserción Académica

Uno de los mayores desafíos que enfrentan las estudiantes embarazadas es la deserción académica. El embarazo, junto con las responsabilidades que conlleva el cuidado de un hijo, puede generar una carga adicional que afecta la continuidad en los estudios. La falta de flexibilidad en los programas de estudio, la carga horaria y la ausencia de adecuaciones curriculares suelen ser factores que influyen negativamente en la permanencia de estas estudiantes en el sistema educativo. Según estudios realizados por el Ministerio de Educación de Chile (2020), la deserción entre las madres jóvenes es significativamente más alta que en otros grupos de estudiantes, lo que pone en evidencia la necesidad de adaptaciones que les permitan compatibilizar sus estudios con su nueva condición de maternidad.

1.2.1.2. Discriminación

La discriminación es otro de los problemas que enfrentan las estudiantes embarazadas en las universidades. Esta puede manifestarse de diferentes maneras, desde actitudes estigmatizantes por parte de profesores y compañeros, hasta la exclusión de actividades académicas por considerar que no pueden cumplir con las exigencias debido a su embarazo. La discriminación, directa o indirecta, genera un entorno académico hostil que puede desmotivar a las estudiantes embarazadas, afectando su rendimiento académico y su bienestar emocional. La ley N° 21.369, que regula la prevención de la violencia y la discriminación de género en la educación superior en Chile, busca promover entornos seguros e inclusivos para todas las estudiantes (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, 2021). Sin embargo, la implementación de estas normativas aún presenta desafíos en términos de sensibilización y capacitación dentro de las instituciones educativas.

1.2.1.3. Falta de apoyo psicosocial.

El apoyo psicosocial es fundamental para las estudiantes embarazadas, ya que les permite enfrentar de manera adecuada los desafíos emocionales y psicológicos que surgen durante el embarazo y la maternidad. Sin embargo, la mayoría de las universidades carece de programas específicos de apoyo psicológico, orientación y acompañamiento para estas estudiantes, lo que agrava su situación de vulnerabilidad.

El contexto emocional de las estudiantes embarazadas puede incluir sentimientos de estrés, ansiedad y preocupación por su futuro académico, así como la necesidad de equilibrar las exigencias de la maternidad con las demandas de los estudios. Sin un adecuado soporte psicosocial, es probable que estas dificultades afecten su desempeño académico y su salud mental, incrementando la posibilidad de abandonar sus estudios. Es aquí donde las universidades deben fortalecer su enfoque en la creación de programas de acompañamiento emocional y de orientación para asegurar el bienestar integral de las estudiantes durante esta etapa.

1.2.1.4. Falta de Jardines y Salas Cuna

La carencia de servicios de cuidado infantil, como jardines y salas cuna, representa una barrera significativa para las estudiantes madres en la educación superior. Muchas de ellas enfrentan dificultades para encontrar un lugar seguro y adecuado donde dejar a sus hijos durante las horas de clase, lo cual repercute directamente en su asistencia y rendimiento académico. En Chile, aunque existen iniciativas que buscan facilitar el acceso a salas cuna para madres estudiantes en algunos niveles educativos, la cobertura de estos servicios es limitada en la educación superior, dejando a muchas estudiantes sin opciones viables de cuidado para sus hijos.

La falta de jardines y salas cuna en las universidades crea una sobrecarga para las estudiantes madres, quienes deben equilibrar las responsabilidades académicas con las tareas de cuidado, sin contar con el apoyo institucional necesario. Esto puede llevar a que algunas estudiantes opten por reducir su carga académica, postergar cursos o incluso abandonar sus estudios debido a la imposibilidad de compatibilizar ambas responsabilidades. La presencia de servicios de cuidado infantil dentro de las universidades podría ser un factor clave para reducir la deserción académica, facilitando su participación en el ámbito académico sin comprometer el bienestar de sus hijos.

En este sentido, es fundamental que las instituciones de educación superior consideren la implementación de jardines y salas cuna como parte de sus políticas de inclusión, para ofrecer a las estudiantes madres un entorno que les permita continuar con su formación académica sin las barreras asociadas al cuidado infantil. Esto no solo contribuye a su permanencia en la universidad, sino que también refuerza el compromiso de las instituciones con la igualdad de oportunidades y el bienestar de toda su comunidad estudiantil.

1.2.2. Docentes, Académicas/os y Funcionarias/os

1.2.2.1. Sobrecarga Laboral

Durante el embarazo o el postparto, las docentes y funcionarias pueden experimentar dificultad para cumplir con las exigencias de la docencia, como horarios extensos, preparación de clases y evaluaciones, debido a cambios físicos y emocionales propios de la maternidad.

1.2.2.2. Falta de Reconocimiento Institucional

Las necesidades específicas de las docentes y funcionarias embarazadas no siempre son consideradas en las políticas universitarias, lo que las deja en una posición de vulnerabilidad.

1.2.2.3. Acceso Limitado a Beneficios

A pesar de contar con licencias legales como el prenatal y postnatal, las docentes y funcionarias pueden enfrentar dificultades administrativas o culturales al ejercer sus derechos.

1.2.2.4. Discriminación en el Trabajo

Aunque la legislación chilena protege a las trabajadoras embarazadas contra el despido, persisten prácticas y actitudes que afectan la percepción de seguridad laboral.

1.2.2.5. Falta de Espacios de Lactancia y Cuidado Infantil

La ausencia de salas cunas cercanas o espacios de lactancia, así como también baños con mudadores adecuados dentro de las instalaciones universitarias dificulta el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y familiares.

1.2.2.6. Carencia de Flexibilidad Horaria

Las funcionarias y docentes enfrentan barreras para ajustar su horario de trabajo en función de necesidades médicas, controles prenatales o cuidado infantil, lo que incrementa su estrés laboral.

1.2.3. Cuidadores/as.

1.2.3.1. Manejo del estrés y la ansiedad

Los cuidadores/as, suelen enfrentar altos niveles de estrés al intentar equilibrar la atención emocional que requieren otras responsabilidades.

1.2.3.2. Sobrecarga Emocional

La responsabilidad de ofrecer apoyo emocional constante puede generar agotamiento, especialmente en cuidadores que ya enfrentan otras responsabilidades familiares o laborales.

1.2.3.3. Compatibilidad entre el cuidado y los estudios o en lo laboral

Al asumir la responsabilidad de cuidados, esto exige una reorganización en los tiempos familiares y personales.

1.3. REVISIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN INCLUSIÓN

En la búsqueda de garantizar un entorno académico inclusivo y equitativo para las estudiantes, funcionarias y docentes embarazadas y en postparto, tanto a nivel nacional como internacional, diversas instituciones de educación superior han desarrollado políticas y sistemas que se destacan como buenas prácticas. Estas iniciativas buscan asegurar la permanencia y el éxito académico de las estudiantes en situación de maternidad, proporcionándoles el apoyo necesario para equilibrar sus responsabilidades

familiares con sus estudios. A continuación, se presenta un análisis de las políticas y sistemas implementados en algunas instituciones, las cuales pueden servir como referencia para la mejora de la gestión del apoyo en la Universidad Técnica Federico Santa María.

1.3.1. Análisis de Políticas Nacionales

En Chile, algunas universidades e instituciones de educación superior han tomado la iniciativa de implementar programas y políticas de apoyo a estudiantes en situación de embarazo y maternidad. Entre estas, se destacan:

Universidad de Chile: Esta institución cuenta con el “*Protocolo de Corresponsabilidad Social*”, diseñado para apoyar a estudiantes madres y padres. Este protocolo establece la posibilidad de acceder a beneficios como permisos para asistir a controles médicos, licencias por maternidad, y la flexibilización en la asistencia a clases y entrega de evaluaciones. Además, se ofrece un sistema de becas y rebajas de aranceles para las estudiantes que se encuentran en situación de maternidad, lo que busca reducir la carga económica asociada a la continuación de sus estudios.

En el mismo periodo de licencia por maternidad, el futuro padre estudiante también tiene la posibilidad de acceder a un permiso para hacerse cargo del cuidado y acompañamiento de la gestante, por igual tiempo. Esto permite que ambos padres puedan participar activamente en el cuidado prenatal y postnatal. Las y los estudiantes pueden acceder a un periodo postnatal de veinticuatro semanas a partir de la fecha del parto, lo cual proporciona un tiempo significativo sin tener que renunciar a su formación académica.

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso: La PUCV ha desarrollado un “*Reglamento del Estudiante de Pregrado Madre Y Padre de las Carreras de la Facultad de Medicina*”, que establece mecanismos de apoyo específicos para madres y padres estudiantes. Este reglamento incluye que las estudiantes después de las 20 semanas de gestación no podrán realizar turnos de noche, además de flexibilización de la carga académica. Asimismo, la PUCV ofrece espacios de asesoría y orientación para las estudiantes madres, lo que contribuye a generar un entorno más comprensivo y adaptado a sus necesidades.

Universidad de Playa Ancha (UPLA): Esta universidad se ha destacado por ofrecer el servicio de un jardín infantil y sala cuna “*Colmenita*”, destinado a apoyar a las estudiantes y funcionarios en el cuidado de sus hijos durante la jornada laboral y académica. Este beneficio permite que las madres jóvenes tengan un lugar seguro y cercano para dejar a sus hijos mientras asisten a clases, lo que facilita su permanencia en el sistema educativo. El servicio de jardín infantil y sala cuna de la UPLA se considera una práctica

ejemplar para otras instituciones, ya que responde a una de las principales necesidades de las estudiantes madres: el acceso a cuidado infantil mientras cumplen con sus responsabilidades académicas.

Universidad Autónoma de Chile (UA): Esta universidad cuenta con un “*Instructivo para Estudiantes en Calidad de Madre, Padre o Tutor*”, el cual proporciona beneficios específicos para apoyar a estudiantes en esta situación. Entre los beneficios, se incluye la asignación de horas de lactancia, lo cual facilita a las madres estudiantes el tiempo necesario para alimentar a sus hijos durante la jornada académica. Además, el periodo postnatal se extiende hasta que el hijo cumpla los 2 años, otorgando flexibilidad para asistir a controles médicos del menor y atender situaciones de enfermedades. Esta medida es fundamental para asegurar la salud y bienestar del infante durante sus primeros años de vida. Asimismo, se ofrece la posibilidad de reducir la carga académica en un 50%, lo que permite a los estudiantes madres y padres equilibrar mejor sus responsabilidades familiares con las demandas de su carrera universitaria.

DUOC UC: Tiene una Resolución de Rectoría N°3 del año 2016, donde establece que una de sus preocupaciones y prioridades es favorecer la relación madre-hijo de las docentes de esta institución, por lo que determina que aquellas docentes con plazo fijo que formalicen su situación de embarazo ofrecerán la posibilidad de ser traspasadas a modalidad de contrato indefinido. Incluye 1 hora de permiso para alimentación donde la madre es quién decide en qué momento puede tomársela, ya sea dentro de la jornada laboral, o bien pudiendo salir una hora antes. Finalmente, tendrán el derecho al servicio de sala cuna para sus hijos, hasta que estos cumplan 2 años, donde la docente tendrá completa libertad de escoger el jardín que desee, donde los gastos de sala cuna los pagará la institución directamente al establecimiento donde la docente lleve a su hijo (a).

1.3.2. Análisis de Políticas Internacionales

A nivel internacional, varias universidades de prestigio han desarrollado programas que proporcionan un enfoque integral para el apoyo de estudiantes embarazadas y en postparto. Entre estas iniciativas destacan:

Harvard University: El “*Programa de Salud para Estudiantes de Harvard*” es un ejemplo de buenas prácticas en el apoyo a estudiantes embarazadas. Este programa ofrece servicios médicos especializados para el cuidado prenatal, así como el descuento en el pago del parto, salud mental y asesoría durante el embarazo y postparto. Además, la universidad ha adoptado un enfoque flexible en cuanto a las exigencias académicas de las estudiantes embarazadas, permitiendo adaptaciones en los horarios de clases, reprogramación de evaluaciones y acceso a programas de apoyo psicológico.

University of California, Berkeley: La universidad de California, Berkeley, cuenta con el “*Student Parent Center*”, un centro de recursos dedicado a estudiantes que son madres y padres. Este centro ofrece servicios de cuidado infantil subsidiado, orientación académica, talleres de manejo del tiempo y apoyo financiero para estudiantes que se encuentran en situación de maternidad y paternidad. El *Student Parent Center* también proporciona un espacio de comunidad donde las estudiantes madres pueden compartir experiencias y recibir apoyo mutuo, lo cual contribuye a disminuir la sensación de aislamiento que muchas de ellas pueden experimentar.

University of Toronto: La Universidad de Toronto ha desarrollado un sistema de apoyo integral para estudiantes madres y padres de su *Family Care Office*. Este servicio ofrece orientación personalizada sobre el equilibrio entre la vida familiar y los estudios, además de brindar información sobre servicios de guardería y cuidado infantil accesibles en la ciudad. La universidad también ha implementado políticas de flexibilidad académica para estudiantes que enfrentan situaciones de cuidado, asegurando que puedan ajustar su carga académica y acceder a licencias por maternidad y paternidad sin que esto afecte negativamente su rendimiento académico.

La implementación de estas buenas prácticas, adaptadas a las características y necesidades específicas de la comunidad estudiantil de la Universidad Técnica Federico Santa María, podría constituir un avance significativo en la promoción de un entorno inclusivo y equitativo. Esto no solo beneficiaría a las estudiantes en situación de embarazo y postparto, sino que también reforzaría el compromiso de la universidad con la igualdad de oportunidades y el derecho a la educación de todos sus miembros.

