Universidad Finis Terrae

Informe de resultados encuesta

CONVIVENCIA, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

El ser humano al centro

Resumen ejecutivo

La consulta tuvo por objetivo conocer las percepciones y experiencias sobre equidad de género, convivencia, inclusión y diversidad en la comunidad de la Universidad Finis Terrae. La encuesta se aplicó por medio de la plataforma SurveyMonkey y reunió 1.265 respuestas para los estamentos cuyas tasas corresponden a los siguientes valores: docentes (30,5%), funcionario (52,6%), estudiantil postgrado (6,7%) y estudiantil pregrado (8,0%).

Puntos clave

- Prácticas y cultura institucional

En esta dimensión predominan las percepciones favorables sobre el respeto, el trato y la consideración de opiniones en la comunidad universitaria. El ambiente de respeto destaca especialmente entre docentes (84,1%), mientras que funcionaria/os (71,8%) y estudiantes (75,4%) presentan igualmente mayorías favorables. Un punto de atención es la percepción sobre la distribución equitativa de cargos de liderazgo y toma de decisiones, que registra los porcentajes más bajos entre docentes (53,3%) y funcionaria/os (56,5%).

- Marco normativo y políticas institucionales

Las valoraciones más favorables se concentran en la percepción que la institución promueve la participación y el desarrollo de todas las personas, especialmente entre docentes (74,2%) y estudiantes (74%). En cambio, el conocimiento de acciones o programas de equidad de género registra porcentajes bajos en los tres estamentos (42,3% a 47,1%), lo que sugiere una oportunidad para fortalecer su difusión.

- Docencia universitaria

En esta dimensión -aplicada solo a estudiantes- las valoraciones más favorables corresponden al trato respetuoso del estamento funcionaria/os hacia el estudiantado (79,6%), al ambiente de diálogo promovido por docentes (76,5%) y a la diversidad de miradas y experiencias presentes en clases (74,4%). En contraste, se identifican oportunidades de mejora en la accesibilidad de las actividades extracurriculares (45,6%) y en la intervención oportuna ante problemas graves de convivencia (46,1%).

- Cultura inclusiva

Los resultados evidencian avances y desafíos en materia de inclusión. Si bien la mayoría de docentes (59,4%) y funcionaria/os (62,8%) declara conocer el área de inclusión, entre estudiantes predomina el desconocimiento (57,5% señala no saber).

Asimismo, menos de la mitad de los participantes de los estamentos de funcionaria/os (45,7%) y estudiantes (47,9%) señala contar con herramientas para colaborar con personas con discapacidad, a diferencia de los docentes que llega al 50,5% de personas que perciben contar con herramientas para trabajar con personas con algún tipo de discapacidad.

- Discapacidad

Los resultados evidencian desafíos en materia de inclusión y apoyo a personas con discapacidad. La evaluación positiva no supera el 45% en ninguno de los estamentos. Asimismo, el 16,7% de estudiantes declara tener alguna discapacidad o condición de salud que limita su participación, frente al 4,3% de docentes y el 3,0% de funcionaria/os.

En general, predominan las valoraciones favorables sobre el respeto, el trato y la participación. A la vez, las respuestas neutrales y las menores proporciones de acuerdo se concentran en aspectos de conocimiento y comunicación de acciones institucionales, acceso a apoyos y manejo de situaciones de convivencia.

Los resultados responden a quienes respondieron y deben leerse considerando las diferencias en participación entre estamentos.

Introducción

En el compromiso por promover un entorno universitario seguro e inclusivo, la Vicerrectoría de Formación Integral, la Vicerrectoría Económica y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Finis Terrae aplicaron una encuesta para conocer las percepciones y experiencias de la comunidad sobre equidad de género, convivencia, inclusión y diversidad. Sus resultados buscan orientar acciones institucionales que contribuyan a construir y fortalecer una universidad respetuosa, segura e inclusiva. La consulta abordó cinco dimensiones temáticas y una de caracterización de las personas encuestadas. Se aplicó a docentes, funcionarias y funcionarios y estudiantes para conocer las condiciones de convivencia en la comunidad universitaria. La recolección comenzó el 11 de junio y finalizó el 5 de agosto de 2026.

Este informe describe los principales resultados de la encuesta a nivel descriptivo. A continuación, se presenta la estructura del informe: metodología del levantamiento y del análisis de datos; resultados de toda la encuesta desagregado a nivel de estamento y; desagregaciones de preguntas clave a nivel de género y nacionalidad.

Metodología

Diseño de la encuesta y aplicación

La encuesta fue aplicada en línea a la comunidad universitaria de la Finis Terrae para conocer sus percepciones y experiencias sobre equidad de género, convivencia, inclusión y diversidad. Abordó las siguientes dimensiones: características sociodemográficas; prácticas y cultura institucional; marco normativo y políticas institucionales; docencia universitaria; cultura inclusiva; discapacidad. Las versiones para docentes y funcionaria/os incluyeron preguntas sobre la diversidad de sus equipos de trabajo, mientras que la versión para estudiantes profundizó en su experiencia de enseñanza aprendizaje.

La encuesta se dirigió a los distintos estamentos de la Universidad. Entre el 11 de junio y el 5 de agosto de 2026 se enviaron 11.136 invitaciones a estudiantes de pregrado y postgrado, funcionaria/os y docentes mediante SurveyMonkey y los correos institucionales. Durante el periodo se enviaron recordatorios focalizados a quienes no respondieron. El recuento global reportó 1.265 respuestas (11,4%).

La participación informada por estamento fue la siguiente:

- Estudiantes de pregrado: 9.376 invitaciones y 751 respuestas (8,0%).
- Estudiantes de postgrado: 447 invitaciones y 30 respuestas (6,7%).
- Docentes: 935 invitaciones y 285 respuestas (30,5%).
- Funcionaria/os: 378 invitaciones y 199 respuestas (52,6%).

Las versiones de la encuesta compartieron una estructura y contenidos comunes, con ajustes en la redacción para reflejar la experiencia de cada estamento. Cada versión se organizó en 17 preguntas o bloques. Como algunos bloques correspondían a matrices con varias afirmaciones, el número de ítems fue mayor. En total, se incluyeron 12 preguntas cerradas y 5 abiertas. Las preguntas cerradas utilizaron principalmente escalas Likert de cinco categorías, además de preguntas dicotómicas y categóricas.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos se procesaron y analizaron mediante estadística descriptiva. Los resultados se presentan en gráficos de distribución porcentual y el cálculo de los porcentajes es sobre las respuestas válidamente emitidas (completas) por cada pregunta.

La participación fue voluntaria y las tasas de respuesta variaron entre estamentos. Por ello, puede existir un sesgo de autoselección si quienes respondieron difieren

sistemáticamente de quienes no participaron. Los resultados deben interpretarse considerando esta limitación y las tasas de respuesta alcanzadas.

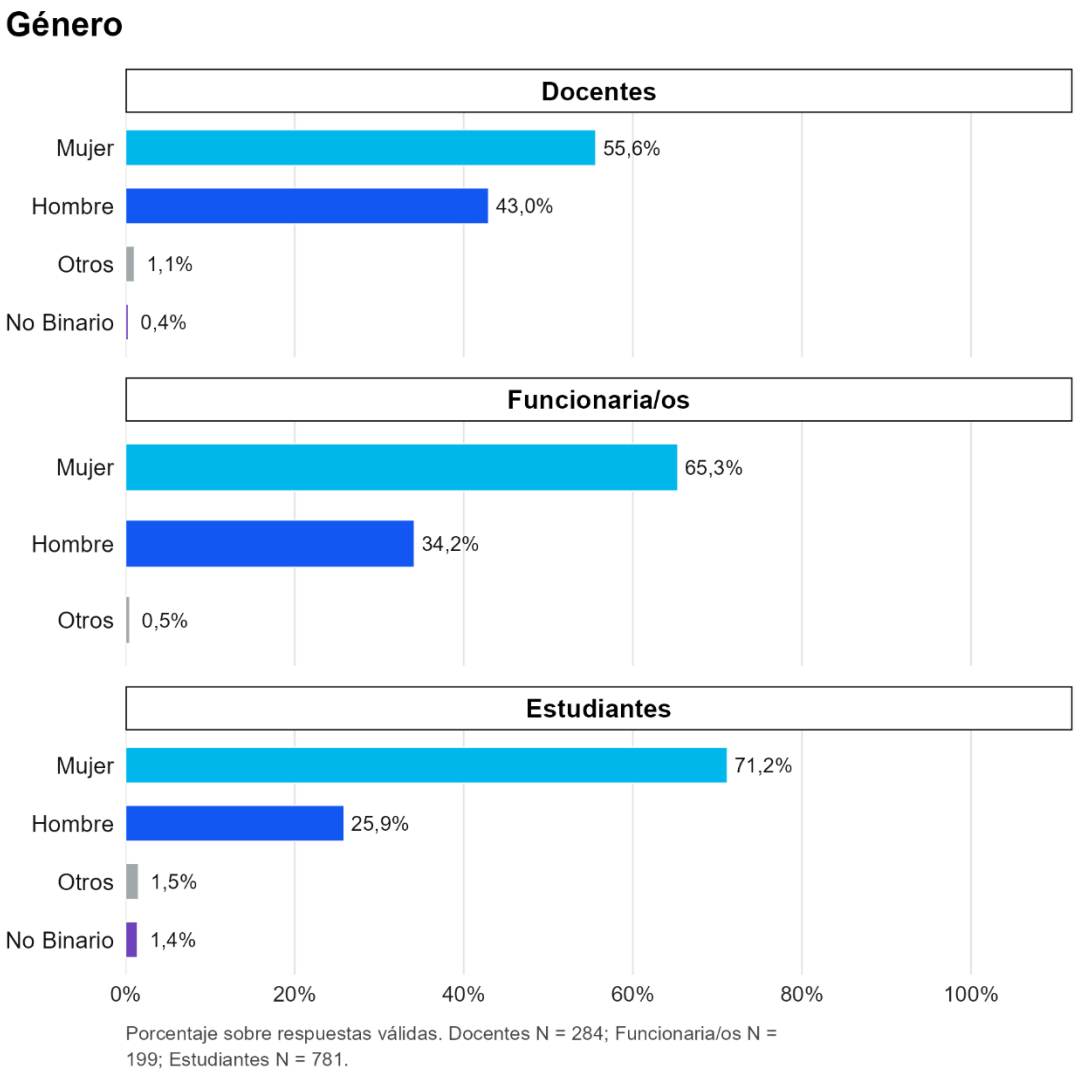
La información se analizó de forma agregada por estamento o categoría para resguardar la confidencialidad y reducir el riesgo de identificar a las personas participantes. El procesamiento y análisis estadístico se realizaron en RStudio por parte de la Subdirección de Evaluación y Análisis de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

Resultados por estamento

Esta sección presenta los resultados de toda la encuesta desagregados por estamento.

