

Informe de Formación y Capacitación en la Facultad de Psicología según el Modelo de Calidad con Equidad de Género de InMujeres

La Facultad de Psicología ha implementado una estrategia integral de formación y capacitación en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) de InMujeres. Estas acciones están dirigidas a cumplir con los requisitos de la Certificación Nivel II, específicamente en los ejes de formación y sensibilización, identificación de desigualdades de género e implementación de políticas inclusivas. Este informe da cuenta del alcance, la metodología, los contenidos y los resultados de las acciones emprendidas, destacando su alineación con los objetivos de equidad e inclusión del modelo.

Participó en la capacitación el 70% de las altas jerarquías de la Facultad de Psicología, incluyendo al decano, consejeras, direcciones de unidades académicas y miembros de comisiones cogobernadas. Es de destacar que el perfil de los/las participantes está vinculado a la toma de decisiones estratégicas y a la representación institucional, así como a la influencia directa en la definición de políticas de género en la Facultad. Por lo tanto, el impacto de esta capacitación permite un efecto multiplicador, dado su papel en la toma de decisiones y la transmisión de directrices a todos los niveles de la organización.

Respecto a los funcionarios y funcionarias en áreas estratégicas, participó el 90% del Personal Técnico, Administrativo y de Servicio (TAS), quienes desempeñan roles críticos en el funcionamiento de la institución. Las áreas involucradas fueron Recursos Humanos, Gestión Académica y Apoyo Técnico, Administración y Servicios, claves en la interacción con estudiantes y docentes. Se fomentó la corresponsabilidad social en el ámbito laboral, contribuyendo a reducir desigualdades estructurales y a visibilizar roles de cuidado y sostenimiento dentro de la organización.

La metodología implementada tuvo un enfoque participativo y crítico. El enfoque metodológico adoptado integró herramientas teórico-prácticas y técnicas reflexivas. Se dictaron tres talleres participativos que tuvieron como objetivo generar espacios diseñados para la discusión abierta y el aprendizaje colaborativo. Se utilizó una metodología de problematización basada en preguntas orientadoras, análisis de casos y trabajo grupal.

Las herramientas teóricas aplicadas incluyeron:

- Interseccionalidad: análisis de la interacción entre género, clase, etnia y otras categorías de opresión.
- Violencia epistémica y estructural: visibilización de prácticas y normativas que perpetúan inequidades.
- Reflexión crítica basada en estudios como el de Lauren Berlant sobre inclusiones superficiales y narrativas de diversidad.

Los contenidos de la capacitación se centraron en:

- Imbricación de opresiones: entender cómo los sistemas de dominación interactúan en contextos universitarios y laborales, reforzando desigualdades estructurales.
- Racismo estructural y violencia de género: identificación de barreras invisibles que limitan el acceso a oportunidades y espacios de decisión para mujeres y otros grupos marginados. Diseño de estrategias institucionales para abordarlas.
- Gestión de corresponsabilidad: incorporación de políticas que permitan equilibrar cargas laborales y personales. Enfoque en la redistribución de tareas de cuidado dentro de los equipos.

- Transformación cultural organizacional: promoción de cambios en los imaginarios colectivos sobre género, liderazgo y corresponsabilidad en las altas jerarquías y equipos operativos. Inclusión de medidas afirmativas para equilibrar la representación en puestos de decisión.

Resultados de la capacitación y beneficios observados

1. **Jerarquías más sensibilizadas y comprometidas:** reconocimiento de las desigualdades estructurales y del papel de la institución en su perpetuación o transformación. Incorporación de la perspectiva de género en la toma de decisiones estratégicas.
2. **Cambio en la cultura organizacional:** avance hacia una mayor corresponsabilidad en la redistribución de tareas de cuidado. Inclusión de políticas afirmativas para garantizar la participación equitativa de géneros en todos los niveles.
3. **Fortalecimiento del cumplimiento normativo:** posibilidad de cumplir con los estándares del MCEG y avanzar hacia la certificación Nivel II.

Conclusión

El proceso de formación y capacitación en la Facultad de Psicología es un paso significativo hacia la equidad de género, demostrando un compromiso institucional con la transformación cultural y organizacional. Las acciones emprendidas no solo cumplen con los estándares del Modelo de Calidad con Equidad de Género, sino que también establecen una base sólida para avanzar en la construcción de una institución más inclusiva y justa.

Prof. Adj. Adriana Rovira

Dra. Gabriela Albornoz
Referente VAD