CAPÍTULO 2: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN LA USM.

2.1. EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS ACTUALES DE INCLUSIÓN EN LA USM.

A continuación, se revisarán las políticas, normas y procedimientos actualmente implementados en la Universidad Técnica Federico Santa María para apoyar la inclusión de estudiantes, docentes, académicos/as y funcionarios/as en situación de cuidadores, paternidad, embarazo y postparto. La evaluación se basa en el análisis de la política integral de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la cual se rige por la Ley N°21.369 y se encuentra formalizada en los siguientes decretos institucionales:

2.1.1. Decreto de Rectoría N° 355/2022

Este decreto promulga la *“Política Integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el contexto de la Ley N° 21.369”*. La normativa se orienta principalmente a la protección de las y los estudiantes frente a situaciones de acoso y discriminación de género, buscando crear un ambiente académico libre de violencia. Sin embargo, aunque es un avance significativo en la promoción de la igualdad de género, no aborda específicamente las necesidades y desafíos que enfrentan las estudiantes embarazadas y en postparto, tales como la flexibilización de los horarios académicos o el acceso a apoyos psicosociales.

2.1.2. Decreto de Rectoría N° 405/2022

Este decreto establece el *“Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género”*, el cual regula los procedimientos para abordar y sancionar situaciones de violencia y acoso en la universidad. Al igual que el decreto anterior, su principal objetivo es proteger a las y los estudiantes frente a situaciones de vulnerabilidad. Sin embargo, su enfoque se centra en la investigación y sanción de conductas inapropiadas, más que en la creación de políticas proactivas de apoyo para situaciones específicas, como la de estudiantes en situación de embarazo y postparto.

2.1.3. Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

La USM cuenta con una política integral que se enmarca en la Ley N° 21.369, la cual establece directrices para la prevención de la violencia de género y la discriminación. Esta política tiene como objetivo generar un entorno académico seguro e inclusivo, promoviendo la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, a pesar de su enfoque inclusivo, no se han desarrollado protocolos específicos que contemplen las adaptaciones necesarias para las estudiantes embarazadas, como permisos para controles médicos, periodos de lactancia, o la posibilidad de reducir la carga académica durante el embarazo y postparto.

2.1.4. Análisis Crítico de las Prácticas Actuales

Las políticas de la USM representan un esfuerzo importante para abordar la violencia de género y crear un ambiente más inclusivo. Sin embargo, existe una brecha significativa en cuanto a la atención específica a las estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas y en postparto. La ausencia de normativas y programas que garanticen su continuidad académica y laboral refleja una falta de reconocimiento de sus necesidades particulares, lo que podría derivar en mayores tasas de deserción y dificultades para equilibrar la maternidad con las exigencias académicas y laborales.

La implementación de políticas más específicas, que sigan el ejemplo de otras universidades nacionales e internacionales, podría ser un paso crucial para mejorar la inclusión y el apoyo a este grupo en la Universidad Técnica Federico Santa María. Esto incluye la creación de un protocolo que contemple la flexibilización de la carga académica y laboral, la extensión de plazos para la entrega de trabajos, reducción de la jornada laboral y la posibilidad de acceder a apoyos psicosociales y médicos durante el periodo de embarazo y postparto.

2.2. PERCEPCIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

2.2.1. Resultado de las Estudiantes y Personal Universitario.

En este punto se exponen los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a la comunidad universitaria de la Universidad Técnica Federico Santa María. La encuesta se basó en estudios previos, como la 'Encuesta de Focalización para Uso de Corresponsabilidad Social en el Cuidado' de la Universidad de Chile, un estudio de impacto de la maternidad en el rol de estudiantes de la Universidad Santo Tomás y la encuesta sobre maternidad y paternidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana. Fue una encuesta virtual realizada a través de Google Forms, difundida principalmente de boca a boca participaron aproximadamente 30 personas, entre académicos/as, docentes, funcionarios/as y estudiantes. La encuesta buscó conocer la percepción sobre la gestión de apoyo e inclusión de estos grupos. La encuesta se puede revisar en el siguiente link: <https://forms.gle/uSorvf6ofa7nCndq7>

“Encuesta sobre las condiciones de apoyo para estudiantes, docentes, académicos(as) y funcionarios(as) en situación de cuidadores(as), paternidad, embarazo y postparto en la Universidad Técnica Federico Santa María”.

Pregunta 1: Edad

- Gráfico de resultados

1. Edad

30 respuestas

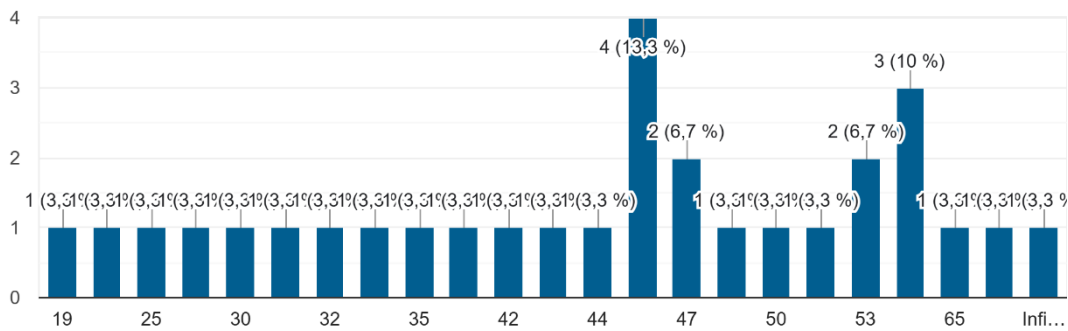


Gráfico 3-1: Gráfico de barras edades encuesta.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

El número total de los encuestados son 30, donde la edad promedio es de los 43 años, siendo la edad mínima 19 años y máxima 68 años, con una mediana de 45 años. La mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de los 30 a 50 años, con una concentración significativa alrededor de los 45 años.

- Análisis de brechas y carencias

Es importante considerar si la distribución de edades representa a toda la comunidad universitaria.

- Discusiones

La segmentación de datos por edad podría ayudar a identificar patrones específicos de necesidades o percepciones según las diferentes etapas de la vida. Esto puede ser clave para personalizar las estrategias de apoyo en la universidad.

Pregunta 2: ¿En qué etapa se encuentra?

- Gráfico de resultados

2. ¿En qué etapa se encuentra?

30 respuestas

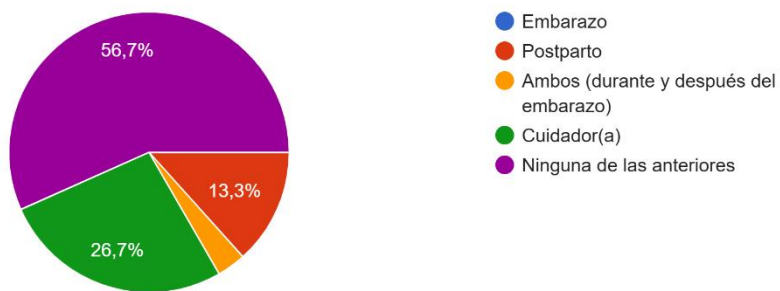


Gráfico 3-2: Gráfico de tortas etapa que se encuentran.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Se busca identificar en qué etapa se encuentran los encuestados. Las respuestas se distribuyen entre varias categorías, como postparto, embarazo, cuidador, ninguna de las anteriores, siendo “ninguna de las anteriores” la que tiene un 56,7% de mayoría de votos.

- Análisis de brechas y carencias

La mayoría de los encuestados indicaron ninguna de las anteriores, lo que puede indicar que un porcentaje significativo de la comunidad no se encuentra en estas situaciones, pero aún podría beneficiarse de políticas generales de apoyo a la familia o cuidados.

- Discusiones

Se debe considerar las necesidades específicas de cada grupo para definir políticas de apoyo que aborden de manera diferenciada los desafíos que enfrentan.

Pregunta 3: Indique su rol en la universidad.

- Gráfico de resultados

3. Indique su rol en la universidad

30 respuestas

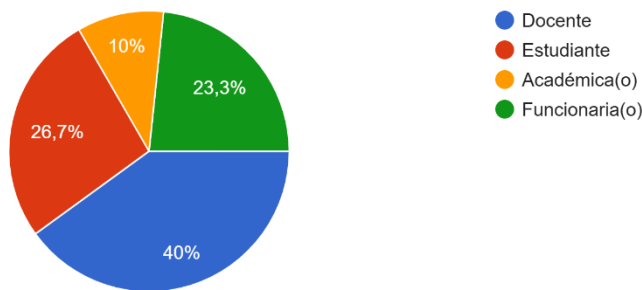


Gráfico 3-3: Gráfico de tortas rol en la universidad.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Esta pregunta tiene como objetivo identificar el rol de los encuestados dentro de la universidad, es importante observar la distribución de roles para entender quiénes son los principales interesados en las políticas de apoyo, en este caso la mayoría se ve reflejado con un 40% perteneciente a docentes, seguido de los estudiantes con un 26,7%.

- Análisis de brechas y carencias

Es fundamental que los esfuerzos de apoyo incluyan a todos los grupos de la comunidad universitaria para garantizar una inclusión total.

- Discusiones

El apoyo a estudiantes, docentes y funcionarios debería ser abordado de manera integral, considerando las necesidades y los tiempos de cada grupo. Si hay una subrepresentación de algún grupo, se deben reforzar las estrategias de apoyo hacia estos grupos.

Pregunta 4: Indique campus o sede al que pertenece.

- Gráfico de resultados

4. Indique campus o sede al que pertenece

30 respuestas

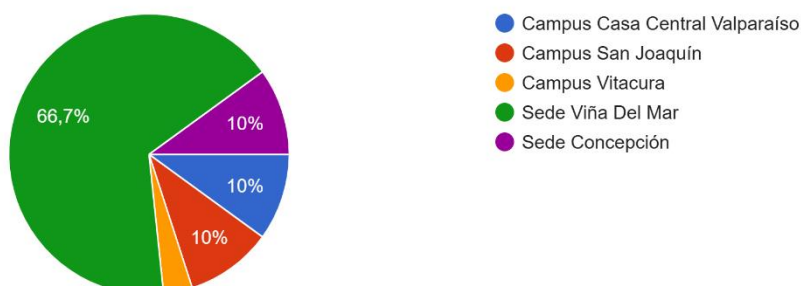


Gráfico 3-4: Gráfico de tortas campus o sede al que pertenece.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Esta pregunta permite identificar si hay diferencias en las necesidades de apoyo entre los diferentes campus o sedes de la universidad. Al analizar esta información, se puede ver que la Sede Viña Del Mar tiene más representación, lo cual podría requerir un enfoque diferenciado en la implementación de las políticas de apoyo.

- Análisis de brechas y carencias

En este caso la Sede Viña Del Mar tiene una mayor concentración de respuestas, por lo que puede indicar que se necesita un servicio adicional como campañas de sensibilización sobre los derechos y beneficios disponibles.

- Discusiones

Es importante analizar la Sede Viña Del Mar ya que tiene mayor representación y asegurarse que todos los docentes, estudiantes, funcionarios/as, académicos/as y cuidadores reciban la misma información y el mismo nivel de apoyo.

Pregunta 5: ¿Conoce los beneficios y derechos que le corresponden como estudiante, docente, funcionario/a, académico/a o cuidador/a dentro de la universidad?

- Gráfico de resultados

5. ¿Conoce los beneficios y derechos que le corresponden como estudiante, docente, funcionaria(o) o cuidador(a) dentro de la universidad?

30 respuestas

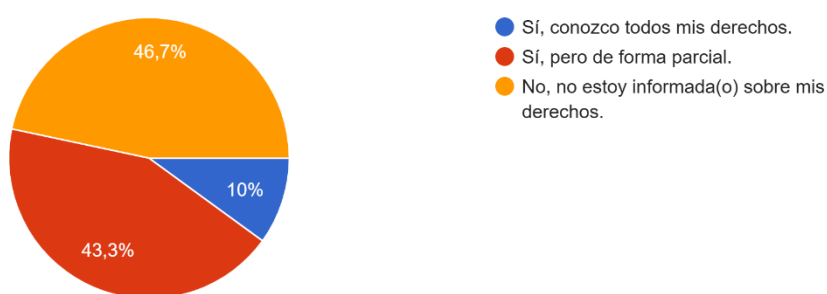


Gráfico 3-5: Gráfico de tortas beneficios y derechos USM.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

El 46,7% de los encuestados indicó que no están informados sobre sus derechos, mientras que hubo solo un 10% que afirmó tener conocimiento de estos. El 43,3% indicó que los conocen, pero de forma parcial.

- Análisis de brechas y carencias

La principal brecha es la falta de conocimiento sobre los derechos. Esta situación refleja la falta de fortalecer los mecanismos de difusión y sensibilización de la comunidad universitaria sobre sus derechos.

- Discusiones

Es necesario implementar estrategias de difusión para que la comunidad universitaria conozca sus derechos, como lo son la posibilidad de poder utilizar un tiempo para poder ausentarse de su puesto de trabajo e ir a alimentar a su hijo.

Pregunta 6: ¿Recibió algún tipo de apoyo o consideración especial por parte de la universidad durante su embarazo, postparto o etapa de cuidador(a)?