Características sociodemográficas

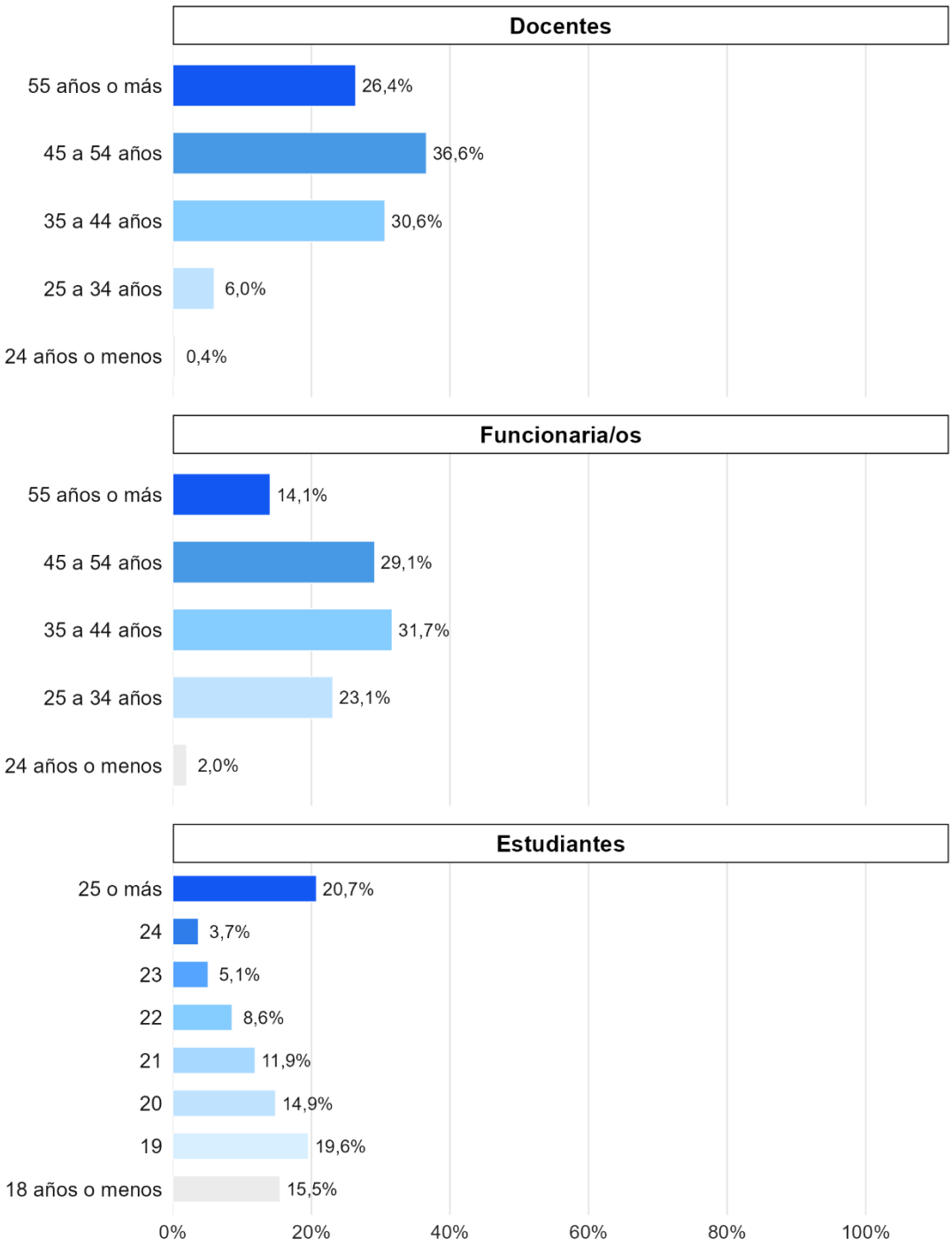
La caracterización de las personas que respondieron considera género, edad y nacionalidad.



La categoría mujer es la más frecuente para esta muestra: 55,6% entre docentes, 65,3% en funcionaria/os y 71,2% entre estudiantes. Hombre representó 43,0%, 34,2% y 25,9%, respectivamente. También, se identificaron como no binarias o con otra identidad de género 1,5% de docentes, 0,5% del estamento funcionario y 2,9% de

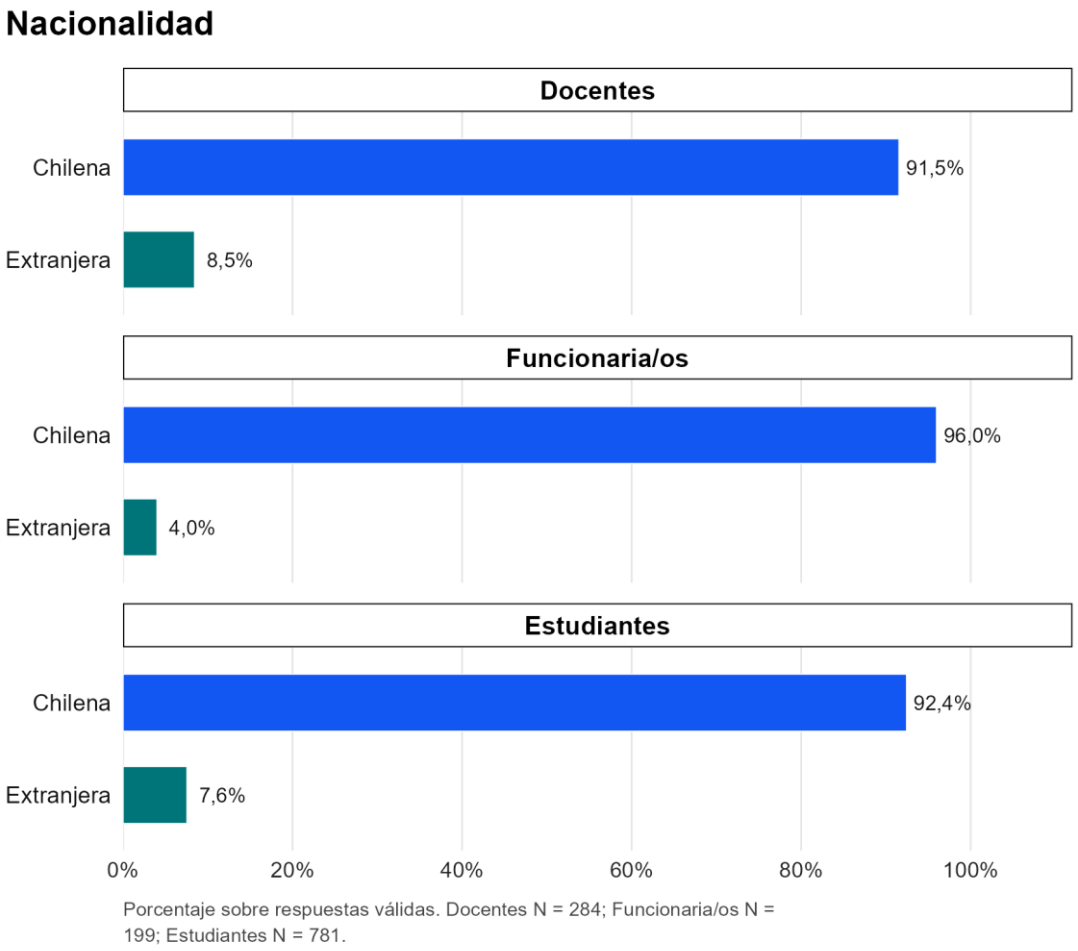
estudiantes.

Edad



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 284; Funcionaria/os N = 199; Estudiantes N = 781.

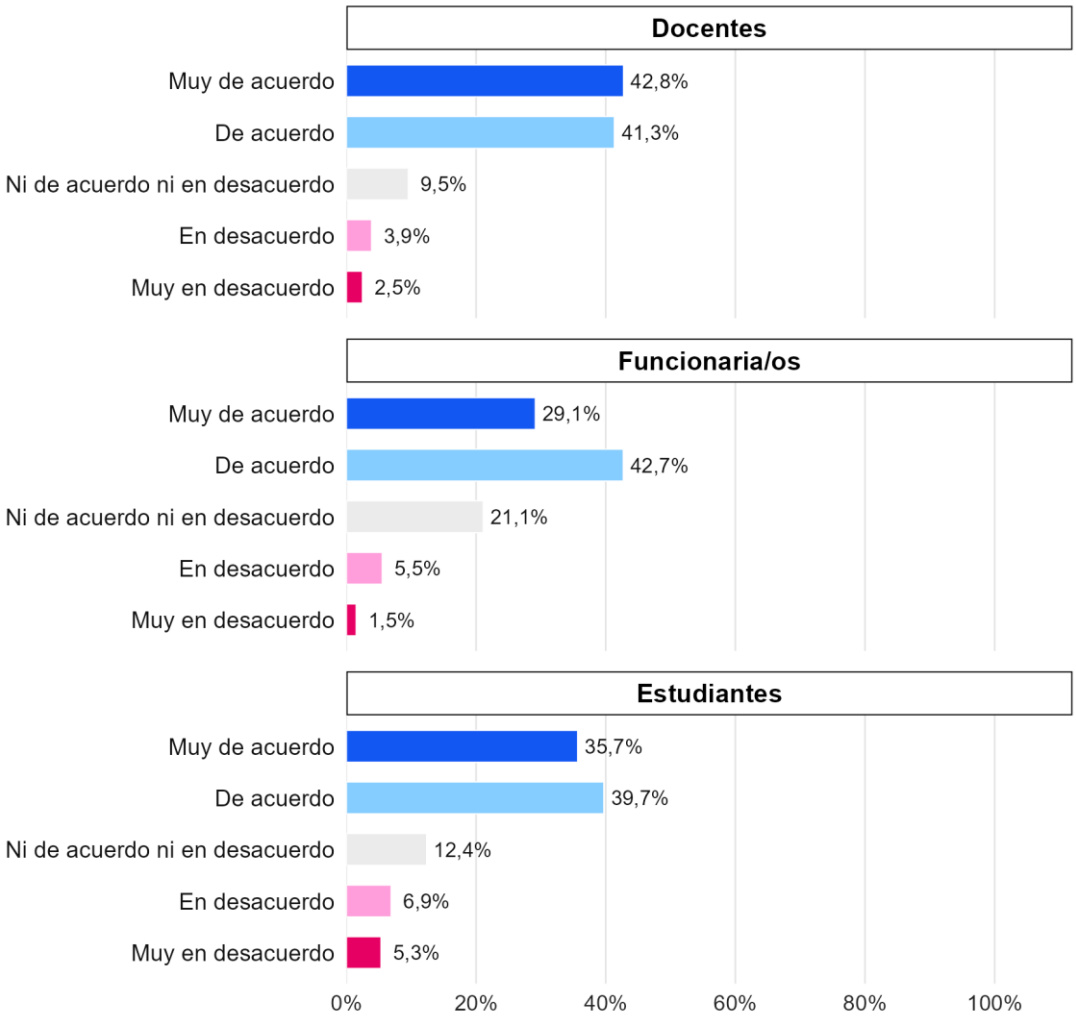
La distribución por edad varía entre estamentos. Entre docentes predominó el tramo de 45 a 54 años (36,6%), seguido por el de 35 a 44 años (30,6%). Entre funcionarias/os, el grupo más numeroso tenía entre 35 y 44 años (31,7%). Entre estudiantes, destacaron las personas de 25 años o más (20,7%) y quienes tenían 19 años (19,6%). La muestra estudiantil fue la más joven, mientras que la de funcionaria/os presentó edades menores que la del estamento de docentes.



La nacionalidad chilena concentró más del 90% de las respuestas en cada estamento: 91,5% entre docentes; 96,0% entre funcionaria/os; y 92,4% entre estudiantes. La nacionalidad extranjera representó 8,5%, 4,0% y 7,6%, para cada estamento, respectivamente.

Prácticas y cultura institucional

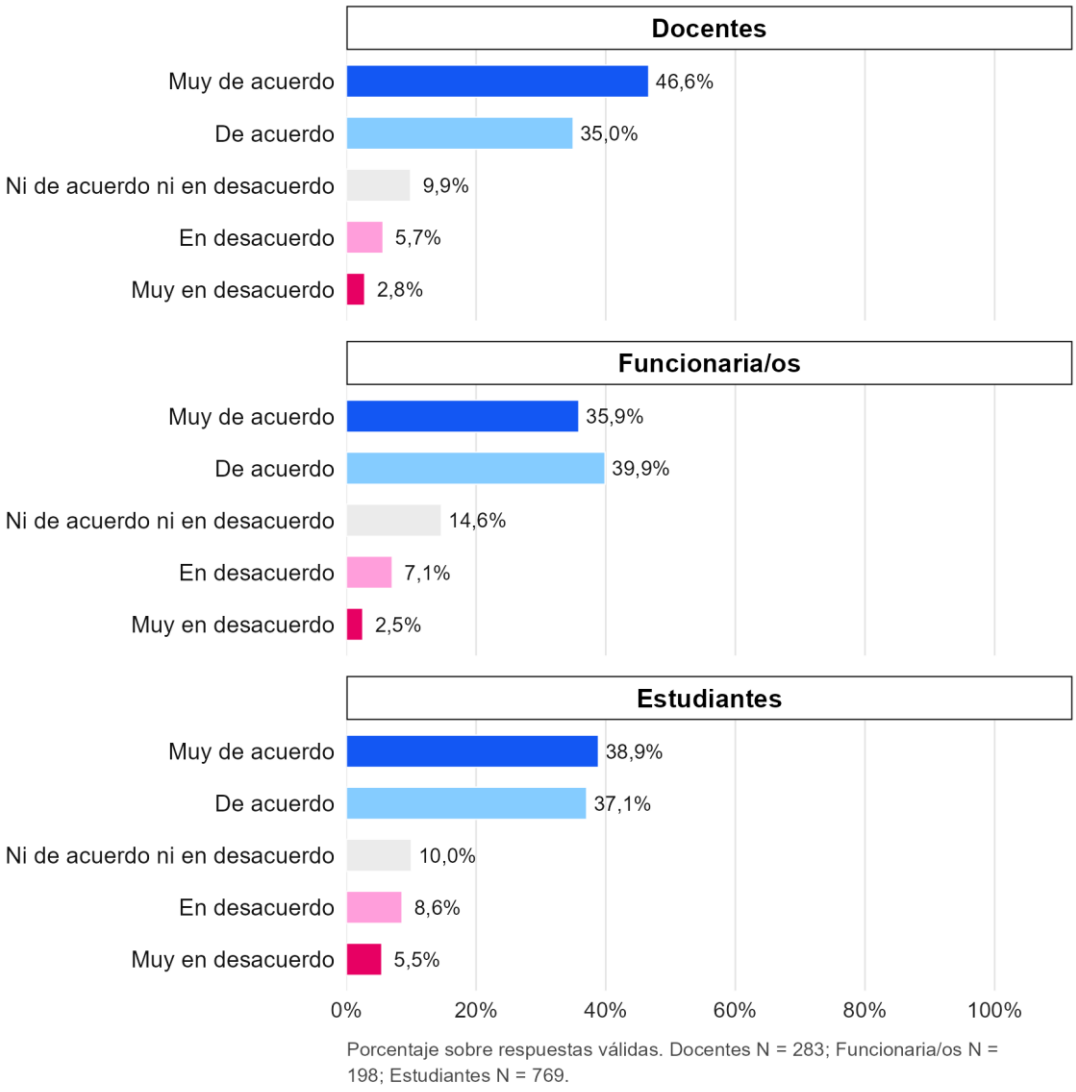
La Universidad propicia un ambiente de respeto hacia todos los miembros de la comunidad sin exclusión



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 199; Estudiantes N = 768.

Al preguntar sobre la percepción de respeto hacia los miembros de la comunidad, al agrupar «De acuerdo» y «Muy de acuerdo», el 84,1% de docentes, el 71,8% de funcionaria/os y el 75,4% de estudiantes manifestó acuerdo con que la Universidad propicia un ambiente de respeto hacia toda la comunidad.

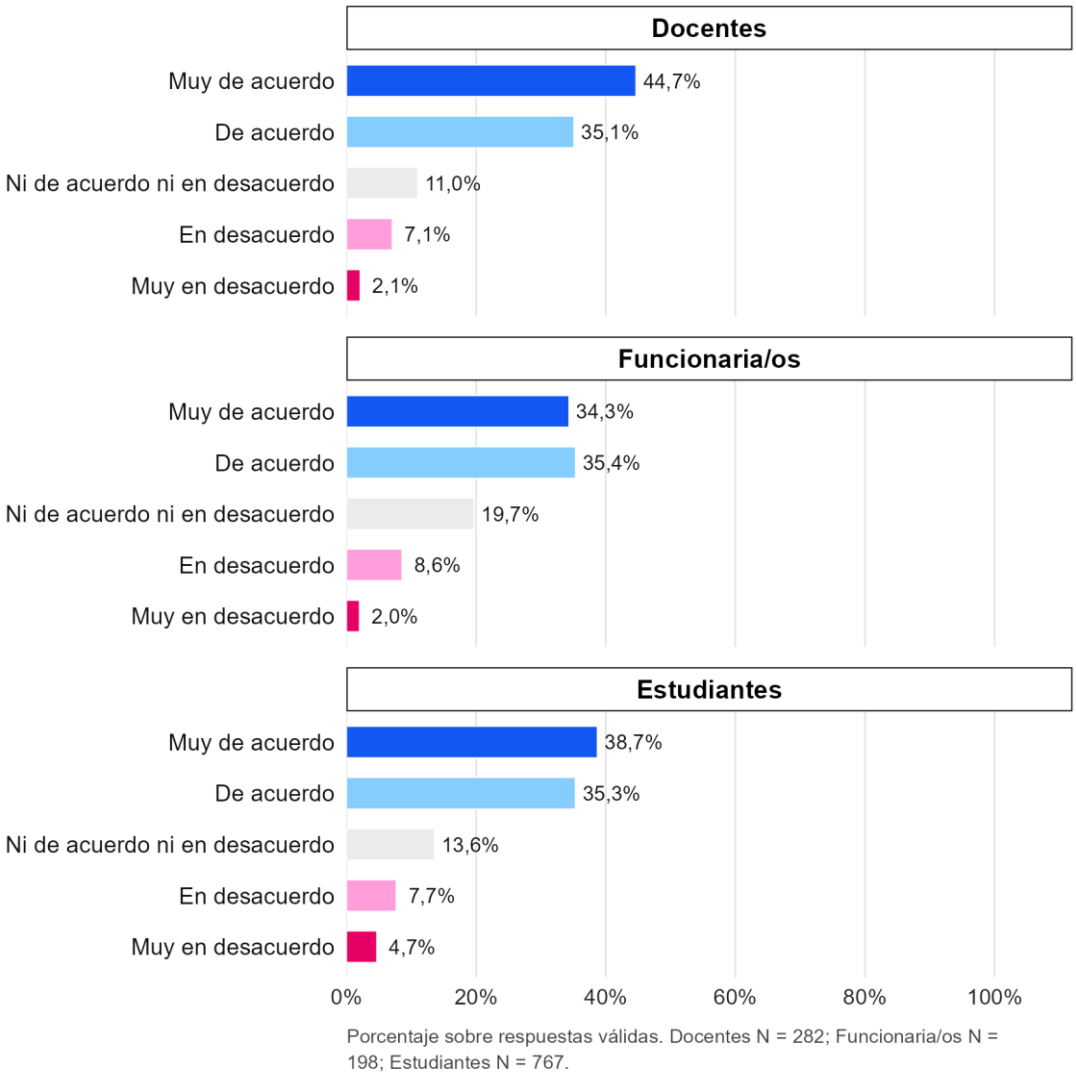
Las opiniones que expreso y el trato desde mis pares y jefaturas/docentes, reciben la misma consideración independiente de mi género, características o condiciones personales.



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 198; Estudiantes N = 769.

Las respuestas de acuerdo o muy de acuerdo alcanzaron un 81,6% para docentes, 75,8% para funcionaria/os y 76% para estudiantes. El enunciado de esta afirmación fue adaptado para cada estamento.

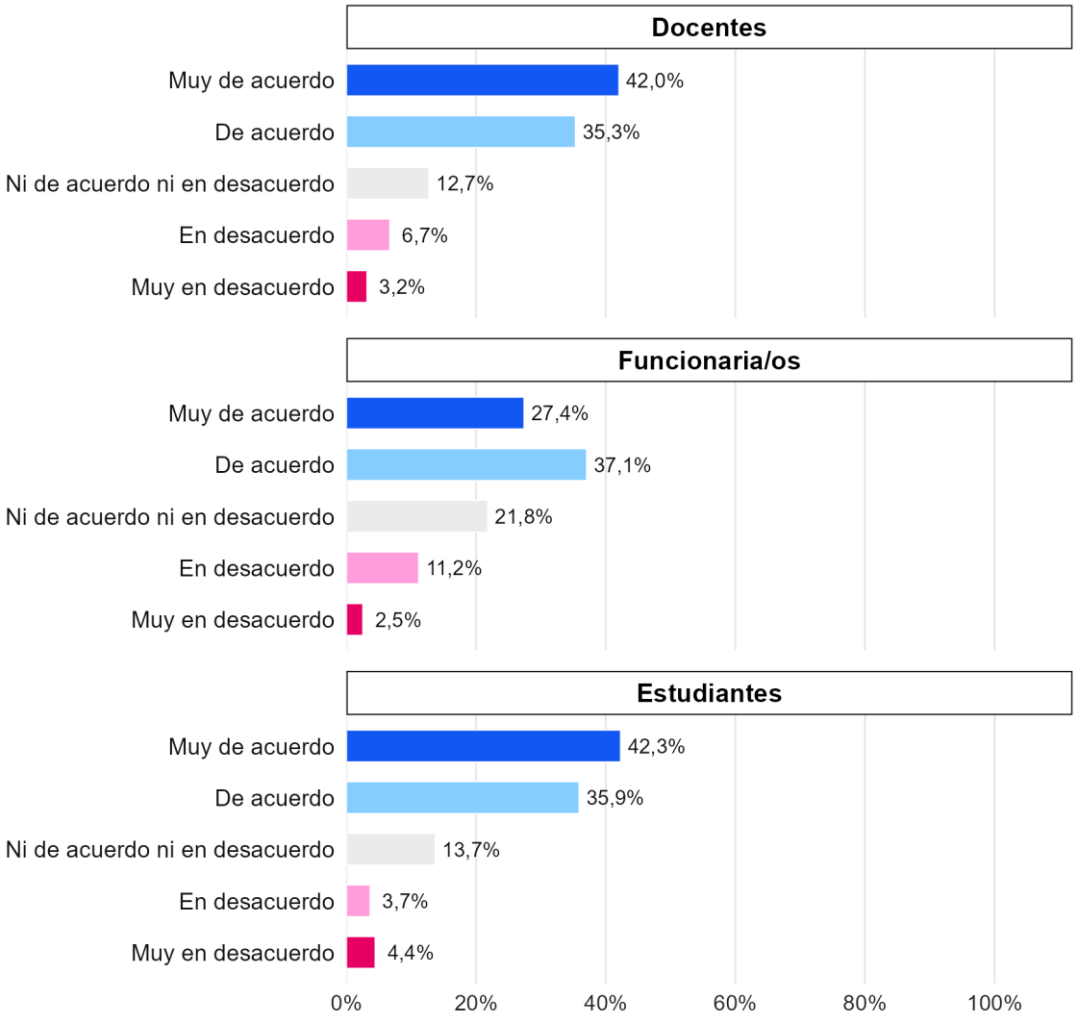
La Universidad Finis Terrae promueve un trato respetuoso y libre de discriminación arbitraria



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 282; Funcionaria/os N = 198; Estudiantes N = 767.

Sobre la promoción del trato respetuoso y libre de discriminación arbitraria, las categorías agrupadas de acuerdo o muy de acuerdo son 79,8% para docentes, 69,7% para funcionaria/os y 74% en el estamento estudiantil.

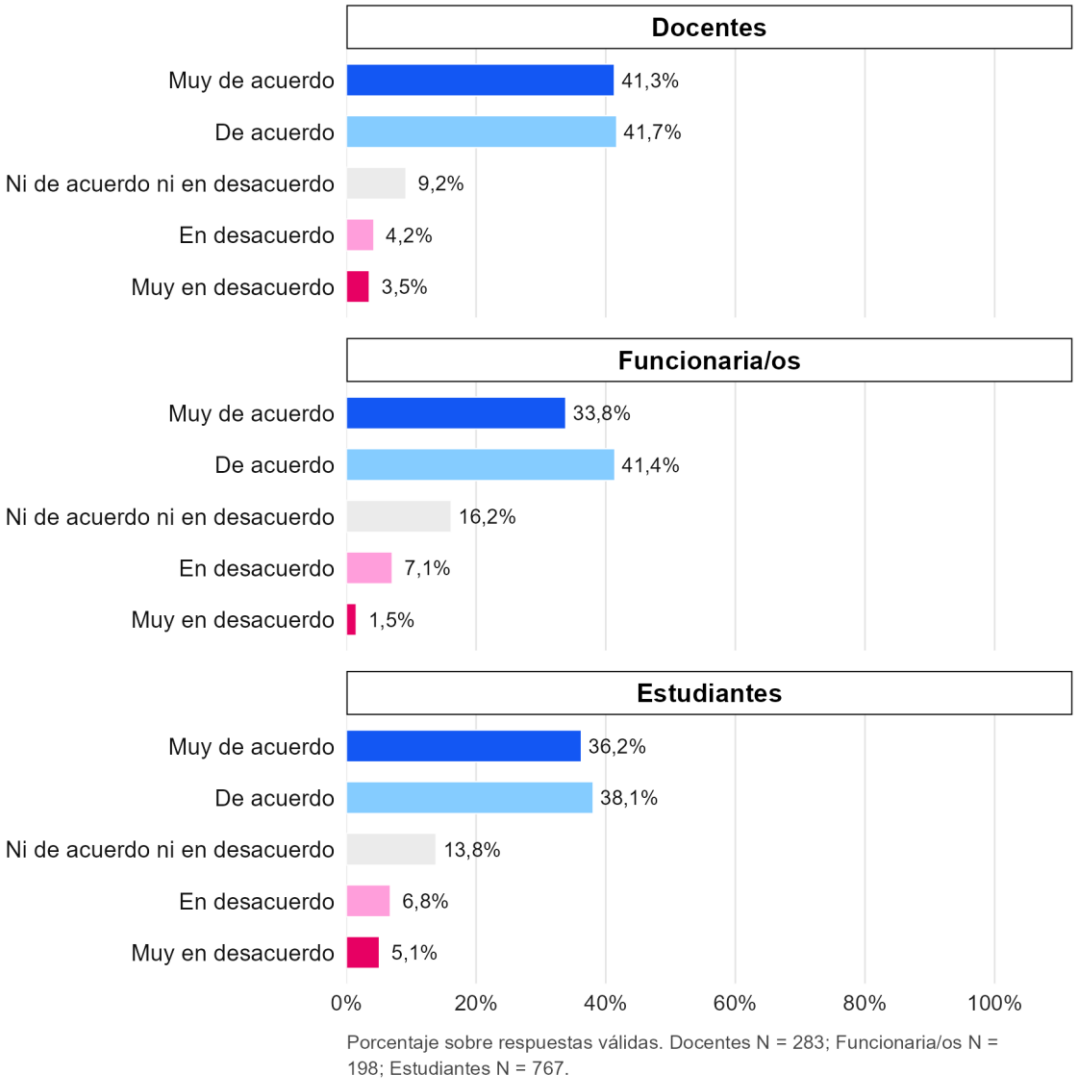
En la Universidad existen oportunidades de desarrollo y liderazgo para todas las personas, independientemente de su género



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 197; Estudiantes N = 766.