- Gráfico de resultados

6. ¿Recibió algún tipo de apoyo o consideración especial por parte de la universidad durante su embarazo, postparto o etapa de cuidador(a)?

30 respuestas

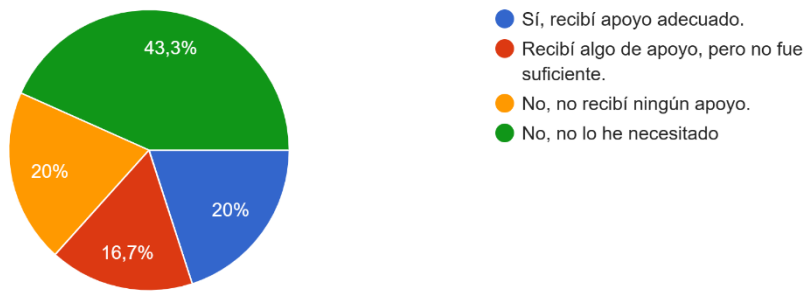


Gráfico 3-6: Gráfico de tortas apoyo de la universidad.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

El 43,3% de los encuestados indicó que no han necesitado apoyo, 20% sí recibió apoyo y otro 20% señaló que no recibió ningún apoyo por parte de la universidad.

- Análisis de brechas y carencias

Una porción significativa de los encuestados no requiere apoyo en estas situaciones, hay una brecha importante entre quienes lo necesitan y no lo reciben. El hecho que sólo el 20% haya recibido apoyo sugiere que las políticas o mecanismos de apoyo no están llegando de manera efectiva a todos los que podrían beneficiarse con ella.

- Discusiones

Es crucial mejorar los mecanismos de comunicación para garantizar que toda la comunidad universitaria conozcan los apoyos disponibles.

Pregunta 7: ¿Conoce las políticas de la universidad sobre la prevención de la discriminación y el acoso de género, especialmente en el contexto de la Ley N° 21.369?

- Gráfico de resultados

7. ¿Conoce las políticas de la universidad sobre la prevención de la discriminación y el acoso de género, especialmente en el contexto de la Ley N° 21.369?

30 respuestas

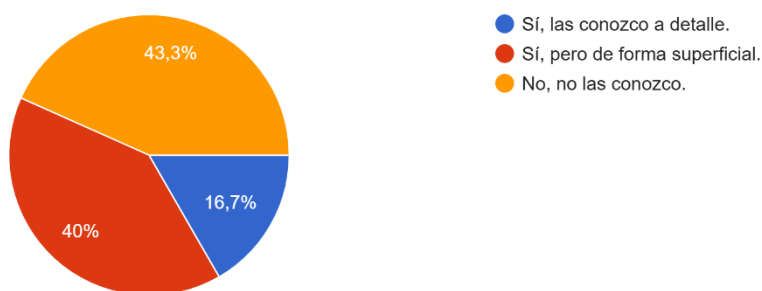


Gráfico 3-7: Gráfico de tortas políticas en contexto Ley N°21.369.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

El 43,3% de los encuestados indicó que no conocen las políticas, seguido del 40% que las conoce de forma parcial y finalmente el 16,7% las conoce a detalle.

- Análisis de brechas y carencias

No hay mucha diferencia entre los encuestados que dicen no conocer las políticas de la universidad ya que en este grupo respondieron 13 personas, mientras que en el que dicen conocerla de forma superficial son 12 personas, de igual manera debe reforzarse con mayor profundidad la difusión de estas.

- Discusiones

Es crucial mejorar los mecanismos de comunicación para garantizar que toda la comunidad universitaria conozcan las políticas disponibles.

Pregunta 8: ¿Le ofrecieron flexibilidad laboral o académica (entrega de trabajos, asistencia a clases, teletrabajo, jornada laboral reducida, permisos para controles médicos o reprogramación de evaluaciones) debido a su situación?

- Gráfico de resultados

8. ¿Le ofrecieron flexibilidad laboral o académica (entrega de trabajos, asistencia a clases, teletrabajo, jornada laboral reducida, permisos par...ramación de evaluaciones) debido a su situación?
30 respuestas

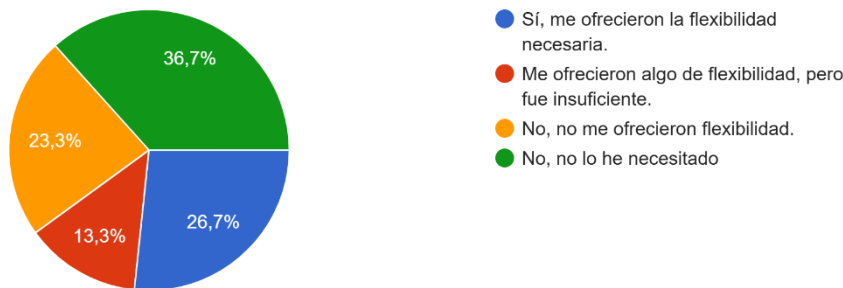


Gráfico 3-8: Gráfico de tortas flexibilidad laboral o académica

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

El 36,7% de los encuestados indicó que no necesitaron flexibilidad académica o laboral, mientras que el 26,7% afirman haber recibido la flexibilidad necesaria, seguido de un 23,3% que dice no haber obtenido flexibilidades y finalmente, un 13,3% les ofrecieron flexibilidad insuficiente.

- Análisis de brechas y carencias

A pesar de que en la gráfica muestra no haber necesitado dichas flexibilidades, es fundamental establecer a qué flexibilidades pueden optar la comunidad universitaria, ya sea flexibilidad en entrega de evaluaciones, asistencia a clases, teletrabajo, jornada laboral reducida, permiso para controles médicos, entre otros.

- Discusiones

Es crucial establecer protocolos que señalen qué beneficios en cuanto a la flexibilidad académica y laboral tiene la comunidad universitaria.

Pregunta 9: ¿Considera que la infraestructura de la universidad es adecuada para las embarazadas (ej., sillas, acceso a salas, escaleras, baños)?

- Gráfico de resultados

9. ¿Considera que la infraestructura de la universidad es adecuada para las embarazadas (ej., sillas, acceso a salas, escaleras, baños)?

30 respuestas



Gráfico 3-9: Gráfico de tortas infraestructura universidad.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

El 43,3% de los encuestados indicó que la infraestructura de la USM es inadecuada para las embarazadas, seguido de un 26,7% que afirman que la infraestructura es adecuada y finalmente un 30% de los encuestados señalan que es adecuada, pero que hay aspectos que mejorar.

- Análisis de brechas y carencias

Un gran porcentaje de los encuestados afirman que la universidad tiene una infraestructura inadecuada para este grupo de personas, por lo que es fundamental mejorar el acceso a aulas, lugares de trabajo y al casino, como adaptar sillas y mesas cómodas para tener una comunidad universitaria inclusiva.

- Discusiones

Para garantizar un entorno inclusivo en la universidad, es necesario tomar medidas en cuanto a la infraestructura, ya sea en aulas, lugar de trabajo y en el casino, que estos espacios se adapten para tener una mayor comodidad e inclusión de las gestantes.

Pregunta 10: Si respondió que hay aspectos que deberían mejorarse, por favor indique cuáles:

- Respuestas

Los baños de algunos edificios no están bien diseñados y carecen de espacio
Existen varios edificios con muchas escaleras, en lugar de rampas correctamente construidas.
Hay lugares sin señalización adecuada y también hay áreas donde el cemento está peligroso para el tránsito. Incluso, hay escaleras sin pasamanos
Sillas más cómodas
Todos
Falta de ascensores y señal ética inclusiva
Altura de mesas sillas de ruedas
Sala de lactancia.
Las sillas y mesas de las salas eran muy incómodas para estar horas sentada
Las sillas y mesas de las salas, eran muy incómodas para estar horas sentada
Accesos
Debería mejorar el apoyo que necesitan las madres estudiantes. Fui a informar sobre mi embarazo y se lavaron completamente las manos. No me daban otra solución más que ponerme de acuerdo con mis profes y si ellos me daban una solución o ayuda la universidad se desentendía del asunto así que tuve que congelar y atrasar mis estudios hasta que pude volver para terminar
.
Zonas de amamantamiento
los edificios de 2 pisos no tiene adaptado para una silla de ruedas
Falta de sillas cómodas
mesas y sillas
mesas y sillas
No hay salas de lactancia o espacios que permitan traer a nuestros hijos
Mejor acceso a los comedores para personas con discapacidad motora (sillas de ruedas) también acceso a ciertas secretarías de departamentos que tampoco tienen acceso para alguien. En silla de ruedas o con muletas.

Figura 3-1: Respuestas aspectos de mejora USM.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Las respuestas reflejan una diversidad de problemas y sugerencias sobre la infraestructura y apoyo institucional en la universidad. Entre estas destacan: baños pequeños y mal diseñados, escasez de rampas y accesibilidad limitada para personas con movilidad reducida, sillas y mesas poco adecuadas para largas horas de uso o para necesidades específicas, como embarazo o discapacidad, ausencia de salas de lactancia y zonas adecuadas para madres estudiantes y trabajadoras, falta de áreas para amamantar, falta de acompañamiento o soluciones claras para estudiantes embarazadas, lo que genera desamparo y problemas académicos.

- Análisis de brechas y carencias

Hay una clara falta de infraestructura accesible y adaptada, lo que afecta especialmente a personas embarazadas o con movilidad reducida. La incomodidad de sillas y mesas en salas de clases y comedores afecta el bienestar y desempeño de las estudiantes. La ausencia de salas de lactancia y espacios para madres genera barreras adicionales para quienes necesitan compatibilizar el estudio o trabajo con la maternidad. Lo que más llama la atención es el testimonio sobre la falta de respuesta adecuada frente a embarazos evidencia problemas en los protocolos de apoyo, dejando a las estudiantes en situaciones vulnerables sin alternativas viables.

- Discusiones

La universidad necesita adaptar sus instalaciones para garantizar el acceso y la seguridad de todas las personas, particularmente para embarazadas y personas con movilidad reducida.

La creación de salas de lactancia y mobiliario cómodo debe ser una prioridad para apoyar las necesidades específicas de la comunidad, es fundamental implementar políticas de apoyo efectivas para estudiantes embarazadas, evitando que enfrenten barreras que afecten su continuidad académica.

Los problemas identificados abarcan infraestructura, mobiliario y gestión institucional, lo que exige un enfoque multidimensional para resolver estas carencias.

Pregunta 11: ¿Conoce o ha recibido algún tipo de apoyo psicológico por parte de la universidad relacionado con embarazo, posparto o paternidad?"

- Gráfico de resultados

11. ¿Conoce o ha recibido algún tipo de apoyo psicológico por parte de la universidad relacionado con embarazo, posparto o paternidad?"

31 respuestas

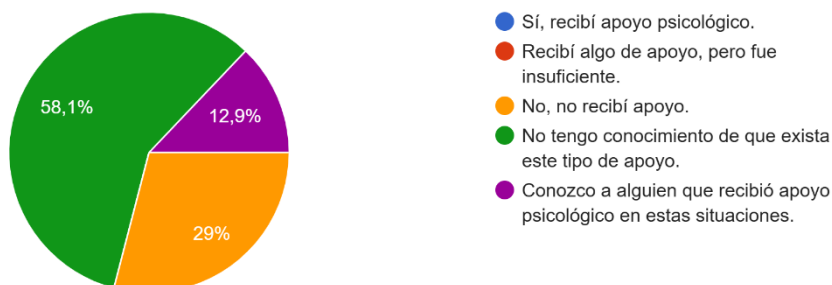


Gráfico 3-10: Gráfico de tortas apoyo psicológico.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Las respuestas reflejan un bajo nivel de conocimiento y acceso al apoyo psicológico por parte de la universidad, donde el 58,1% no tiene conocimiento que exista este tipo de apoyo, 29% no han recibido apoyo psicológico y sólo un 12,9% conoce a alguien que sí recibió este tipo de apoyo. Esto evidencia que la mayoría de la comunidad universitaria no está al tanto o no tiene acceso a los recursos psicológicos disponibles en estas circunstancias.

- Análisis de brechas y carencias

Se percibe una falta de difusión, el 58,1% refleja desconocimiento respecto a las iniciativas relacionadas con apoyo psicológico, ya que no están siendo comunicadas de manera efectiva a la comunidad universitaria, casi un 90% de los encuestados, entre quienes no tienen conocimiento y quienes no han recibido apoyo, muestran una grave falta de alcance en los servicios psicológicos disponibles para situaciones de embarazo, postparto, cuidadores o paternidad. Existen testimonios aislados donde solo el 12,9% conoce casos de personas que accedieron a este apoyo, lo que sugiere que, aunque existen recursos, estos son limitados o no accesibles de manera equitativa.

- Discusiones

Existe deficiencia en difusión y accesibilidad, la falta de conocimiento generalizado sobre el apoyo psicológico disponible apunta a una necesidad urgente de mejorar la comunicación y visibilidad de estos servicios, el bajo porcentaje de personas que recibieron apoyo o conocen casos relacionados indica que los recursos actuales no están alcanzando la población que los necesita.

Pregunta 12: ¿Conoce o tuvo la posibilidad de ausentarse de clases o de sus obligaciones laborales para alimentar a su bebé o para apoyar el periodo de lactancia (como extraer leche o cuidar a un menor)?

- Gráfico de resultados

12. ¿Conoce o tuvo la posibilidad de ausentarse de clases o de sus obligaciones laborales para alimentar a su bebé o para apoyar el periodo de lactancia (como extraer leche o cuidar a un menor)?