Respecto a la percepción sobre oportunidades de desarrollo para todas las personas, al agrupar categorías «De acuerdo» y «Muy de acuerdo» el 77,3% de los docentes está de acuerdo o muy de acuerdo, el 64,5% para el caso de funcionaria/os y el 78,2% para el estamento de estudiantes.

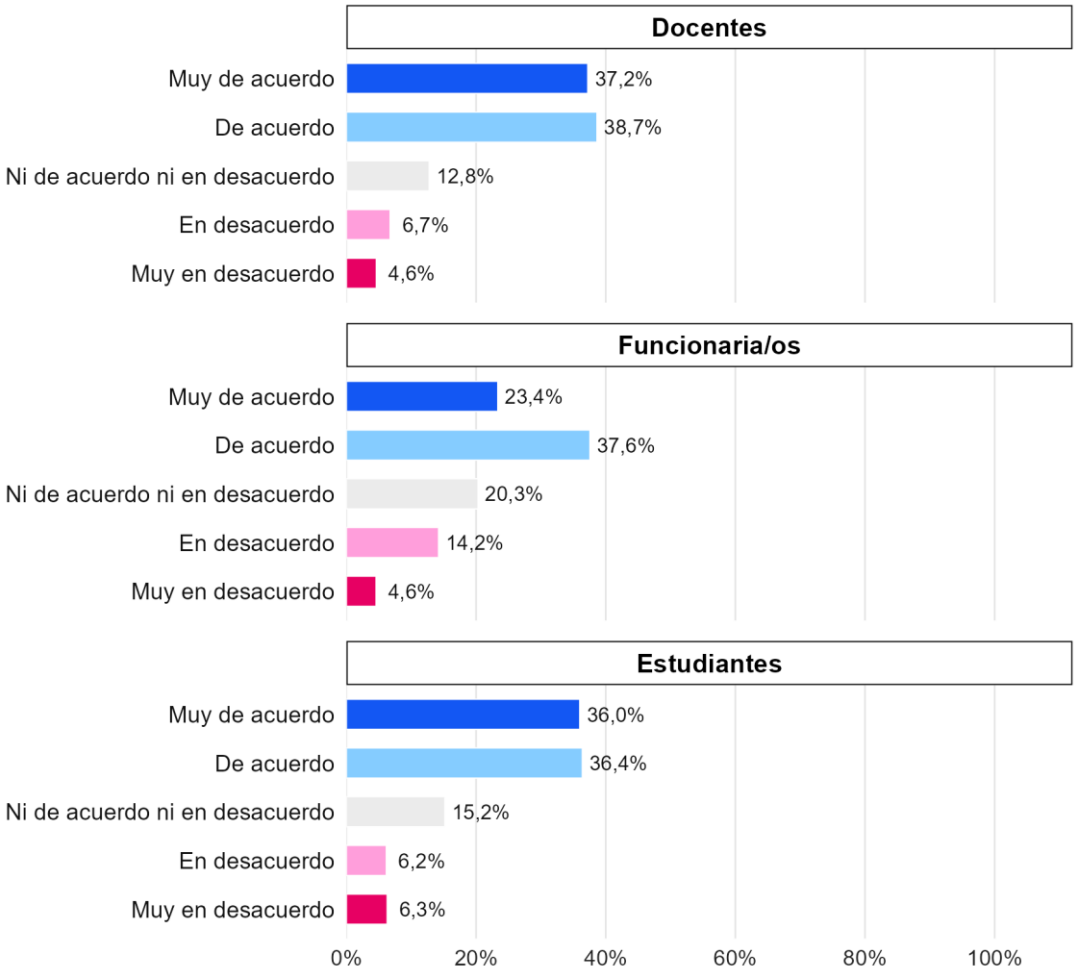
Existe una relación respetuosa entre los distintos estamentos de la Universidad (estudiantil, académico, funcionario).



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 198; Estudiantes N = 767.

Sobre la relación entre estamentos, el porcentaje de acuerdo o muy de acuerdo de percibir una relación respetuosa en docentes es de 83%, para funcionaria/os un 75,2% y un 74,3% para estudiantes.

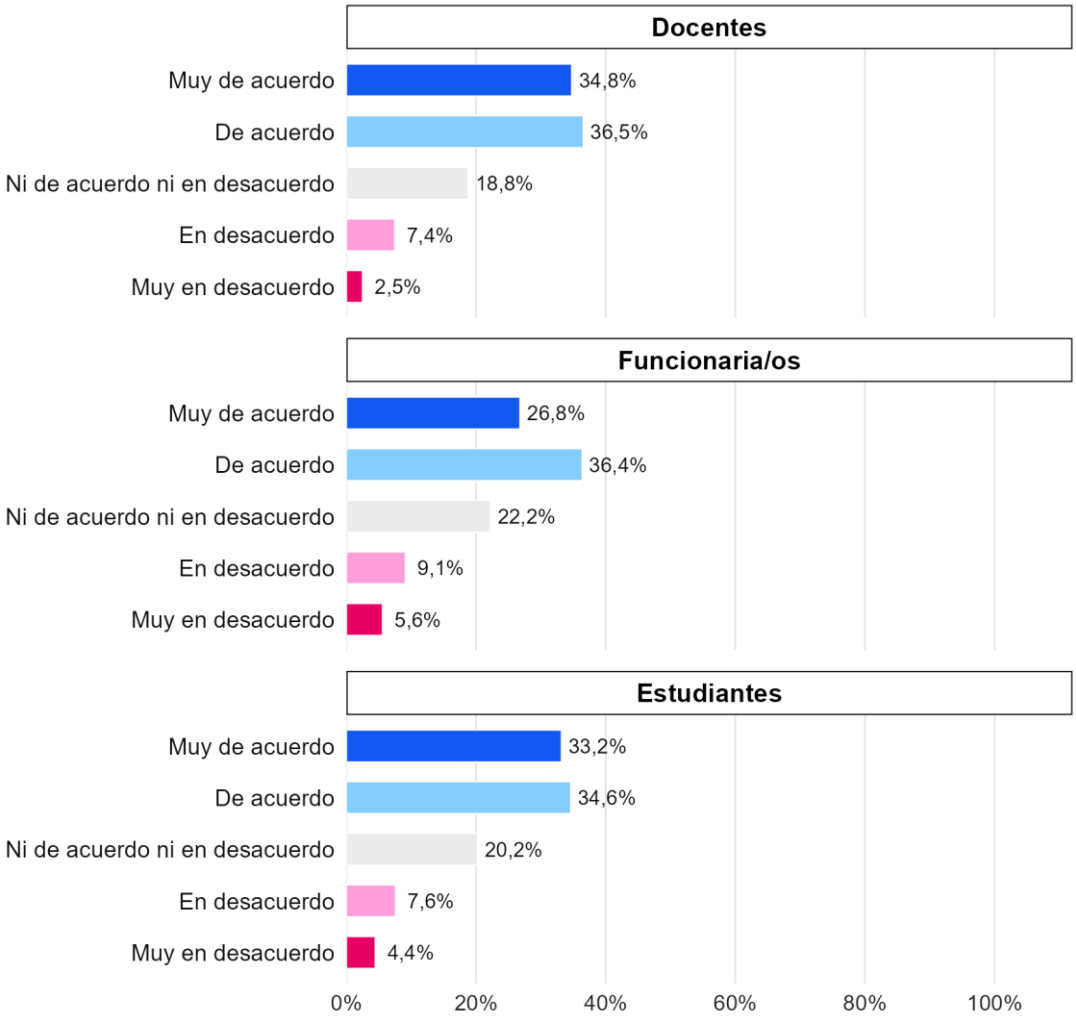
La Universidad promueve el respeto y reconocimiento de la diversidad de valores, opiniones, condiciones y características de las personas



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 282; Funcionaria/os N = 197; Estudiantes N = 764.

Las respuestas de acuerdo o muy de acuerdo para esta afirmación representan el 75,9% para docentes, 61% para funcionaria/os y un 72,4% para estudiantes. En todos los casos la mayoría en cada estamento percibe un respeto y reconocimiento de diversidad de las personas.

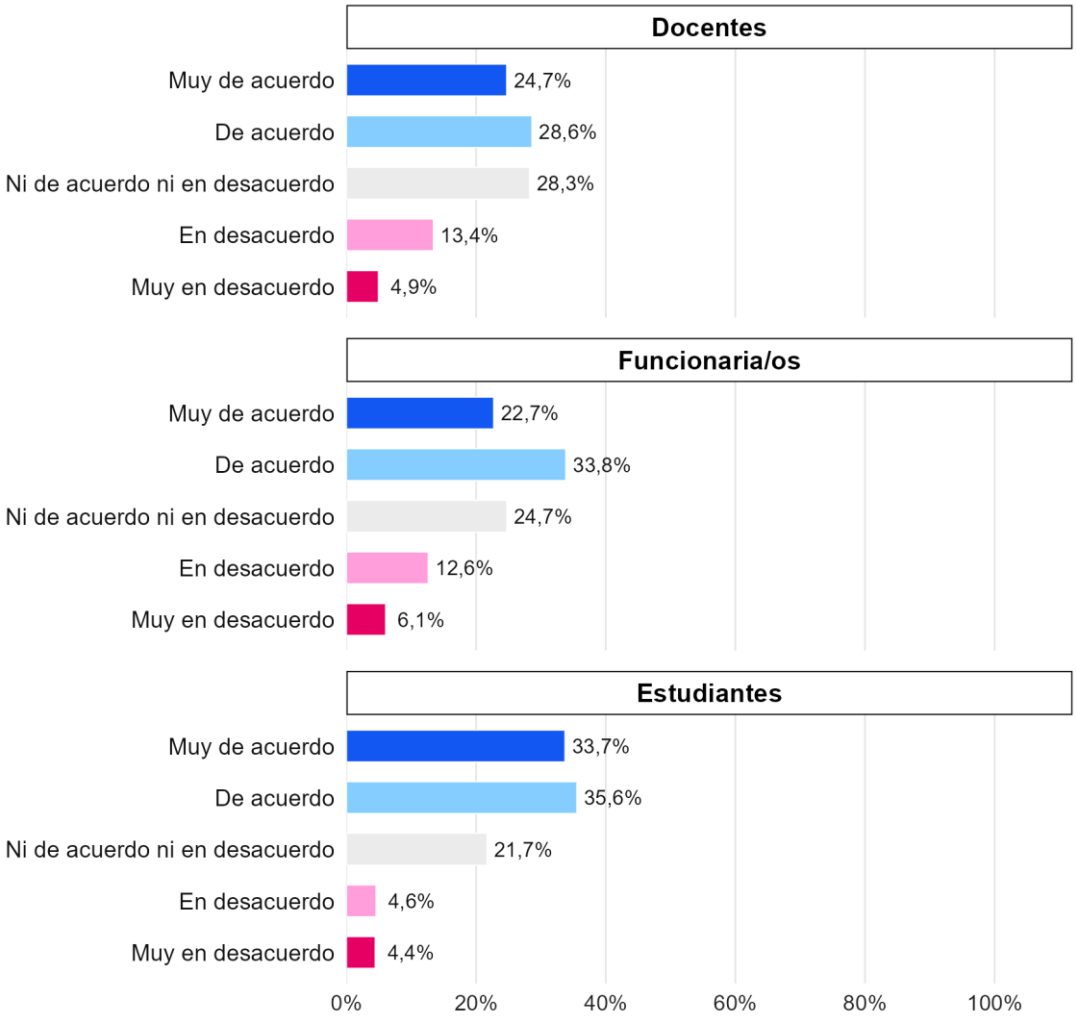
La Universidad Finis Terrae promueve el uso de un lenguaje neutro, respetuoso y libre de expresiones discriminatorias



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 282; Funcionaria/os N = 198; Estudiantes N = 766.