31 respuestas



Gráfico 3-11: Gráfico de tortas Posibilidades de ausencia académica o laboral.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Las respuestas muestran una baja familiaridad y acceso a esta posibilidad dentro de la universidad, ya que el 45,2% no tiene conocimiento de que exista esta opción, 19,4% conoce a alguien que tuvo esta posibilidad, 16,1% no tuvo esta posibilidad, 16,1% sí tuvo esta posibilidad sin que afectara su rendimiento académico o laboral y un 3,2% tuvo esta posibilidad, pero su rendimiento académico o laboral se vio afectado.

- Análisis de brechas y carencias

Casi la mitad de los encuestados (45,2%) no está al tanto de la existencia de esta posibilidad, lo que evidencia una carencia en la difusión de políticas o medidas relacionadas con la lactancia y el cuidado infantil. A pesar de que, el 16,1% logró ausentarse sin que afectara su desempeño, esta cifra es reducida sugiriendo que el apoyo no está universalmente garantizado.

- Discusiones

La falta de conocimiento y accesibilidad se ve reflejada, ya que la mayoría de los encuestados desconoce o no tuvo acceso a esta posibilidad, lo que señala deficiencias en la comunicación y en la implementación de medidas de apoyo para la lactancia y el cuidado infantil. El hecho de que una minoría haya logrado acceder a esta posibilidad sin consecuencias negativas destaca la necesidad de políticas más inclusivas y efectivas.

Pregunta 13: ¿Conoce o tuvo acceso a un espacio adecuado en la universidad para la extracción de leche o lactancia materna?

- Gráfico de resultados

13. ¿Conoce o tuvo acceso a un espacio adecuado en la universidad para la extracción de leche o lactancia materna?

31 respuestas

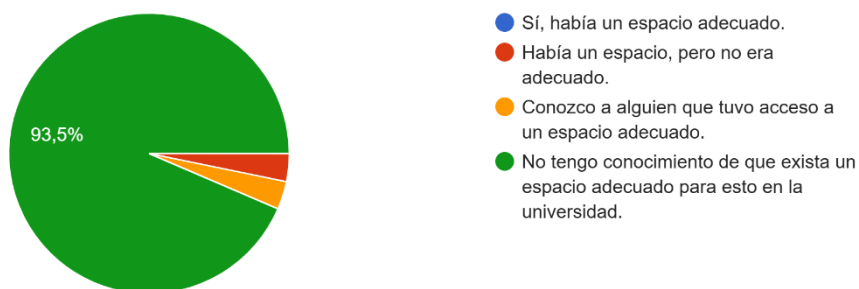


Gráfico 3-12: Gráfico de tortas espacios adecuados lactancia materna en la USM.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados muestran una notable ausencia de conocimiento y acceso a espacios adecuados para la lactancia en la universidad, el 93,5% no tiene conocimiento de que exista un espacio adecuado para esto en la universidad, el 3,2% conoce a alguien que tuvo acceso a un espacio adecuado y un 3,2% dice que existía un espacio, pero no era adecuado.

- Análisis de brechas y carencias

Existe un desconocimiento generalizado ya que la mayoría desconoce la existencia de espacios adecuados, lo que indica una falla en la comunicación institucional sobre posibles recursos disponibles, incluso entre quienes identificaron un espacio, el 3,2% lo consideró inadecuado, lo que sugiere que los pocos recursos disponibles no cumplen con los estándares necesarios para apoyar adecuadamente a madres lactantes.

- Discusiones

La universidad no cuenta con espacios identificados y funcionales para la lactancia o la extracción de leche, según la percepción mayoritaria. Se requiere diseñar, implementar y comunicar espacios

adecuados para la lactancia materna, asegurando que estos cumplan con estándares que garanticen privacidad, comodidad e higiene.

Pregunta 14: Si no contaba con un espacio adecuado para la extracción de leche, ¿dónde realizaba esta actividad?

- Respuestas:

En una sala de lactancia con conexión al baño
Soy hombre no puedo realizar la actividad
En el baño
-
Eno tengo leche
En el baño o en mi oficina
En casa
No lo he necesitado.
No podía realizar esta actividad hasta llegar a mi hogar y era muy molesto, además de peligroso por pasar tantas horas con la leche
Como estudiante, en cada ventana que tenía, me iba a amamantar a mi bebé, un par de veces me tocó hacerlo en el estacionamiento
.
Tuve que congelar mis estudios
Supongo que en los baños
Baño

Figura 3-2: Respuestas espacio adecuado para extracción de leche.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Las respuestas indican una falta casi absoluta de espacios adecuados para la extracción de leche, lo que obliga a las madres a recurrir a lugares improvisados e inadecuados:

Baños: varias respuestas mencionan el uso de baños, lo que resulta antihigiénico e incómodo.

Espacios improvisados: Algunas madres mencionan haber usado oficinas, estacionamientos o ventanas de tiempo libre entre actividades académicas.

En casa: Varias personas señalaron que optaban por esperar hasta llegar a su hogar, aunque esto causaba molestias y riesgos relacionados con la acumulación de leche.

- Análisis de brechas y carencias

El baño es el lugar más mencionado para realizar la extracción de leche, lo que refleja la falta de un espacio diseñado específicamente para esta actividad, además de exponer a las madres a condiciones poco higiénicas y degradantes.

- Discusiones

La mayoría de las respuestas reflejan que la extracción de leche se realiza en lugares no aptos, como baños o espacios improvisados, lo que atenta contra la dignidad y el bienestar de las madres lactantes. Es crucial habilitar salas de lactancia bien equipadas, privadas, y accesibles para garantizar que las madres puedan realizar esta actividad de manera digna, segura e inclusiva.

(SECCIÓN SÓLO RESPONDEN DOCENTES)

Pregunta 15: ¿Ha tenido estudiantes embarazadas o en postparto en sus clases o a su cargo en algún momento?

- Gráfico de resultados

16. ¿Ha tenido estudiantes embarazadas o en postparto en sus clases o a su cargo en algún momento?

24 respuestas

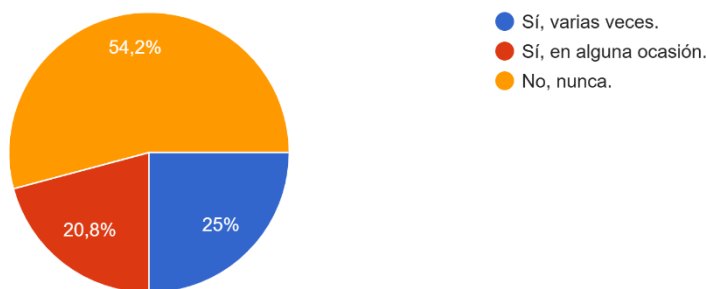


Gráfico 3-13: Gráfico de tortas estudiantes embarazadas en aulas.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Las respuestas reflejan que un porcentaje significativo de docentes no ha interactuado con estudiantes en situaciones de embarazo o postparto, 54,2% respondieron que nunca han tenido estudiantes en estas condiciones, 25% indicó que sí han tenido estudiantes embarazadas o en postparto varias veces y el 20,8% mencionaron haberlas tenido en algunas ocasiones.

- Análisis de brechas y carencias

Más de la mitad de los docentes (54,2%) no ha tenido experiencia directa con estudiantes embarazadas o en postparto, lo que puede limitar la percepción y sensibilidad de este grupo frente a las necesidades particulares de estas estudiantes.

- Discusiones

Aunque más de la mitad de los docentes no ha tenido contacto con estudiantes embarazadas o en postparto, una proporción significativa sí lo ha hecho, lo que destaca la importancia de incluir capacitaciones para preparar a todos los profesores frente a estas situaciones. La presencia de estudiantes en estas condiciones, aunque no sea universal, requiere que los docentes cuenten con directrices claras para proporcionar apoyo académico y emocional adecuado. La implementación de políticas inclusivas puede beneficiar tanto a las estudiantes como a los docentes, facilitando una experiencia académica más equitativa y eficiente en estos casos.

Pregunta 16: Si respondió "Sí" en la pregunta anterior, ¿cómo evaluaría la experiencia de apoyar a estas estudiantes en términos de flexibilidad académica?

- Respuestas:

16. Si respondió "Sí" en la pregunta anterior, ¿cómo evaluaría la experiencia de apoyar a estas estudiantes en términos de flexibilidad académica?

14 respuestas

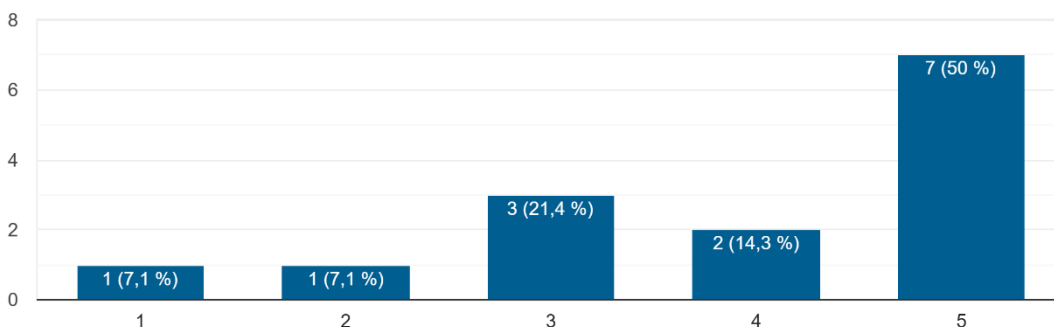


Gráfico 3-14: Gráfico de barras experiencia de apoyo a estudiantes embarazadas.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Las respuestas reflejan una evaluación diversa sobre la experiencia de los docentes al apoyar a estudiantes embarazadas o en postparto, en término de flexibilidad académica, 50% calificaron la experiencia con un 5 (mayor puntuación), seguido de un 14,3% dieron una calificación de 4, 21,4% la evaluaron con un 3 (neutral), 7,1% otorgaron una calificación de 2 y otro 7,1% la calificaron con un 1 (la peor puntuación).

- Análisis de brechas y carencias

La dispersión en las evaluaciones (50% y 50%), sugiere que la flexibilidad académica depende, en gran medida, de la voluntad y el criterio de cada docente, lo que genera desigualdades en el apoyo que reciben las estudiantes embarazadas o en postparto.

La inexistencia de directrices institucionales uniformes parece ser un factor determinante en las experiencias dispares, la variabilidad en las respuestas refleja la necesidad de estandarizar las políticas de apoyo académico para evitar que el acceso a medidas de flexibilidad dependa de las decisiones de cada docente.

- Discusiones

Las percepciones de los docentes sobre la flexibilidad académica están divididas, lo que evidencia tanto casos exitosos como dificultades importantes, es fundamental establecer protocolos y directrices claras que aseguren apoyo uniforme y justo para este grupo de estudiantes.

Pregunta 17: ¿La universidad le ha solicitado realizar algún ajuste o dar flexibilidad a estudiantes en estas condiciones (ej., reprogramación de evaluaciones, modificación de asistencia)?

- Gráfico de resultados

17. ¿La universidad le ha solicitado realizar algún ajuste o dar flexibilidad a estudiantes en estas condiciones (ej., reprogramación de evaluaciones, modificación de asistencia)?

25 respuestas

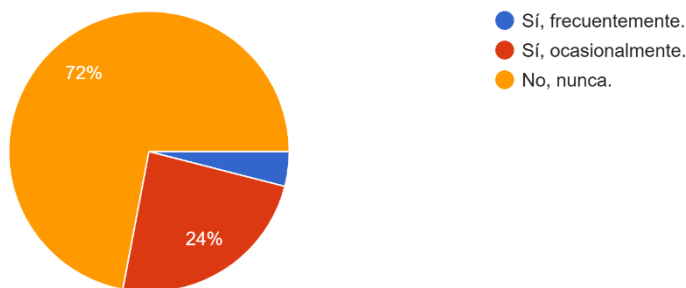


Gráfico 3-15: Gráfico de tortas solicitud de flexibilidad a estudiantes por parte de la USM.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los datos indican que la mayoría de los docentes no ha recibido solicitudes formales de la universidad para realizar ajustes o brindar flexibilidad a estudiantes embarazadas o en postparto, el 72% respondió que nunca se les ha solicitado, 24% indicó que sí han recibido solicitudes, pero ocasionalmente y el 4% señaló que estas solicitudes son frecuentes.

- Análisis de brechas y carencias

Se puede evidenciar que hay ausencia de intervención institucional, ya que la mayoría (72%) de los docentes no ha recibido solicitudes para ajustes, lo que sugiere que la universidad no cuenta con protocolos claros para garantizar medidas de flexibilidad para estas estudiantes.

La falta de solicitudes formales podría estar dejando en manos de los propios docentes la responsabilidad de decidir si se implementan ajustes, lo que puede generar desigualdad en el trato hacia este grupo de estudiantes.

- Discusiones

Es fundamental implementar una política o protocolo que formalice las solicitudes de ajustes académicos, asegurando que estas medidas no dependan únicamente de la voluntad de los docentes.

Pregunta 18: ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los estudiantes en la universidad?

- Gráfico de resultados

18. ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los estudiantes en la universidad?

31 respuestas

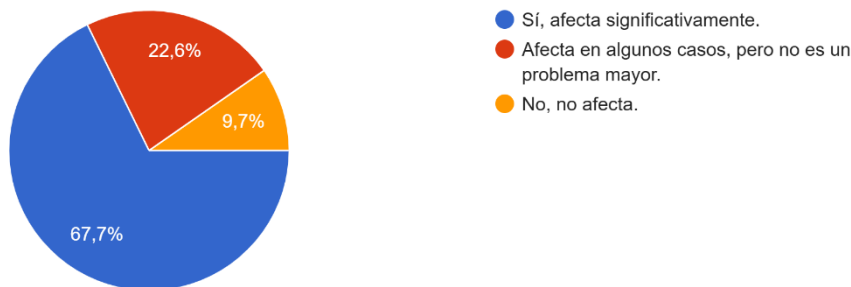


Gráfico 3-16: Gráfico de tortas afectación falta de sala cuna o jardín infantil a estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

La percepción general de los encuestados indica que la ausencia de un servicio de sala cuna o jardín infantil tiene un impacto considerable en la comunidad universitaria, 67,7% considera que esta falta afecta significativamente a los estudiantes, 22,6% opina que afecta en algunos casos, aunque no lo ve como un problema mayor y el 9,7% cree que no afecta.

- Análisis de brechas y carencias

Más de dos tercios (67,7%) de los encuestados destacan que la falta de servicios de sala cuna o jardín infantil es un problema grave, indicando una necesidad urgente de abordar esta carencia.

- Discusiones

Una mayoría significativa percibe que la falta de servicios de cuidado infantil tiene un impacto negativo importante, lo que señala una necesidad urgente de que la universidad implemente medidas para abordar esta carencia.

Pregunta 19: ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los docentes en la universidad?

- Gráfico de resultados

19. ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los docentes en la universidad?

31 respuestas

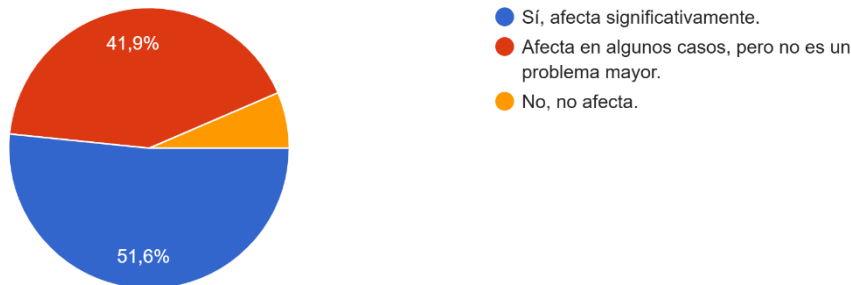


Gráfico 3-17: Gráfico de tortas afectación falta de sala cuna o jardín infantil a docentes.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados reflejan que la ausencia de un servicio de sala cuna o jardín infantil también afecta a los docentes, aunque con menor impacto percibido respecto de los estudiantes, 56,6% considera que la falta de este servicio afecta significativamente a los docentes, 41,9% opina que afecta en algunos casos y el 6,5% cree que no afecta.

- Análisis de brechas y carencias

Más de la mitad (51,6%) señala que la ausencia de un servicio de sala cuna o jardín infantil representa un problema significativo, lo que indica una necesidad crítica de políticas o protocolos de apoyo para docentes con hijos. La falta de este servicio podría afectar a docentes que deben balancear responsabilidades familiares y laborales, especialmente quienes no cuentan con una red de apoyo o recursos para el cuidado infantil.

- Discusiones

La falta de un servicio de cuidado infantil puede generar estrés y dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, afectando indirectamente el desempeño docente.

Pregunta 20: ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los funcionarios en la universidad?

- Gráfico de resultados

20. ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los funcionarios en la universidad?

31 respuestas

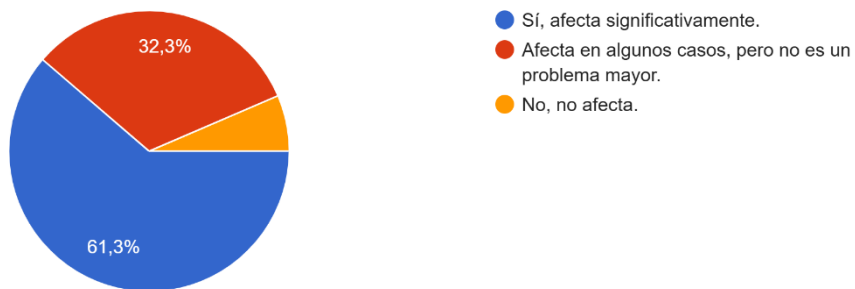


Gráfico 3-18: Gráfico de tortas afectación falta de sala cuna o jardín infantil a funcionarios.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados considera que la ausencia de un servicio de cuidado infantil tiene un impacto considerable en los funcionarios, 61,3% cree que esta afecta significativamente, 32,3% considera que afecta en algunos casos, aunque no lo percibe como un problema mayor y el 6,5% opina que no afecta.

- Análisis de brechas y carencias

Una mayoría importante (61,3%) considera que la falta de un servicio de cuidado infantil es un problema serio para los funcionarios, lo que evidencia una necesidad urgente de abordar esta situación desde la política o protocolo institucional.

- Discusiones

Es fundamental que la universidad explore opciones para ofrecer servicios de sala cuna o jardín infantil, ya sea de forma interna o mediante convenios externos, con el fin de garantizar un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todos los funcionarios.

Pregunta 21: ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los académicos en la universidad?

- Gráfico de resultados

21. ¿Considera que la falta de un servicio de sala cuna o jardín infantil afecta a los académicos en la universidad?

31 respuestas

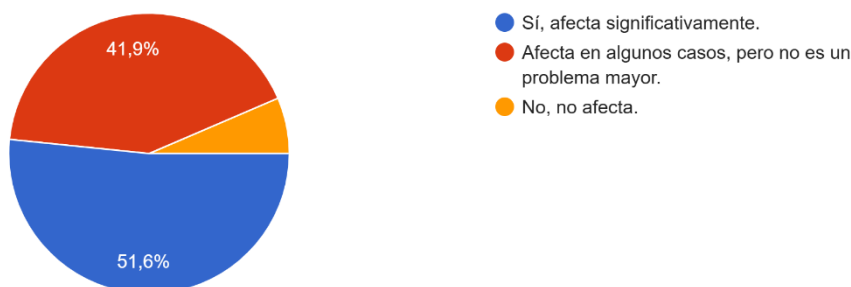


Gráfico 3-19: Gráfico de tortas afectación falta de sala cuna o jardín infantil a académicos.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los datos muestran una percepción dividida, aunque predominan las opiniones que indican un impacto relevante debido a la falta de un servicio de cuidado infantil, 51,6% cree que esta ausencia afecta significativamente a los académicos, 41,9% opina que afecta en algunos casos, aunque no lo considera un problema mayor y un 6,5% piensa que no afecta.

- Análisis de brechas y carencias

La falta de este servicio puede generar barreras adicionales que afecten tanto el bienestar de los académicos como su capacidad para desarrollar actividades de docencia, investigación y vinculación, impactando indirectamente en la universidad.

- Discusiones

La faltad de sala cuna o jardín infantil obliga a los académicos a depender de soluciones personales, generando desigualdades. Ofrecer este servicio fortalecería la equidad y bienestar dentro de la universidad.

Pregunta 22: Si es estudiante, ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad académica?

- Gráfico de resultados

22. Si es estudiante, ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad académica?

17 respuestas

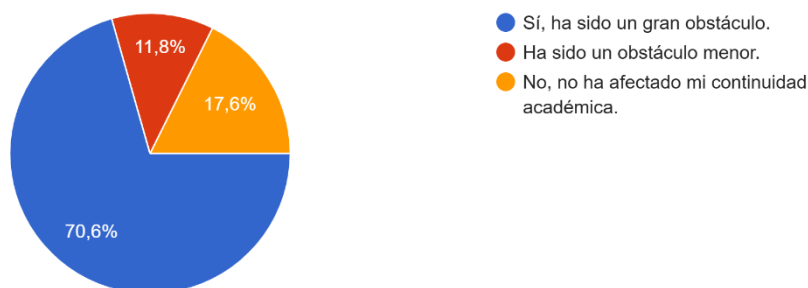


Gráfico 3-20: Gráfico de tortas consideración de obstáculo de falta de sala cuna o jardín infantil a estudiantes para continuidad académica.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados reflejan que la mayoría de los estudiantes perciben la falta de servicios de cuidado infantil como un problema significativo para su continuidad académica, 70,6% afirma que esta ausencia ha sido un gran obstáculo, 17,6% señala que no ha afectado su continuidad académica y un 11,8% considera que ha sido un obstáculo menor.

- Análisis de brechas y carencias

Hay un impacto crítico, ya que la percepción de que la falta de servicios de cuidado infantil es un gran obstáculo para el 70,6% de los estudiantes, esto evidencia una necesidad urgente de atención, aunque el 17,6% de los encuestados afirma que esta carencia no ha afectado su continuidad académica, esto podría deberse a recursos personales externos o circunstancias particulares, lo cual no elimina la necesidad de apoyo institucional.

- Discusiones

Una amplia mayoría (70,6%) identifica la falta de servicios de cuidado infantil como un gran obstáculo para su continuidad académica, destacando la importancia de implementar soluciones efectivas.

La falta de apoyo institucional limita el acceso y permanencia de estudiantes con responsabilidades parentales, afectando su desarrollo académico y personal.

Pregunta 23: Si es docente, ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad laboral?

- Gráfico de resultados

23. Si es docente, ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad laboral?

18 respuestas

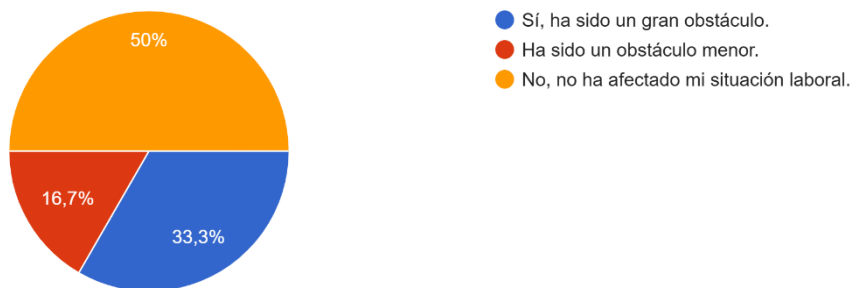


Gráfico 3-21: Gráfico de tortas consideración de obstáculo de falta de sala cuna o jardín infantil a docentes para continuidad laboral.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados muestran opiniones divididas entre los docentes respecto al impacto de la falta de servicios de cuidado infantil en el contexto laboral, 50% afirma que esta carencia no ha afectado su situación laboral, 33,3% considera que ha sido un gran obstáculo y un 16,7% lo califica como un obstáculo menor.

- Análisis de brechas y carencias

Un 33,3% señala que la falta de servicios de cuidado infantil es un gran obstáculo para su continuidad laboral, lo que evidencia la importancia de abordar este problema para garantizar la estabilidad laboral de los docentes. Si bien la percepción de que un 50% no ha experimentado problemas relacionados con este tema, sugiere que las dificultades están concentradas en grupos específicos, probablemente en docentes con hijos pequeños y sin acceso a apoyo externo.

- Discusiones

Aunque la mitad de los docentes no percibe un impacto, un 50% sí identifica algún nivel de obstáculo, mostrando que la falta de servicios de cuidado infantil afecta principalmente a un grupo significativo.

Pregunta 24: Si es académico(a), ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad laboral?

- Gráfico de resultados

24. Si es académico(a), ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad laboral?

15 respuestas

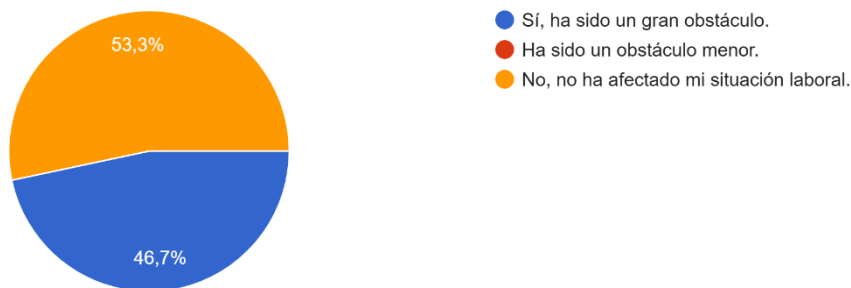


Gráfico 3-22: Gráfico de tortas consideración de obstáculo de falta de sala cuna o jardín infantil a académicos para continuidad laboral.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados revelan una división en las percepciones de los académicos respecto al impacto de la falta de servicios de cuidado infantil en su continuidad laboral, el 53,3% afirma que esta carencia no ha afectado su situación laboral, mientras que el 46,7% considera que ha sido un gran obstáculo.

- Análisis de brechas y carencias

El 53,3% que no ha experimentado problemas muestra que las afectaciones no son uniformes y dependen de factores personales, como la disponibilidad de redes de apoyo externo o la etapa de vida familiar, casi

la mitad de los académicos (46,7%) señala que la falta de servicios de cuidado infantil representa un gran obstáculo, lo que evidencia una necesidad crítica de apoyo institucional para este grupo.

- Discusiones

Aunque casi la mitad (46,7%) de los académicos reconoce que esta carencia es un gran obstáculo, subrayando la importancia de atender estas necesidades, es fundamental que la universidad evalúe la implementación de servicios de cuidado infantil o acuerdos con instituciones externas, promoviendo un entorno laboral más equitativo e inclusivo para el cuerpo académico.