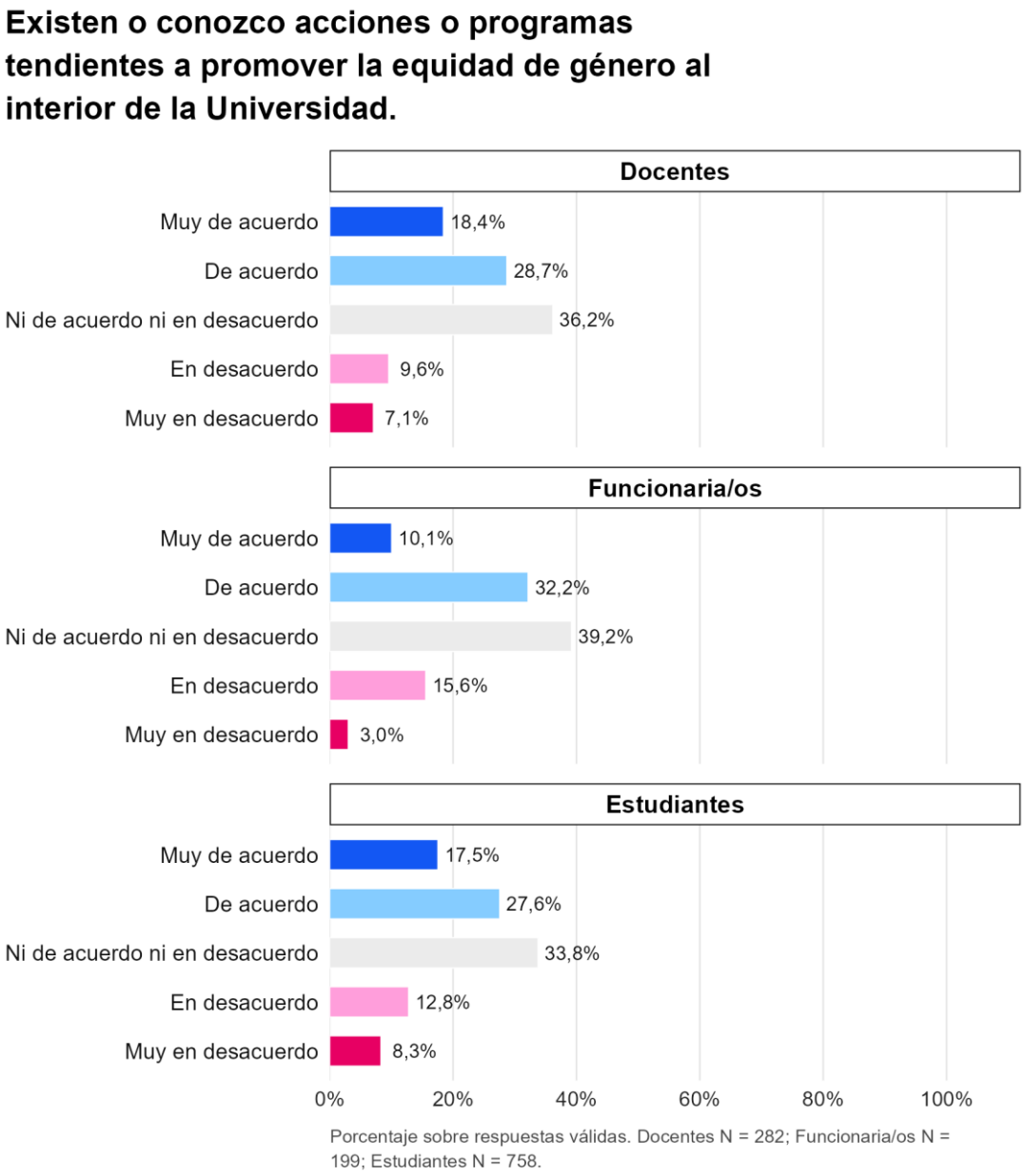
Respecto a la promoción por parte de la universidad del uso del lenguaje neutro, respetuoso y libre de expresiones discriminatorias, el nivel de acuerdo o muy de acuerdo por estamento es de un 71,3% para docentes, 63,2% para funcionaria/os y un 67,8% para estudiantes.

Los cargos de liderazgo y toma de decisiones en la Universidad están distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres.



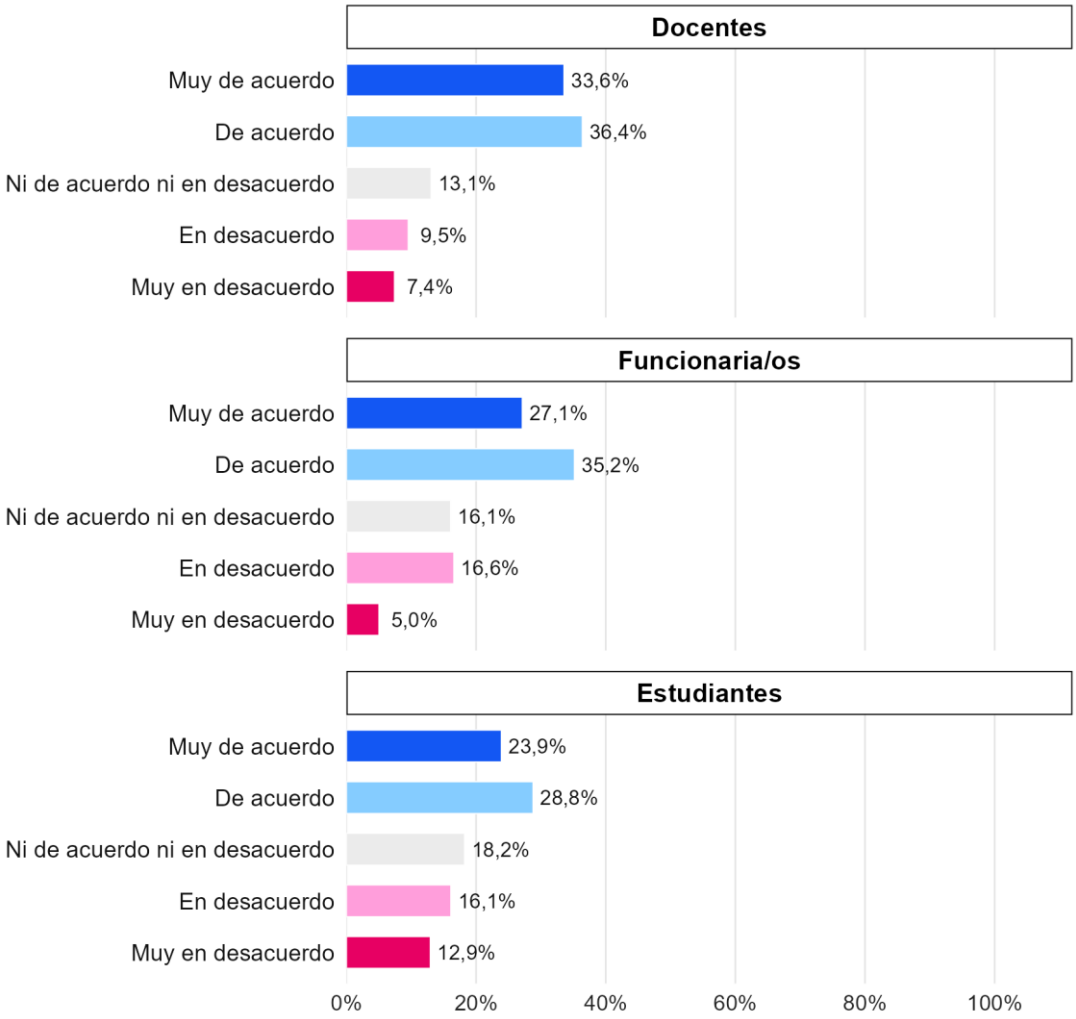
Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 198; Estudiantes N = 765.

El acuerdo o muy de acuerdo con que los cargos de liderazgo y toma de decisiones están distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres correspondió al 53,3% de docentes, el 56,5% de funcionaria/os y el 69,3% de estudiantes. La respuesta neutral representó el 28,3%, 24,7% y 21,7%, respectivamente para cada estamento.



Ante la afirmación sobre la existencia o conocimiento de acciones para promover la equidad de género, la respuesta neutral reunió al 36,2% de docentes, el 39,2% de funcionaria/os y el 33,8% de estudiantes. El acuerdo o muy de acuerdo se situó en 47,1% en docentes 42,3% en funcionaria/os y 45,1% en estudiantes.

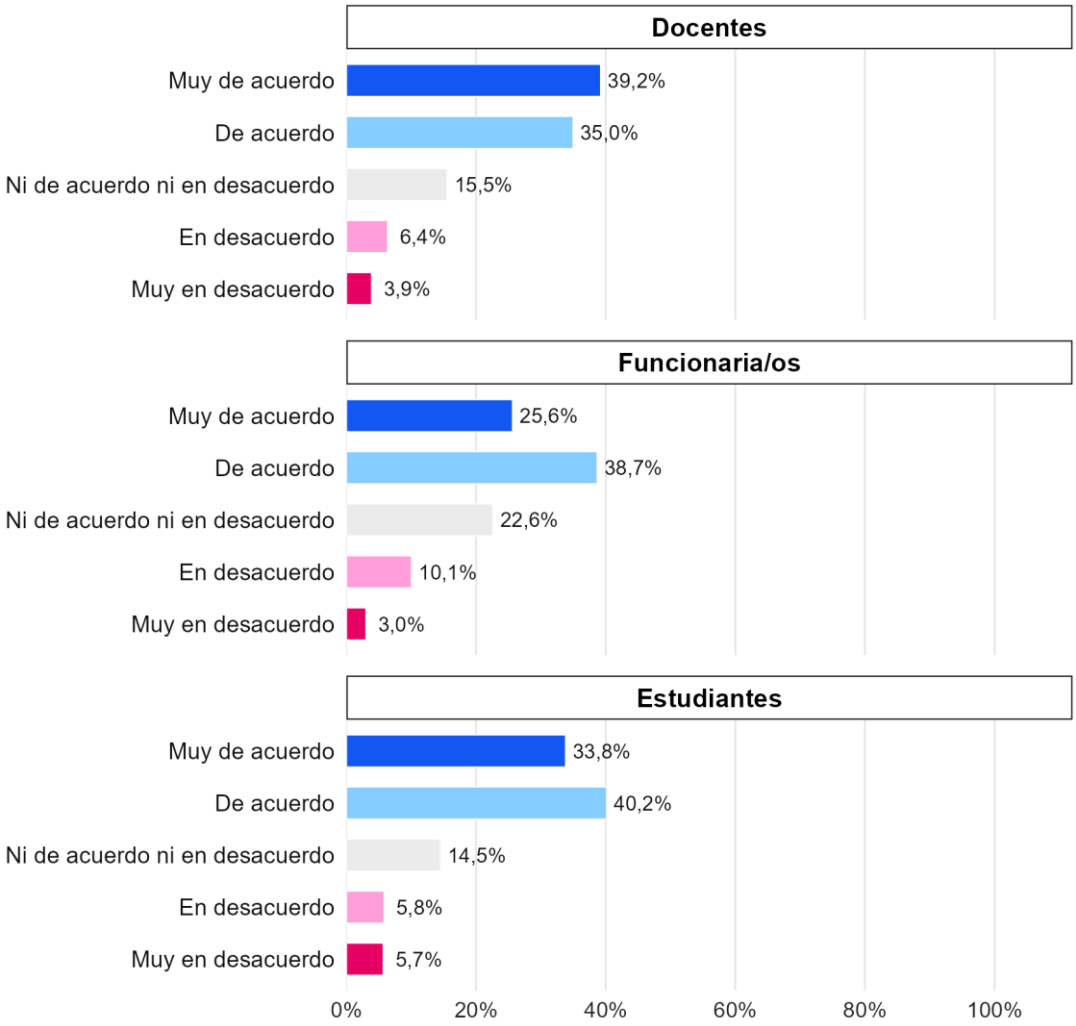
Sé dónde acudir si presencio o vivo una situación de violencia, discriminación arbitraria o convivencia.