Pregunta 25: Si es funcionario(a), ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad laboral?

- Gráfico de resultados

25. Si es funcionario(a), ¿Considera que la falta de servicios de cuidado infantil (sala cuna/jardín infantil) ha sido un obstáculo para su continuidad laboral?

13 respuestas

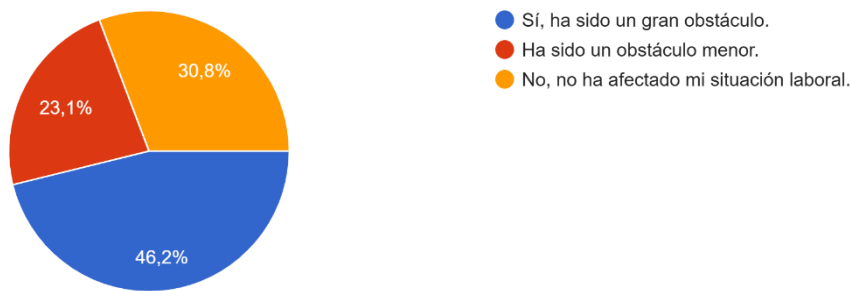


Gráfico 3-23: Gráfico de tortas consideración de obstáculo de falta de sala cuna o jardín infantil a funcionarios para continuidad laboral.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados muestran una considerable división en las percepciones de los funcionarios respecto al impacto de la falta de servicios de cuidado infantil en su continuidad laboral, el 46,2% considera que ha sido un gran obstáculo, 30,8% afirma que no ha afectado su situación laboral y un 23,1% lo califica como un obstáculo menor.

- Análisis de brechas y carencias

El 46,2% de los funcionarios considera que la falta de servicios de cuidado infantil representa un gran obstáculo, lo que refleja una problemática que afecta su estabilidad y desempeño laboral, un 23,1% señala que aunque no es un impedimento crítico, esta carencia dificulta la conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que puede generar estrés y afectar la productividad, el 30,8% de los encuestados afirma que esta situación no ha impactado su continuidad laboral, probablemente debido a recursos personales o familiares externos.

- Discusiones

Esta situación puede generar inequidades en la carga laboral y en las oportunidades de desarrollo profesional para los funcionarios con responsabilidades parentales.

Pregunta 26: ¿Le otorgaron facilidades para asistir a controles médicos de su hijo/a o para ausentarse debido a enfermedades de este?

- Gráfico de resultados

26. ¿Le otorgaron facilidades para asistir a controles médicos de su hijo/a o para ausentarse debido a enfermedades de este?

31 respuestas

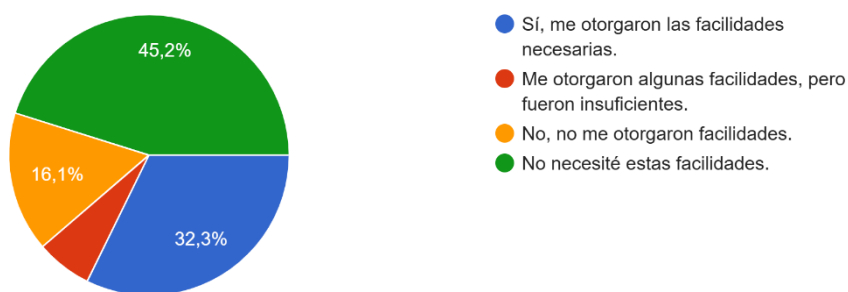


Gráfico 3-24: Gráfico de tortas otorgación de facilidades para ausentarse en lo laboral o académico.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados reflejan una diversidad en las experiencias de los funcionarios frente a la falta de servicios de cuidado infantil, 45,2% afirma que no necesitó estas facilidades, 32,3% indica que se le otorgaron las facilidades necesarias, 16,1% señala que no le otorgaron facilidades y un 6,5% manifiesta que recibió algunas facilidades, pero estas fueron insuficientes.

- Análisis de brechas y carencias

Mientras que un 32,3% considera que recibió las facilidades necesarias, un 22,6% (sumando quienes no recibieron facilidades o las encontraron insuficientes) evidencia inconsistencias en las medidas de apoyo ofrecidas a los funcionarios. El 45,2% que no necesitó estas facilidades refleja que la problemática no afecta por igual a todos los funcionarios, dependiendo de sus responsabilidades familiares o su etapa de vida.

- Discusiones

Aunque una parte significativa recibió facilidades, la falta de acceso o la insuficiencia de estas medidas afecta a un grupo importante de funcionarios.

Pregunta 27: ¿Cómo evaluaría la gestión de la universidad en cuanto al apoyo y la inclusión de estudiantes, funcionarias y docentes embarazadas y en postparto?

- Gráfico de resultados

27. ¿Cómo evaluaría la gestión de la universidad en cuanto al apoyo y la inclusión de estudiantes, funcionarias y docentes embarazadas y en postparto?

31 respuestas

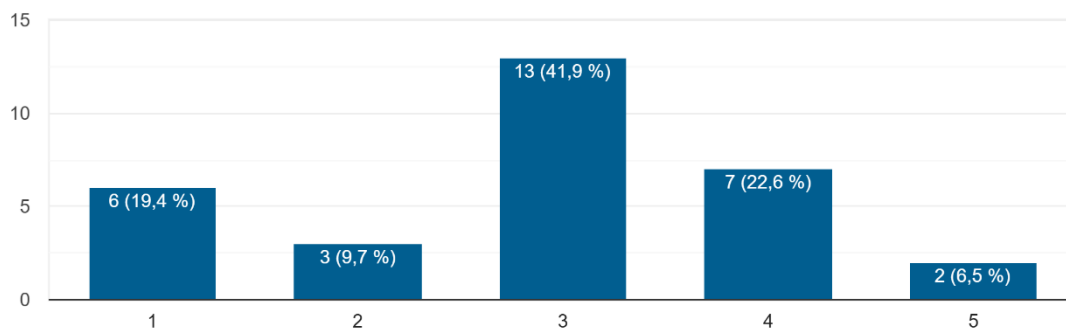


Gráfico 3-25: Gráfico de barras evaluación de gestión universitaria para apoyo e inclusión de comunidad universitaria.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Los resultados muestran una percepción predominante crítica o moderada sobre la gestión de la universidad en este aspecto, 19,4% califican la gestión con un 1 (peor calificación), 9,7% le otorgaron una calificación de 2, 41,9% la evalúan con un 3, indicando una percepción neutral, 22,6% le dan una calificación de 4 y finalmente un 6,5% la califican con un 5 (mejor calificación).

- Análisis de brechas y carencias

Sumando los porcentajes, el 29,1% de los encuestados valora la gestión de manera negativa (1 o 2), lo que indica insatisfacción con las políticas y prácticas actuales de inclusión y apoyo. El 41,9% que evalúa con un 3 indica que existe una percepción de gestión que podría describirse como adecuada, esto señala áreas claras de oportunidad para la universidad, sólo un 6,5% de los encuestados consideran que la gestión es excelente, lo que demuestra que las prácticas actuales no cumplen completamente con las expectativas de inclusión.

- Discusiones

Aunque hay cierta satisfacción reflejada en calificaciones positivas, la presencia significativa de calificaciones bajas evidencia la necesidad de un enfoque más integral y efectivo en la inclusión y el apoyo de embarazadas y mujeres en postparto.

Pregunta 28: ¿Qué sugerencias tiene para mejorar el apoyo y la inclusión de estudiantes, docentes y funcionarios que son padres, están embarazadas o en posparto en la universidad?

Respuestas:

La flexibilidad en las evaluaciones sería bueno
Preguntar qué es lo que necesitan para seguir en el estudio ya que aveces lo que brindan no es necesario
La posibilidad de congelar unilateralmente
No
Mayor apoyo emocional y en el caso de los estudiantes mayor flexibilidad
Ser empáticos en la condición de salud de estas personas y mejorar el apoyo brindado
En caso de los estudiantes, mayores facilidades asociadas a las evaluaciones, en cuanto a funcionarios mayores flexibilidades en cuanto a urgencias con sus hijos
Jardín infantil dentro de la universidad

Más información al respecto. No existe un canal adecuado para realizar las consultas con respecto a este tema.
No hay remedio
Yo no tuve problemas para desarrollar mi labor docente durante el embarazo ni después ya que tuve una red de apoyo familiar buena, pero no todos cuentan con ello, sería muy bueno tener una sala cuna dentro de la universidad o muy cerca; además, de sala de lactancia tanto para funcionarias, docente y estudiantes
Para los trabajadores: otorgar el tele trabajo, para los estudiantes: sala cuna y jardín infantil.
Que se notifiquen a los profesores
Cambios reglamentarios concretos. No solo buenas intenciones. Esto debe venir desde Consejo Académico y Normativo y no de unidades de apoyo que no son vinculante.
Tener algun protocolo y pasos a seguir para que no afecte la continuidad de estudios ni se incremente la deserción académica. Además de poder gestionar convenio con jardín infantil para el cuidado de los menores, ya que se dificulta la asistencia a clases por este motivo
Tener mayor difusión de apoyo institucional
soy cuidadora de adultos mayores
Ojalá la UTFSM tuviese salas cuna y parvularios en sus campus y sedes
Jardín infantil y sala cuna, por favorrr
Tener jardín
Más flexibilidad
Podría haber una sala cuna en ese caso
Una Política y directrices claras sería muy útil. Además es necesario capacitar a quienes trabajamos en la Universidad.
Apoyo más allá de la ley en invierno por enfermedades respiratorias y en vacaciones de los hijos
Tener una sala cuna al interior de las dependencias
Incluir más baños con mudadores, tener un protocolo sobre que hacer si una estudiante comienza con labor de parto o tiene alguna complicacion, además de permitir a las estudiantes tener un prenatal y facilidad con las evaluaciones, incluir una sala de lactancia y extracción y por último poner un jardín y sala cuna
permisos frente a emergencias
Sala cuna, sala lactancia
Flexibilidad en horarios

Figura 3-3: Respuestas sugerencias para mejora de apoyo e inclusión de la comunidad universitaria, en situación de embarazo, postparto, cuidadores y paternidad.

Fuente: Elaboración propia

- Descripción de los resultados

Las respuestas reflejan múltiples propuestas para mejorar el apoyo y la inclusión de estudiantes, docentes, y funcionarios en situación de embarazo, postparto o paternidad. Destacan las solicitudes de servicios esenciales como sala cuna, jardines infantiles y áreas de lactancia adecuadas. También se enfatiza la importancia de flexibilizar horarios, evaluaciones y permisos tanto para estudiantes como trabajadores, así como la necesidad de protocolos claros que regulen estas situaciones.

- Análisis de brechas y carencias

La falta de servicios como jardines infantiles y salas cuna limita significativamente la capacidad de la universidad para apoyar a padres y madres, la ausencia de protocolos formales genera desigualdades y dependencia del criterio individual, lo cual resulta inaceptable en un contexto institucional.

- Discusiones

La implementación de medidas concretas, como la creación de salas cuna, jardines infantiles y áreas de lactancia, junto con protocolos claros que garanticen apoyo y flexibilidad, es esencial para fomentar una cultura inclusiva. Además, mejorar la difusión de recursos, establecer un canal formal de comunicación y capacitar al personal en empatía son pasos fundamentales para atender las necesidades específicas de estudiantes, docentes y funcionarios. Esto permitiría reducir la deserción académica y laboral, además de fortalecer el compromiso de la universidad con una comunidad más equitativa e inclusiva.

CAPITULO 3.- PROPUESTAS DE MEJORAS

3.1 Estrategias de Apoyo Psicosocial, Académico y Laboral.

Para garantizar un entorno inclusivo y equitativo en la Universidad Técnica Federico Santa María (USM), se propone una serie de estrategias dirigidas a estudiantes, docentes y funcionarias embarazadas o en periodo de postparto. Estas acciones buscan abordar sus necesidades específicas mediante la implementación de programas de apoyo psicosocial, académico y laboral, con el fin de promover su bienestar integral y facilitar su continuidad educativa y laboral en la universidad.

3.1.1. Creación de un programa integral de apoyo psicosocial

- Implementar un equipo especializado de psicólogos/as y trabajadores/as sociales capacitados en temas de embarazo, postparto, paternidad y cuidado de dependientes.
- Crear un centro de atención psicosocial dentro del campus con atenciones individuales y grupales.
- Incluir talleres sobre manejo de estrés, organización familiar y crianza.
- Como beneficio, se tiene una mejora del bienestar emocional, reducción de la deserción y aumento del desempeño académico y laboral.

3.1.2. Fortalecimiento de la Red de Apoyo Psicológico

- Implementar un protocolo de detección temprana de síntomas de depresión postparto a través de evaluaciones psicológicas, incluyendo cuestionarios específicos como la “Escala de depresión postparto de Edimburgo”.
- Como beneficio, la prevención de complicaciones emocionales que podrían afectar la continuidad académica y laboral.

3.1.3. Acompañamiento Continuo

- Seguimiento psicológico a lo largo del embarazo y hasta los primeros seis meses postparto, incluyendo a parejas o redes de apoyo cercanas en las sesiones.
- Esto permite ajustar las cargas académicas, horarios laborales y tareas según las necesidades individuales, reduciendo tensiones y promoviendo una gestión eficiente del tiempo.

3.1.4. Capacitación a Personal Administrativo, Directivos y Docentes

- Brindar entrenamientos para identificar señales de alerta de depresión postparto, fomentando un trato comprensivo y flexible hacia estudiantes, docentes y funcionarias.
- Esto tiene como beneficio fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, donde la comunidad universitaria se sienta apoyada y comprendida.

3.1.5. Línea de Atención Telefónica y Digital

- Implementar un servicio de atención remota para la comunidad universitaria que necesite apoyo urgente.
- Se puede establecer un convenio con plataformas existentes de salud mental o desarrollar una línea interna en la universidad.
- Este beneficio sería de acceso inmediato a ayuda psicológica en momentos de crisis.

3.2 Mejoras en la Infraestructura y Servicios.

3.2.1. Implementación de Jardín Infantil y Salas Cuna

- Construir un Jardín Infantil y Sala Cuna en la instalación universitaria o establecer convenio con instituciones públicas como JUNJI o privadas para subvencionar el costo de los servicios de cuidados infantiles, ofreciendo cuidado infantil de calidad, con horarios flexibles que se adapten a las jornadas académicas y laborales.
- Unos de los beneficios es que facilita la continuidad académica y laboral de padres y madres.

3.2.2. Instalación de Salas de Lactancia

- Diseñar una sala de lactancia cómoda, privada e higiénica para que las madres puedan amamantar o extraer leche, contando con un equipamiento adecuado, como sillas ergonómicas, refrigeradores para almacenar leche materna y dispensadores de agua potable. Se podrían adecuar oficinas o espacios cercanos a áreas de trabajo y estudio, por lo que tendría como beneficio un apoyo directo a la salud de madres lactantes y sus hijos/as.

3.2.3. Mejoras Ergonómicas en los Espacios Educativos y Laborales

- Reemplazar o adecuar sillas y mesas para garantizar comodidad a mujeres embarazadas o en postparto, considerando escritorios ajustables y asientos con soporte lumbar adecuado. Además, es indispensable asegurar que los baños cuenten con cabinas amplias y adecuadas para mujeres embarazadas, incluyendo la instalación de mudadores en los baños femeninos y de uso universal, en lugares estratégicos de la universidad.

3.3 Flexibilidad Académica, Laboral y Sensibilización

3.3.1. Protocolos de flexibilización académica y laboral

- Establecer normativas claras sobre reprogramación de evaluaciones, asistencia, teletrabajo y permisos especiales.
- Crear un reglamento aprobado por las autoridades académicas y laborales que garantice derechos a estudiantes, docentes, funcionarios y académicos en estas condiciones.
- El beneficio que busca es la reducción de desigualdades y aumento de la retención académica y laboral.

3.3.2. Flexibilidad en la Asistencia y Evaluaciones

- Permitir ajustes en la asistencia a clases, priorizando la participación en actividades como evaluaciones o laboratorios. Además de reprogramar fechas de entrega y certámenes para estudiantes embarazadas y en postparto, de acuerdo con sus necesidades de salud y cuidado.
- Esto tiene como beneficio el permitir que las estudiantes mantengan su progreso académico a pesar de las limitaciones físicas, emocionales o de tiempo que puedan enfrentar, así también al eliminar la obligación de asistir físicamente a clases o rendir evaluaciones presenciales, las estudiantes pueden concentrarse en su bienestar y en las necesidades relacionadas con su embarazo, postparto o cuidados del bebé, reduciendo la presión y deserción académica.

3.3.3. Implementación de un programa de apoyo pre y postnatal.

- Proporcionar un apoyo integral a las estudiantes en situación de embarazo y postparto, asegurando que puedan continuar con sus estudios sin afectar su bienestar físico ni académico.
- Como duración del prenatal se estima hasta 6 semanas antes de la fecha de parto estimada, y como postnatal 12 semanas después del parto, permitiendo a las estudiantes reincorporarse gradualmente a sus actividades académicas.
- A modo de beneficio, las estudiantes tendrán la opción de entregar trabajos y evaluaciones de manera virtual, sin la obligación de asistir presencialmente a clases o rendir certámenes en el campus o sede durante este periodo, además genera la posibilidad de suspender temporalmente sus estudios sin perder su matrícula ni vínculo con la universidad.

3.3.4. Reducción de Carga Académica y Laboral

- Ofrecer la opción de reducir la cantidad de asignaturas o créditos durante el embarazo y el postparto sin penalización académica, así como también reducción en los horarios laborales de docentes y funcionarias.
- Como beneficios se tiene que estas medidas permiten que las estudiantes reduzcan su carga y dediquen tiempo a su bienestar físico, emocional y familiar, sin sacrificar su progreso académico, en lo laboral, se podría realizar una reducción temporal de horas de trabajo sin perder el beneficio económico asociado.

3.3.5. Clases Virtuales

- Implementar modalidades de aprendizaje híbrido para facilitar la continuidad de los estudios, además de la posibilidad de dictar las clases por plataformas como Zoom, a su vez para las funcionarias poder acceder a la opción de teletrabajo.
- Como beneficio, esto permitiría a estudiantes con responsabilidades familiares, condiciones médicas o limitaciones de movilidad continuar con su formación sin interrupciones, además garantiza continuidad académica en situaciones de crisis, como enfermedades.

3.3.6. Horarios Flexibles

- Permitir ajustes en los horarios laborales para docentes y funcionarias embarazadas, incluyendo jornadas reducidas o flexibles. Se podría establecer horarios laborales personalizados que permitan ajustar las jornadas según las responsabilidades familiares, además de diseñar calendarios flexibles que permitan reprogramar evaluaciones o actividades importantes en casos de necesidad justificada.
- Un horario adaptado a las necesidades individuales reduce la presión, mejorando la salud mental y física de la comunidad universitaria.

3.3.7. Licencias Académicas y Laborales

- Incorporar permisos académicos y laborales extendidos para quienes necesiten tiempo adicional durante el embarazo y postparto. Además de permitir que estudiantes en situación de embarazo, postparto, cuidado de menores o responsabilidades como cuidadores puedan solicitar una licencia académica temporal sin perder su calidad de estudiante, por ejemplo “Licencia Académica por Maternidad y Cuidado”, a su vez garantizar licencias laborales remuneradas para padres, madres y cuidadores en periodos críticos como postparto, cuidado de menores enfermos o emergencias familiares.
- Esto tendría como beneficio permitir a estudiantes y trabajadores equilibrar sus roles personales y profesionales/académicos de manera más efectiva, además garantiza que todos los miembros de la comunidad universitaria tengan las mismas oportunidades de avanzar en sus estudios o carreras, sin importar sus responsabilidades familiares.

3.3.8. Permisos para Lactancia

- Implementar permisos flexibles durante el horario laboral y académico para docentes y funcionarias de al menos 2 horas, que necesiten salir para dar de lactar a sus hijos, asegurando que no se vean afectadas por esta necesidad, además de ofrecer pausas programadas para la extracción de leche. Diseñar una política donde las trabajadoras y estudiantes puedan utilizar tiempo adicional para lactancia sin repercusiones académicas o laborales.
- Como beneficios se tiene que promueve la salud física y mental de la madre, reduce el estrés relacionado con la conciliación laboral/académica y las necesidades del bebé, a su vez la implementación de estos permisos refuerza el cumplimiento de las leyes de protección a la maternidad y posiciona a la universidad como una institución inclusiva.

3.3.9. Permisos laborales especiales

- Garantizar permisos por urgencias familiares, controles médicos y otros imprevistos relacionados con cuidado o paternidad.
- Una manera de realizar esto, es incorporar estas disposiciones en los contratos laborales y reglamentos internos.
- Uno de los beneficios es el incremento de la satisfacción y productividad laboral.

3.3.1.0. Campañas de Sensibilización

- Promover campañas dirigidas a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de la equidad y el apoyo a mujeres embarazadas. Formar a docentes, directivos y funcionarios en la importancia del apoyo y la inclusión.
- Se podría realizar talleres anuales obligatorios, liderados por expertos en inclusión y bienestar.
- Uno de los beneficios a considerar sería una mejora de la cultura institucional y del trato hacia estudiantes y trabajadoras.

3.3.1.1. Creación de un comité de apoyo para estudiantes en situación de maternidad.

- Formar un comité interdisciplinario que supervise y coordine las políticas y servicios dirigidos a estudiantes embarazadas, madres y padres universitarios.
- La estructura del comité será conformada por: representantes estudiantiles, psicólogos/as y trabajadores/as sociales de la universidad, miembros del cuerpo académico y administrativo sensibilizados en temas de inclusión y equidad y especialistas externos en temas de salud materna e infantil.
- Se realizarán diagnósticos personalizados para identificar las necesidades específicas de cada estudiante embarazada.
- Se coordinará la entrega de beneficios como becas, apoyos económicos, servicios de cuidado infantil o materiales académicos.
- Se realizará reuniones periódicas para evaluar el progreso de las estudiantes beneficiadas, asegurándose de que se cumplan sus derechos académicos y sociales.
- Se revisarán y actualizarán las políticas de forma continua, basándose en las experiencias de las beneficiarias y los avances institucionales.

3.3.1.2. Creación de un fondo de emergencia para estudiantes en maternidad.

- Establecer un fondo económico destinado a cubrir gastos relacionados con el embarazo, parto y cuidado inicial del bebé.
- Tendrá un criterio de elegibilidad para estudiantes embarazadas que demuestren necesidad económica según el registro social de hogares o sea evaluada mediante un sistema transparente de selección.
- El uso del fondo será destinado para gastos médicos no cubiertos por el seguro de salud como Fonasa o previsión social a la que pertenezcan, además para materiales para el cuidado del bebé, como pañales, leche de fórmula, etc. Y también, apoyo para transporte hacia y desde el campus o sede a la que pertenezcan, especialmente en periodos avanzados de embarazo.

3.3.1.3. Inclusión de una política de exoneración económica temporal.

- Establecer una política institucional que permita a estudiantes embarazadas exonerarse del pago de matrícula o mensualidades durante el embarazo y hasta seis meses después del parto.
- Los requisitos para este beneficio sería presentar certificado médico que acredite el estado de embarazo, declaración de situación económica, evaluada por el área de bienestar estudiantil.
- Como alternativa, también puede ser implementado ofrecer planes de pago diferenciados o congelar el cobro hasta la reincorporación académica.

3.3.1.4. Optimización de beca padres y madres: Simplificación y mejora del beneficio otorgado por la USM.

- Mejorar la gestión, accesibilidad, tiempo de respuesta, eficacia y cobertura de la Beca Padres y Madres para garantizar que las estudiantes embarazadas reciban apoyo necesario desde el inicio de su maternidad.
- Reducir la cantidad de documentación requerida, limitándose a certificados esenciales como: Certificado médico que acredite embarazo o certificado de nacimiento del/la menor, comprobante de matrícula activa en la universidad y cartola del registro social de hogares con hasta 60% de vulnerabilidad económica.
- Implementar una plataforma en línea para la postulación y seguimiento del estado de la beca, permitiendo agilizar el proceso y reducir tiempos de espera.
- Garantizar que la beca comience a otorgarse desde el inicio del embarazo, permitiendo a las estudiantes cubrir gastos relacionados con controles médicos, suplementos nutricionales y otros requerimientos esenciales.
- Ajustar el monto de acuerdo con el costo de vida actual y las necesidades reales de los/las beneficiarias/os.
- Realizar una revisión anual del monto para mantener su pertinencia.

3.3.1.5. Prioridad en servicios de salud universitarios (Dental y Médico)

- Otorgar prioridad a las estudiantes embarazadas en el acceso a servicios de salud ofrecidos por la universidad, como atención médica general, en caso de monitoreo durante la gestación y dental.
- Garantizar que las estudiantes embarazadas sean atendidas como prioridad en el servicio médico universitario para controles prenatales, consultas por molestias relacionadas con el embarazo y seguimiento general de su salud.
- Establecer un sistema de citas rápidas y urgentes para estas estudiantes, eliminando tiempos de espera prolongados.
- Ofrecer prioridad en atención odontológica, dado que la salud bucal es crucial durante el embarazo para prevenir complicaciones asociadas como gingivitis y periodontitis.
- Cubrir servicios esenciales como limpieza dental, tratamientos preventivos y restaurativos básicos.

- Establecer alianzas con clínicas dentales y médicas externas para ampliar la cobertura y la rapidez en la atención, en caso de que los servicios internos sean limitados.

3.3.1.6. Implementación de un programa de alimentación nutricional.

- Garantizar que las estudiantes embarazadas accedan a una alimentación adecuada durante su periodo de gestación para promover su bienestar y del bebé.
- Proveer vales de alimentación canjeables en los comedores universitarios o en establecimientos asociados.
- Diseñar menús equilibrados, aprobados por nutricionista, que incluyan las necesidades calóricas y de micronutrientes propias del embarazo.
- Realizar charlas y talleres sobre nutrición durante el embarazo, impartidos por especialistas.

3.3.1.7. Programa de apoyo legal y administrativo.

- Establecer un servicio de asesoría legal para orientar a las estudiantes embarazadas sobre sus derechos laborales, académicos y familiares, además de ayudarles a gestionar documentos como licencias médicas, permisos parentales y solicitudes de becas.

3.3.1.8. Acceso prioritario a biblioteca y recursos académicos.

- Dar prioridad a las estudiantes embarazada en el préstamo de materiales académicos y acceso a espacios de estudio dentro de la biblioteca. Además, habilitar zonas silenciosas y cómodas diseñadas específicamente para ellas.