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 199; Estudiantes N = 757.

El acuerdo o muy de acuerdo con saber dónde acudir ante situaciones de violencia, discriminación arbitraria o convivencia alcanzó el 70% de docentes, el 62,3% de funcionarias/os y el 52,7% de estudiantes.

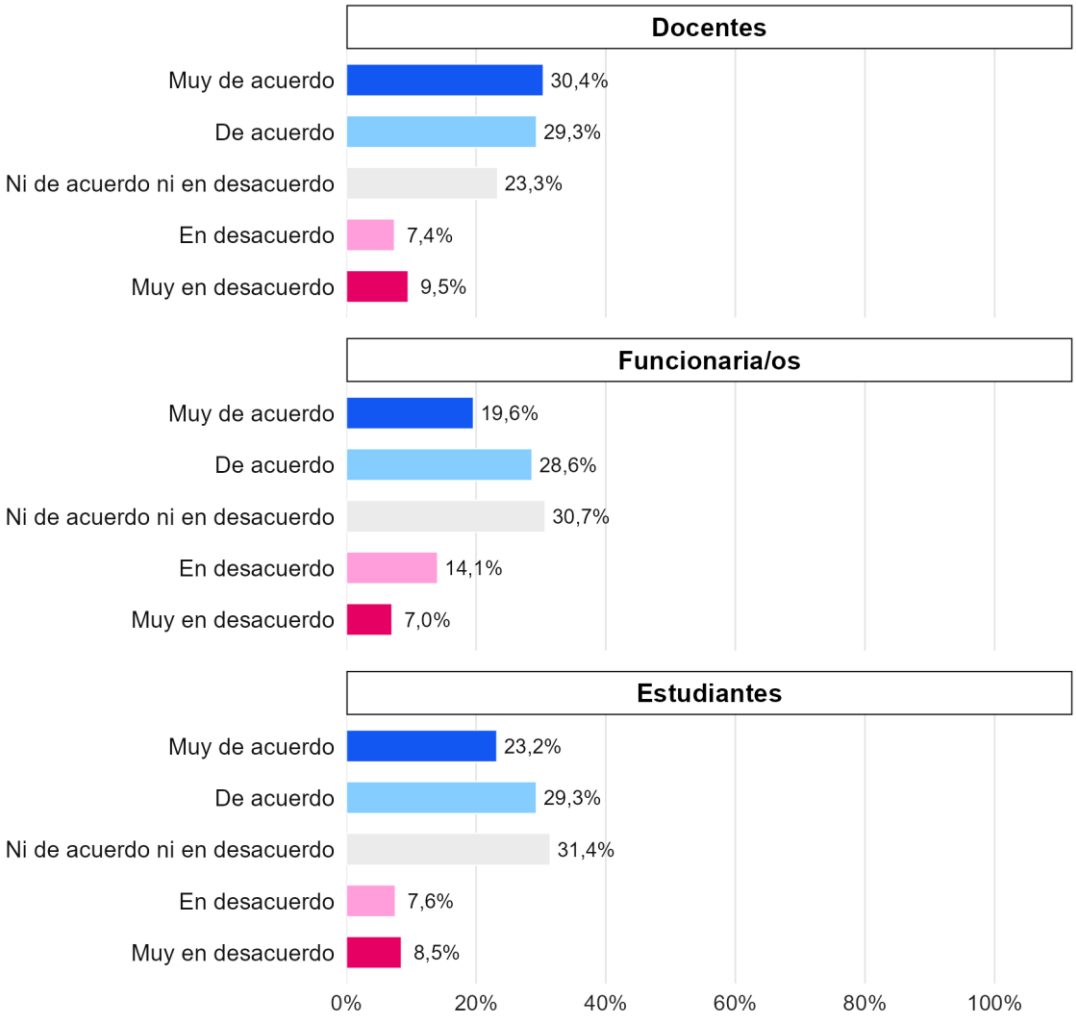
En la institución, se promueve un ambiente que permite la participación y el desarrollo de todas las personas, independientemente de sus características o condiciones personales.



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 199; Estudiantes N = 757.

Las respuestas de acuerdo o muy de acuerdo sobre la afirmación referida a si la institución promueve un ambiente que permite la participación y el desarrollo de todas las personas independientemente de sus características o condiciones personales, representaron alrededor del 74,2% en docentes, el 64,3% en funcionaria/os y el 74% en estudiantes.

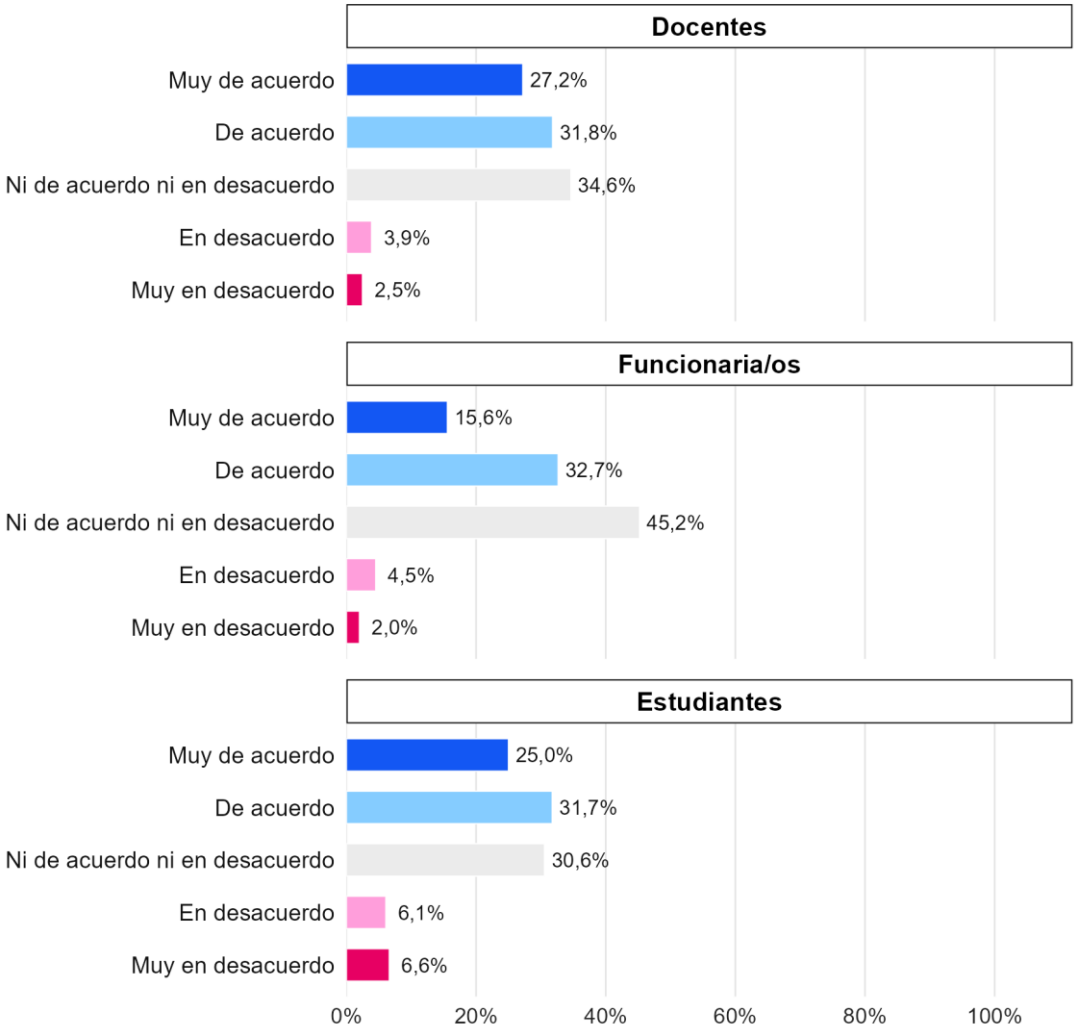
Frente a situaciones de violencia o acoso al interior de la Universidad se toman medidas para propiciar un ambiente seguro.



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 199; Estudiantes N = 754.

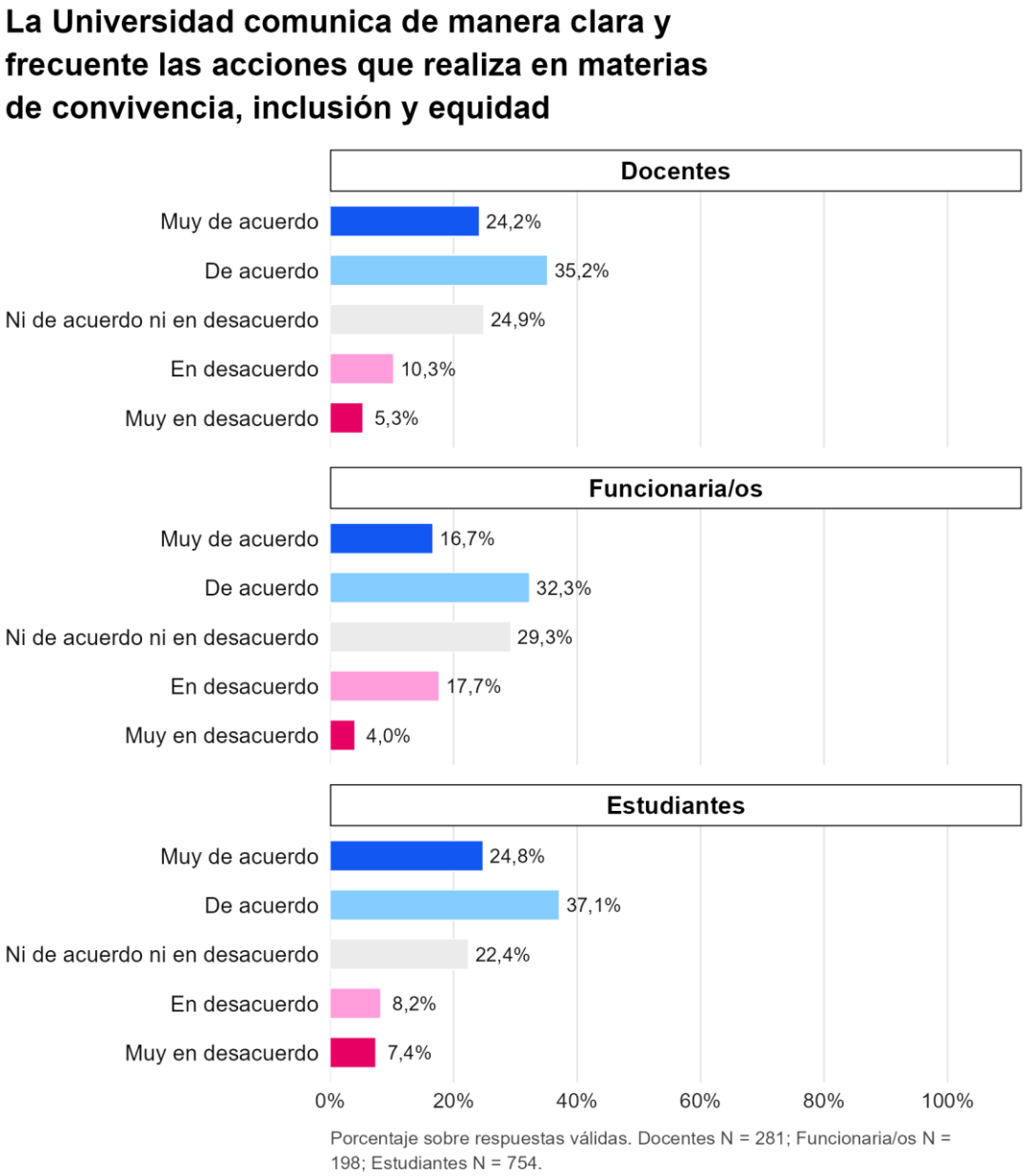
El acuerdo o muy de acuerdo con que se toman medidas para propiciar un ambiente seguro correspondió al 59,7% de docentes, el 48,2% de funcionaria/os y el 52,5% de estudiantes. La respuesta neutral corresponde al 23,3% para docentes, el 30,7% para funcionaria/os y 31,4% para estudiantes.