Introducción a Carta Gantt y Análisis de Presupuesto

Para la implementación efectiva de las propuestas dirigidas a apoyar a estudiantes, funcionarios/as, docentes, académicas/os en situación de paternidad, cuidadores, embarazo o postparto en la Universidad Técnica Federico Santa María, se ha diseñado una planificación estratégica que incluye una Carta Gantt y un Análisis de Presupuesto Detallado.

La Carta Gantt establece el cronograma de ejecución, identificando las fases y tiempos estimados para el desarrollo de cada propuesta. Por su parte, el análisis de presupuesto detalla los recursos financieros requeridos para llevar a cabo cada acción, asegurando la viabilidad económica del plan y optimizando el uso de los recursos disponibles.

Ambos elementos son fundamentales para garantizar el éxito y la sostenibilidad del protocolo, ya que permiten planificar de manera ordenada, prever posibles obstáculos, y asegurar que las medidas propuestas cumplan con los objetivos establecidos de manera eficiente y oportuna.

1. ANÁLISIS DE COSTOS ESTIMATIVOS

Si bien, en la Universidad Técnica Federico Santa María, se encuentra disponible la Beca Padres, un beneficio que otorga un monto mensual de \$50.000 destinado a cubrir parte de los gastos asociados a la crianza del bebé. No obstante, este apoyo presenta ciertas limitaciones que dificultan su acceso y utilización efectiva por parte de los beneficiarios.

Uno de los principales inconvenientes radica en la obligación de justificar cada gasto mediante la subida de boletas a la plataforma institucional, lo que puede resultar engorroso y restrictivo para las madres y padres estudiantes. Además, el monto otorgado es considerablemente bajo en relación con los costos reales que implica la mantención de un hijo en sus primeros años de vida, lo que limita su impacto como una ayuda efectiva.

Asimismo, el proceso de postulación exige una serie de requisitos administrativos, entre ellos, la presentación de liquidaciones de sueldo del padre, documento que en muchos casos es difícil de obtener. Esto se debe a que la pareja no siempre facilita dicha información, ya sea por falta de contacto con el progenitor o por la negativa a compartir sus antecedentes financieros. Esta exigencia impone una barrera adicional para quienes buscan acceder al beneficio, dejando en desventaja a quienes no cuentan con un respaldo económico formal del otro progenitor.

Otra limitante importante es que el beneficio solo puede ser solicitado una vez que el bebé ha nacido, lo que deja sin apoyo económico a las estudiantes embarazadas durante una etapa crítica en la que ya enfrentan gastos médicos, de preparación y necesidades básicas para el nacimiento. Esta restricción reduce el impacto preventivo de la beca, ya que muchos estudiantes pueden verse obligados a abandonar sus estudios antes de dar a luz debido a la falta de apoyo financiero.

Además, la Beca Padres solo cubre el período académico de marzo a diciembre, dejando sin cobertura los meses de enero y febrero, en los cuales los gastos asociados a la crianza continúan sin interrupción. Esta falta de continuidad puede afectar la estabilidad financiera de los estudiantes beneficiarios, especialmente considerando que los costos relacionados con el cuidado infantil no disminuyen durante las vacaciones.

Otra restricción relevante es que solo existen nueve cupos disponibles para esta beca, lo que significa que muchas madres y padres estudiantes quedan fuera del beneficio, a pesar de cumplir con los requisitos y estar en una situación de vulnerabilidad. La cantidad de cupos es insuficiente en comparación con la demanda existente, lo que limita el impacto positivo que podría tener este apoyo dentro de la comunidad universitaria.

Dado que el monto de \$50.000 pesos mensuales resultan insuficiente para cubrir los gastos básicos de un bebé, sería recomendable aumentarlo a al menos \$150.000 pesos mensuales, considerando los costos promedios de alimentación, pañales, vestimenta y otros elementos esenciales. Además, se debería evaluar la posibilidad de ampliar la cantidad de cupos y extender la duración del beneficio a todo el año,

incluyendo los meses de enero y febrero, para garantizar un apoyo continuo a los estudiantes que asumen la paternidad y maternidad mientras cursan sus estudios universitarios.

Por lo tanto, sería recomendable revisar y modificar los criterios de asignación y rendición de esta beca, con el objetivo de hacerla más accesible y adaptable a las diversas realidades de los estudiantes que enfrentan la maternidad y paternidad durante su trayectoria universitaria.

El siguiente análisis presenta una estimación de costos asociados con la implementación de las propuestas diseñadas para mejorar las condiciones de estudiantes, funcionarios/as, docentes y académicos/as en situación de embarazo, postparto, paternidad o cuidadores, en la Universidad Técnica Federico Santa María. Estas cifras reflejan una aproximación basada en precios promedio en Chile, considerando las necesidades específicas de infraestructura, servicios psicosociales, apoyo académico, becas, capacitación y programas complementarios.

El objetivo de este análisis es proporcionar un marco referencial para la planificación presupuestaria, priorizando acciones de alto impacto y sostenibilidad a largo plazo dentro de la universidad. La tabla que se presenta a continuación desglosa los costos estimativos por cada categoría propuesta, indicando la inversión requerida para su ejecución.

Concepto	Costo Estimado (CLP)
Desarrollo del Programa Integral de Apoyo Psicosocial	8.000.000
Fortalecimiento de la Red de Apoyo Psicológico	4.000.000
Acompañamiento Continuo	6.400.000
Capacitación al Personal	5.600.000
Línea de Atención Telefónica y Digital	2.400.000
Implementación de Jardín Infantil y Salas Cuna	120.000.000
Instalación de Salas de Lactancia	3.200.000
Mejoras Ergonómicas en Espacios Educativos y Laborales	4.800.000
Protocolos de Flexibilización Académica y Laboral	1.600.000
Flexibilidad en Asistencia y Evaluaciones	1.600.000
Programa de Apoyo Pre y Postnatal	4.000.000
Reducción de Carga Académica y Laboral	2.400.000
Clases Virtuales	4.000.000
Horarios Flexibles	1.600.000
Licencias Académicas y Laborales	800.000
Permisos para Lactancia	800.000
Permisos Laborales Especiales	800.000
Campañas de Sensibilización	1.600.000
Becas y Subsidios	20.000.000

Costo Total Estimado: \$193.600.000

Además, se realiza un análisis comparativo con iniciativas similares implementadas en otras instituciones de educación superior en Chile, como la Universidad de Chile, la Universidad de Santiago y la Pontificia Universidad Católica de Chile, entre otras. Este ejercicio busca dimensionar la inversión requerida en relación con las mejores prácticas a nivel nacional, proporcionando un marco referencial para la planificación presupuestaria y la toma de decisiones institucionales.

A continuación, se presenta la tabla con los costos estimativos por algunas de las categorías propuestas.

Concepto	Costo Estimado (CLP)
Desarrollo del Programa Integral de Apoyo Psicosocial (Universidad de Chile, 2023)	20.000.000
Fortalecimiento de la Red de Apoyo Psicológico	10.000.000
Acompañamiento Continuo. (Superintendencia de Educación, 2023).	15.000.000
Mejoras Ergonómicas en Espacios Educativos y Laborales	12.000.000

CONCLUSIÓN

El análisis realizado a lo largo de esta investigación revela la necesidad de establecer un enfoque integral y humanizado en el manejo de estas situaciones. Los resultados de la encuesta aplicada a estudiantes, funcionarios/as, docentes y académicos/as de la universidad evidencian brechas significativas en términos de infraestructura, políticas de apoyo, flexibilidad académica y laboral, y servicios básicos que permitan conciliar la vida personal, académica y profesional de la comunidad universitaria.

Uno de los hallazgos más relevantes es la percepción sobre el impacto negativo que genera la falta de servicios de cuidado infantil, tales como salas cuna y jardines infantiles, en la continuidad académica y laboral de estudiantes y trabajadores. Asimismo, las respuestas destacan que, aunque existen esfuerzos aislados de apoyo, estos se ven limitados por la ausencia de protocolos institucionales claros, lo que lleva a que las soluciones dependan de la voluntad y criterio individual de los docentes y superiores, una situación insostenible en una universidad que aspire a la excelencia y la equidad.

La investigación también destaca la falta de flexibilidad, gestión académica como en las condiciones laborales, constituye un factor clave en la deserción académica y el desgaste de los funcionarios, docentes y académicos en situación de cuidados o paternidad. La percepción general es que no se han adoptado suficientes medidas que permitan conciliar estas responsabilidades con el desarrollo académico y profesional.

La propuesta de mejora presentada busca dar respuesta a las carencias identificadas a través de estrategias concretas en las áreas psicosocial, académica, laboral e infraestructural. Establecer protocolos de flexibilización, implementar servicios de cuidado infantil y apoyo emocional, y promover la sensibilización institucional son medidas que no solo abordan los problemas actuales, sino que también fortalecen la cohesión de la comunidad universitaria y proyectan a la Universidad Técnica Federico Santa María como un referente de inclusión, equidad y compromiso con el bienestar de sus integrantes.

Finalmente, la materialización de estas propuestas no solo mejorará las condiciones de quienes enfrentan estas realidades, sino que también contribuirá a una universidad más inclusiva, eficiente y humana, alineada con los principios éticos y de responsabilidad social que deben guiar a las instituciones de educación superior. En última instancia, invertir en el bienestar integral de su comunidad no solo es una obligación moral, sino también una estrategia clave para garantizar el desarrollo sostenible y competitivo de la universidad en los años venidero.

BIBLIOGRAFÍA

Cambridge, MA, EE. UU. (2014): Universidad de Harvard.

Diario Constitucional. (2020). *Constitución Política de la República de Chile*. <https://www.diariocon.cl>

Superintendencia de Educación. (2023). *Medidas de apoyo para estudiantes embarazadas, madres y padres adolescentes*. Recuperado de <https://www.supereduc.cl/contenidos-de-interes/medidas-de-apoyo-para-estudiantes-embarazadas-madres-y-padres-adolescentes/>

Ministerio Secretaría General de la Presidencia de Chile. (1980). *Constitución Política de la República de Chile*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile. (2021). *Ley N° 21.369 sobre prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación de género en la educación superior*. Santiago, Chile: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2020). *Código del Trabajo de Chile*. Santiago, Chile: Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

Ministerio de Educación de Chile. (2018). *Ley N° 21.091 sobre Educación Superior*. Santiago, Chile: Ministerio de Educación de Chile.

Ministerio de Educación de Chile. (2020). *Lineamientos de inclusión educativa en instituciones de educación superior*. Santiago, Chile: Ministerio de Educación de Chile.

Ministerio de Salud de Chile. (2019). *Ley N° 20.418 sobre regulación de la fertilidad y derechos de las mujeres embarazadas*. Santiago, Chile: Ministerio de Salud de Chile.

Ministerio de Salud de Chile. (2020). *Protocolo de apoyo psicosocial para mujeres embarazadas en el sistema educativo*. Santiago, Chile: Ministerio de Salud de Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2020). *Normativa laboral sobre protección a la maternidad*. Santiago, Chile: Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

Ministerio de Educación de Chile. (2023). *Ley N° 20.370 sobre educación*. <https://www.mineduc.cl>

Ministerio de Educación de Chile. (2021). *Ley N° 21.369 sobre prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior*. Santiago, Chile: Ministerio de Educación de Chile.

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Nueva York, Estados Unidos: Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, Estados Unidos: Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Nueva York, EE.UU. UU.: Organización de las Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo. (nd). *Convenio sobre la protección de la maternidad (C183)*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Pontificia Universidad Católica de Chile. (sf). *Reglamento del Estudiante de Pregrado Madre y Padre de las Carreras de la Facultad de Medicina*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Servicios de Salud de la Universidad de Harvard. (sin fecha). *Programa de Salud para Estudiantes de la Universidad de Harvard: Apoyo para estudiantes embarazadas*.

Universidad Técnica Federico Santa María. (2022). *Política integral para la prevención, investigación y sanción de la violencia de género*. Viña del Mar, Chile: Universidad Técnica Federico Santa María.

UNESCO. (2018). *Directrices para la promoción de la equidad de género en la educación superior*. París, Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

UNESCO. (2018). *Hacia una educación inclusiva: Políticas para la igualdad de género en la educación superior*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). <https://www.unesco.org>

Universidad de Chile. (sf). *Protocolo de Corresponsabilidad Social*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.

Universidad de Chile. (2023). *Conoce las líneas de apoyo a madres y padres que la U. de Chile ofrece a su comunidad estudiantil*. Recuperado de <https://uchile.cl/noticias/206830/conoce-los-soportes-para-madres-y-padres-de-la-u-de-chile0>

Universidad de Playa Ancha. (sf). *Jardín Infantil Colmenita: Beneficio para estudiantes con hijos*. Valparaíso, Chile: Universidad de Playa Ancha.

ión Académica y Laboral												
Flexibilidad en Asistencia y Evaluaciones		X	X									
Implementación de un Programa de Apoyo Pre y Postnatal		X	X	X	X	X						
Reducción de Carga Académica y Laboral				X	X							
Clases Virtuales	X	X										
Horarios Flexibles	X	X										
Licencias Académicas y Laborales					X	X	X	X	X	X	X	X
Permisos para Lactancia				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Permisos Laborales Especiales				X	X	X						
Campañas de Sensibilización	X	X	X	X								

2. LINK ENCUESTA APLICADA A FUNCIONARIOS, ACADÉMICOS/AS, DOCENTES Y ESTUDIANTES USM

<https://forms.gle/GQoyaMehQYFA91pH7>