A partir de la implementación del protocolo de Apoyo Académico para Estudiantes Cuidadores, la Universidad ha fortalecido el apoyo a la conciliación entre las actividades académicas o laborales y las responsabilidades de cuidado



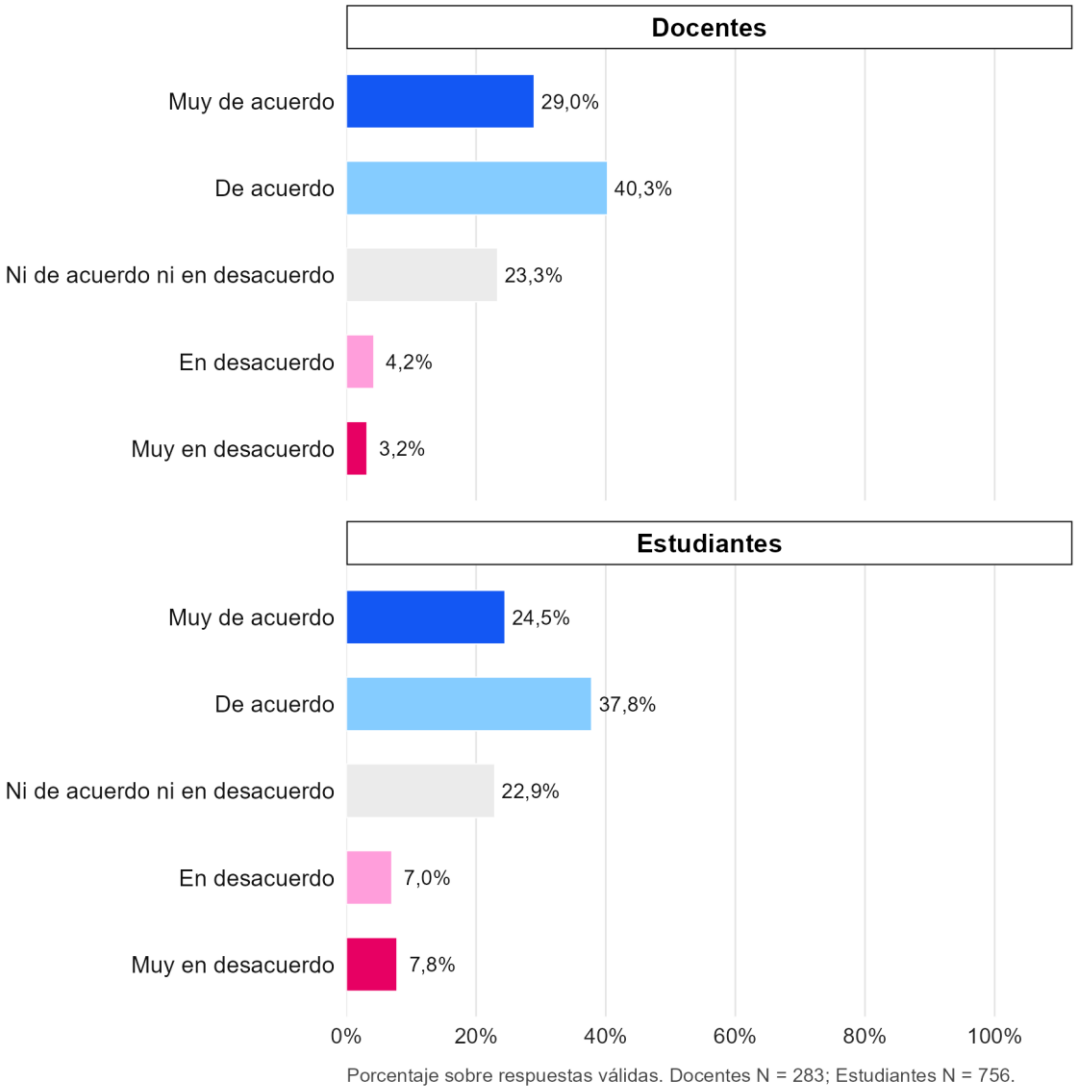
Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 283; Funcionaria/os N = 199; Estudiantes N = 756.

Respecto a la afirmación sobre el protocolo de Apoyo Académico para Estudiantes cuidadores, la categoría neutral representó el 34,6% de docentes, el 45,2% de funcionaria/os y el 30,6% de estudiantes. El acuerdo o muy de acuerdo alcanzó el 59%, 48,3% y 56,7%, respectivamente.



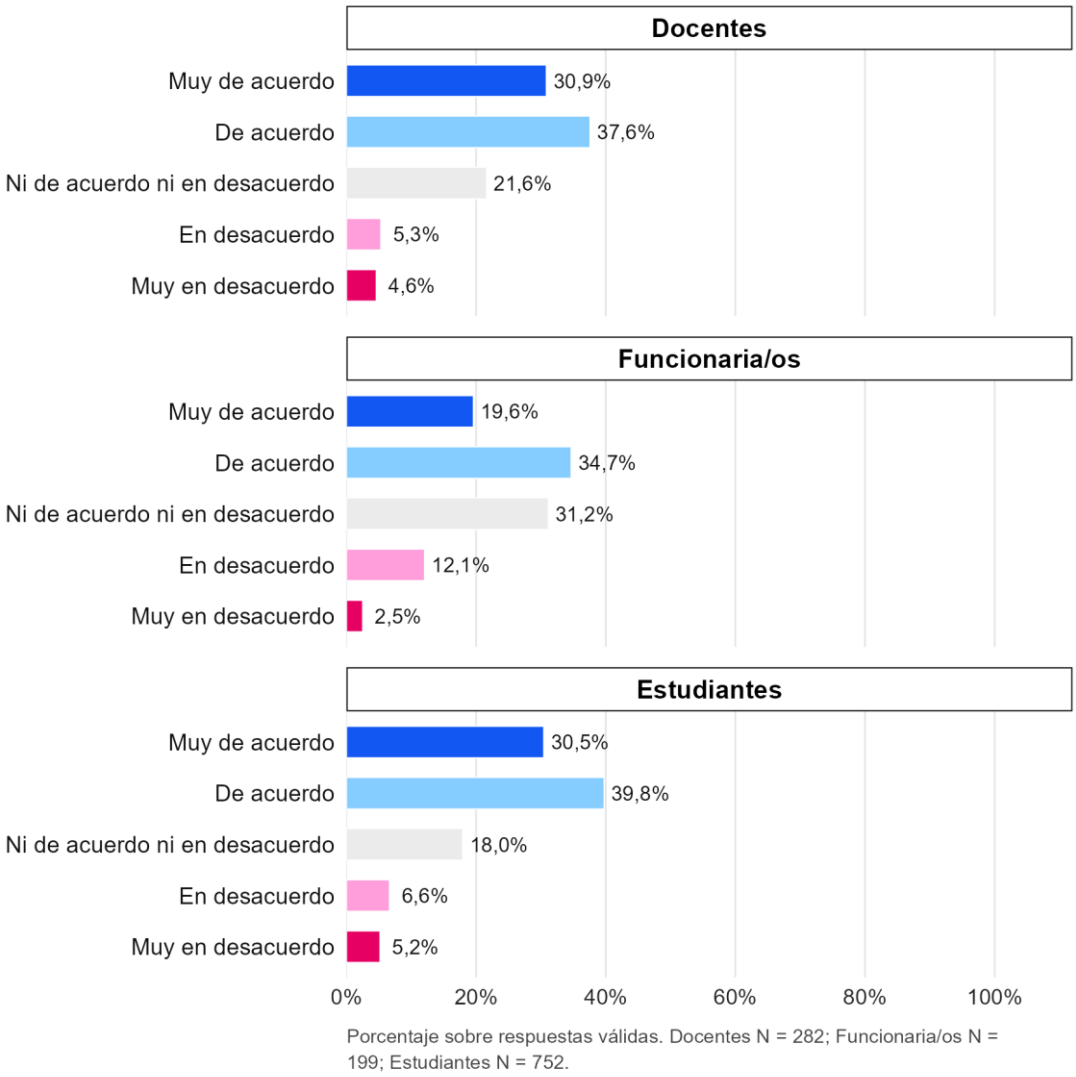
El nivel de acuerdo o muy de acuerdo con que la Universidad comunica clara y frecuentemente sus acciones en convivencia, inclusión y equidad representó el 59,4% de docentes, el 49% de funcionaria/os y el 61,9% de estudiantes.

Las acciones institucionales (políticas, planes, unidad de inclusión, protocolos), responden a las necesidades de los estudiantes asegurando que nadie quede marginado por su condición.



El nivel de acuerdo o muy de acuerdo con que las acciones institucionales responden a las necesidades de estudiantes reunió el 69,3% de docentes y al 62,3% de estudiantes. Para ambos estamentos la categoría neutral bordea alrededor del 23%.

Existen acciones que aportan a una convivencia respetuosa al interior de la institución.



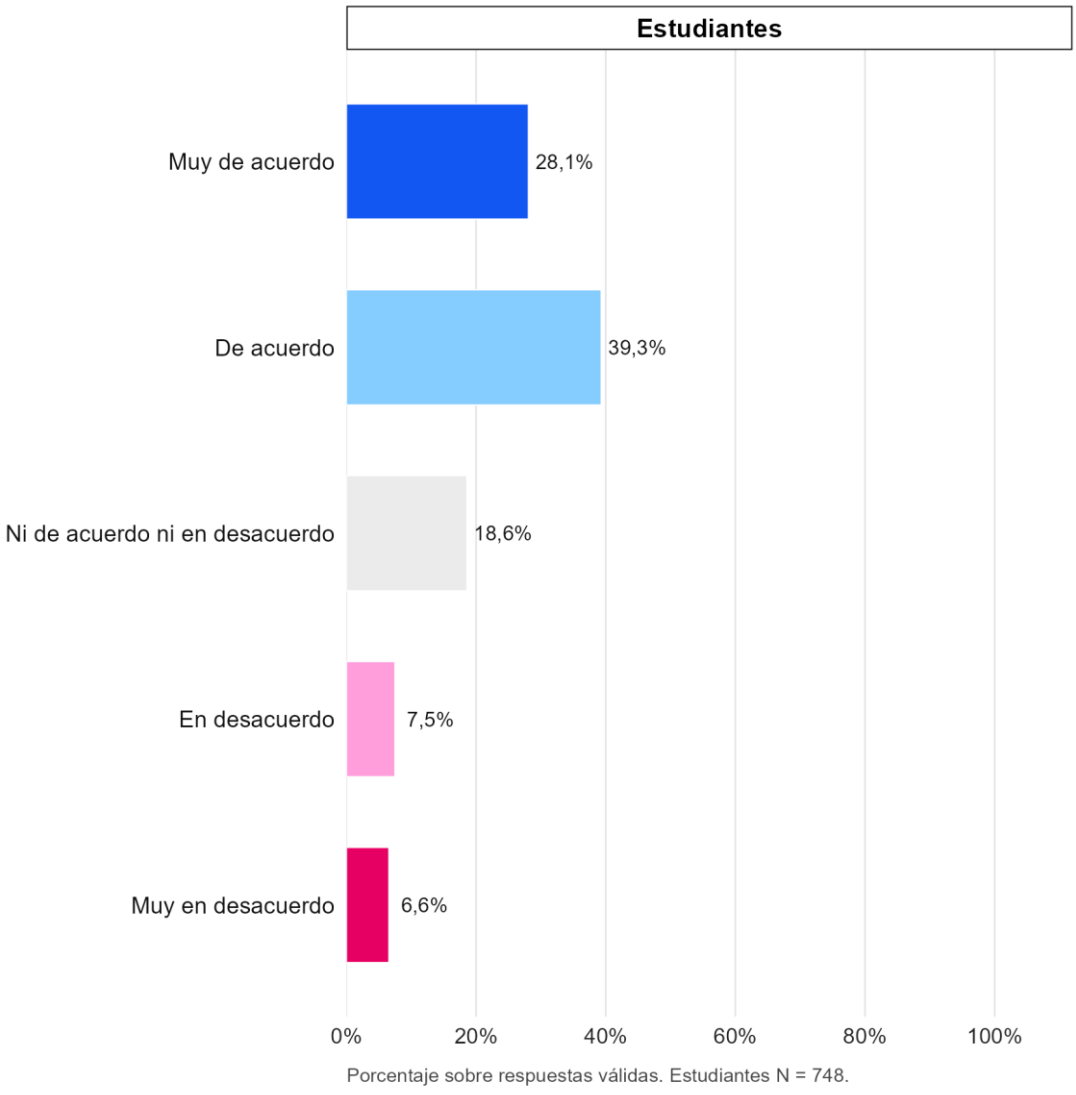
Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 282; Funcionaria/os N = 199; Estudiantes N = 752.

Las respuestas de acuerdo o muy de acuerdo alcanzaron aproximadamente el 68,5% entre docentes, el 54,3% entre funcionarias/os y el 70,3% entre estudiantes.

Docencia universitaria

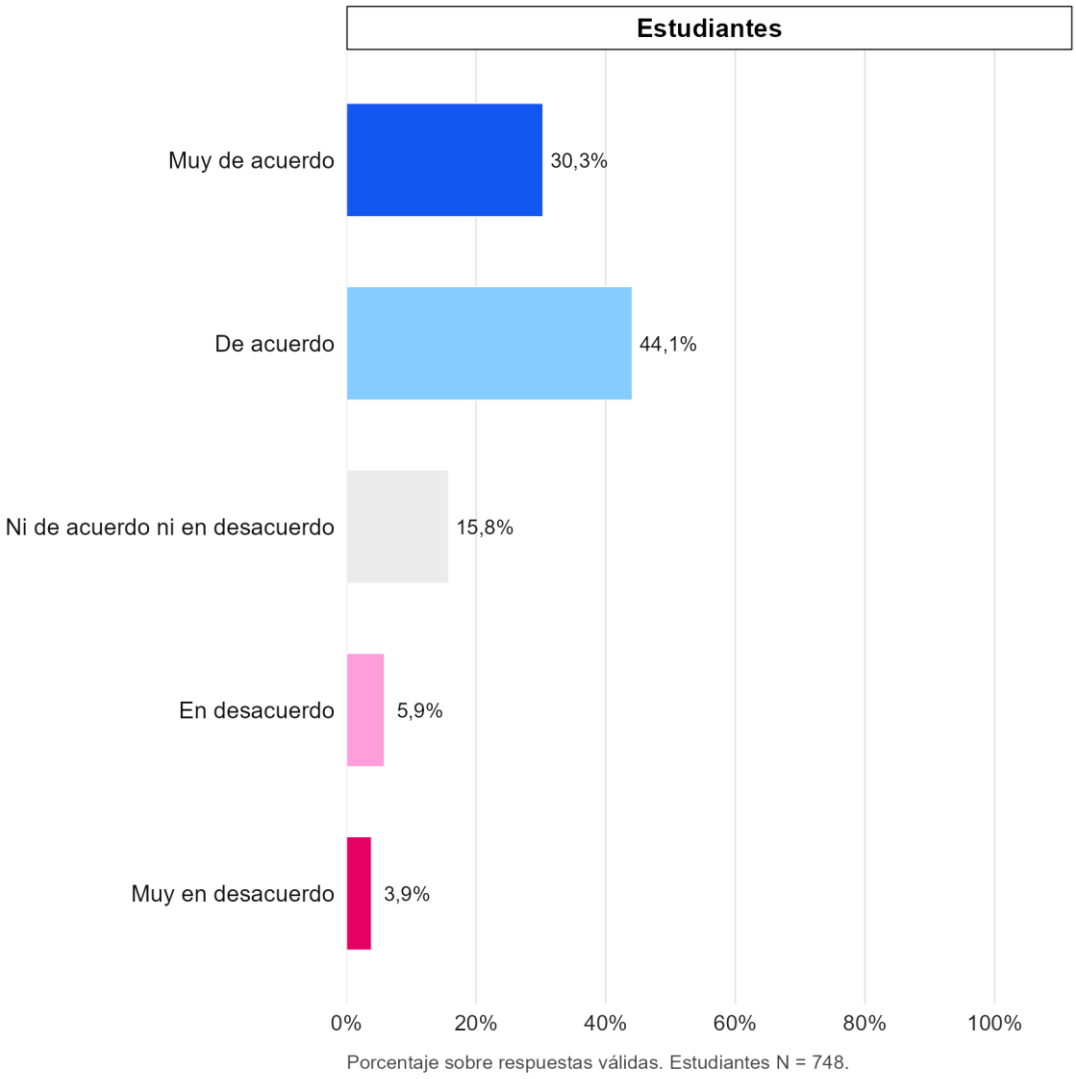
Los gráficos de esta sección se aplican exclusivamente al estamento estudiantil.

Durante mi formación en la Universidad he tenido acceso a contenidos o instancias relacionadas con convivencia, respeto, equidad y derechos humanos.



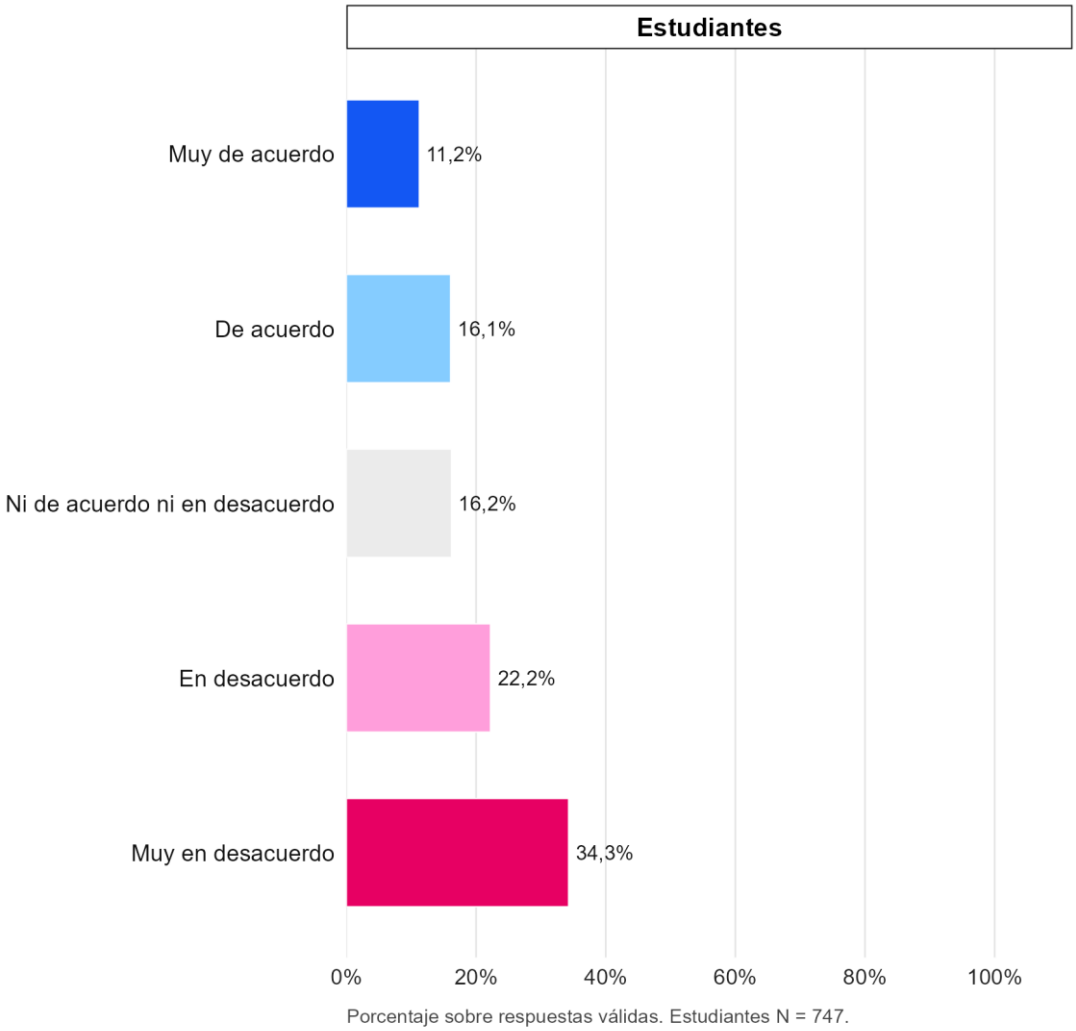
El 67,4% del estamento estudiantil manifestó acuerdo o mucho acuerdo con haber tenido acceso a contenidos o instancias sobre estas materias. La respuesta neutral representó el 18,6%.

Las referencias y ejemplos utilizados en clases representan distintas miradas y experiencias.



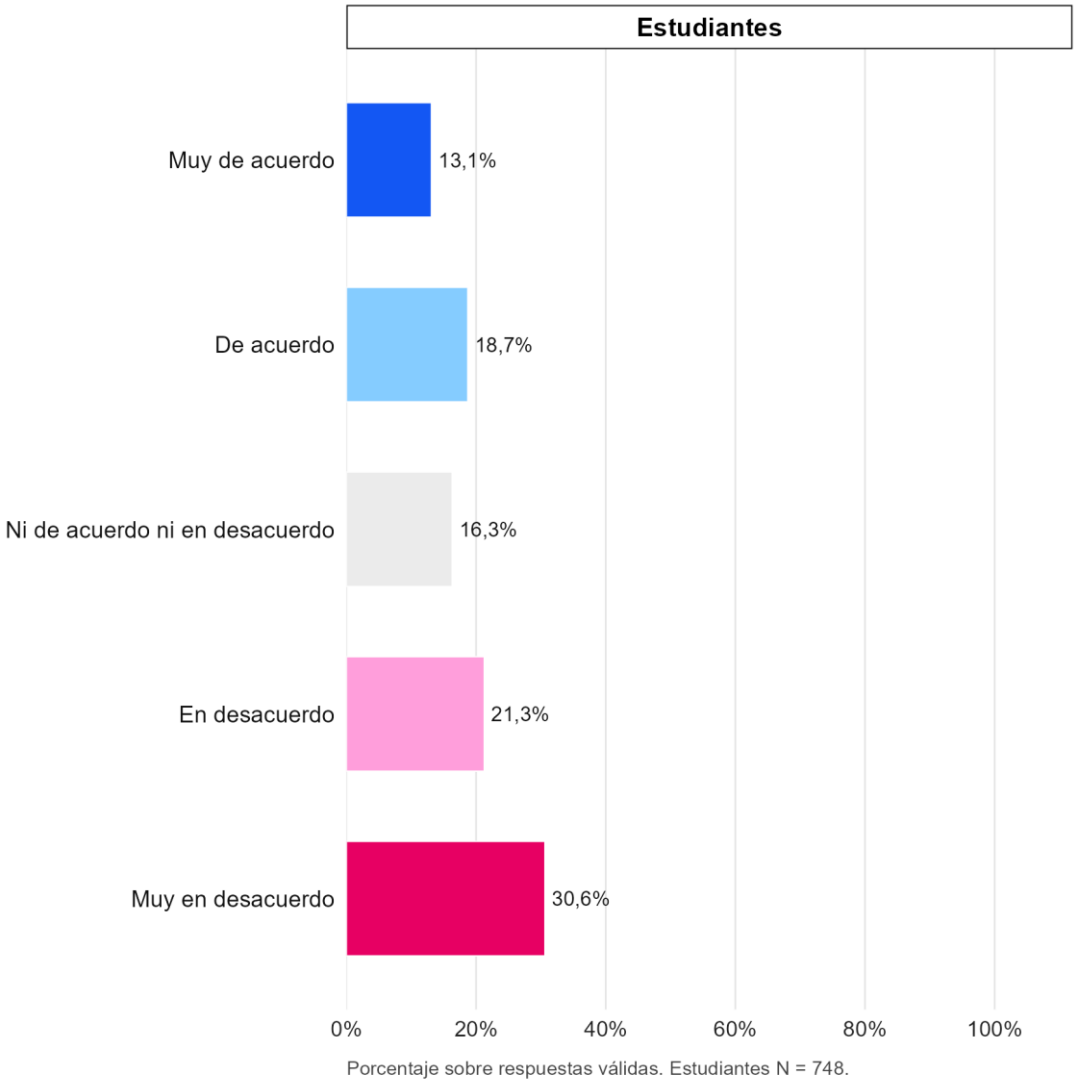
El 74,4% de las y los estudiantes se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que las referencias y ejemplos utilizados en clases representan distintas miradas y experiencias.

Me he sentido discriminado arbitrariamente por razones socioeconómicas dentro de la Universidad.



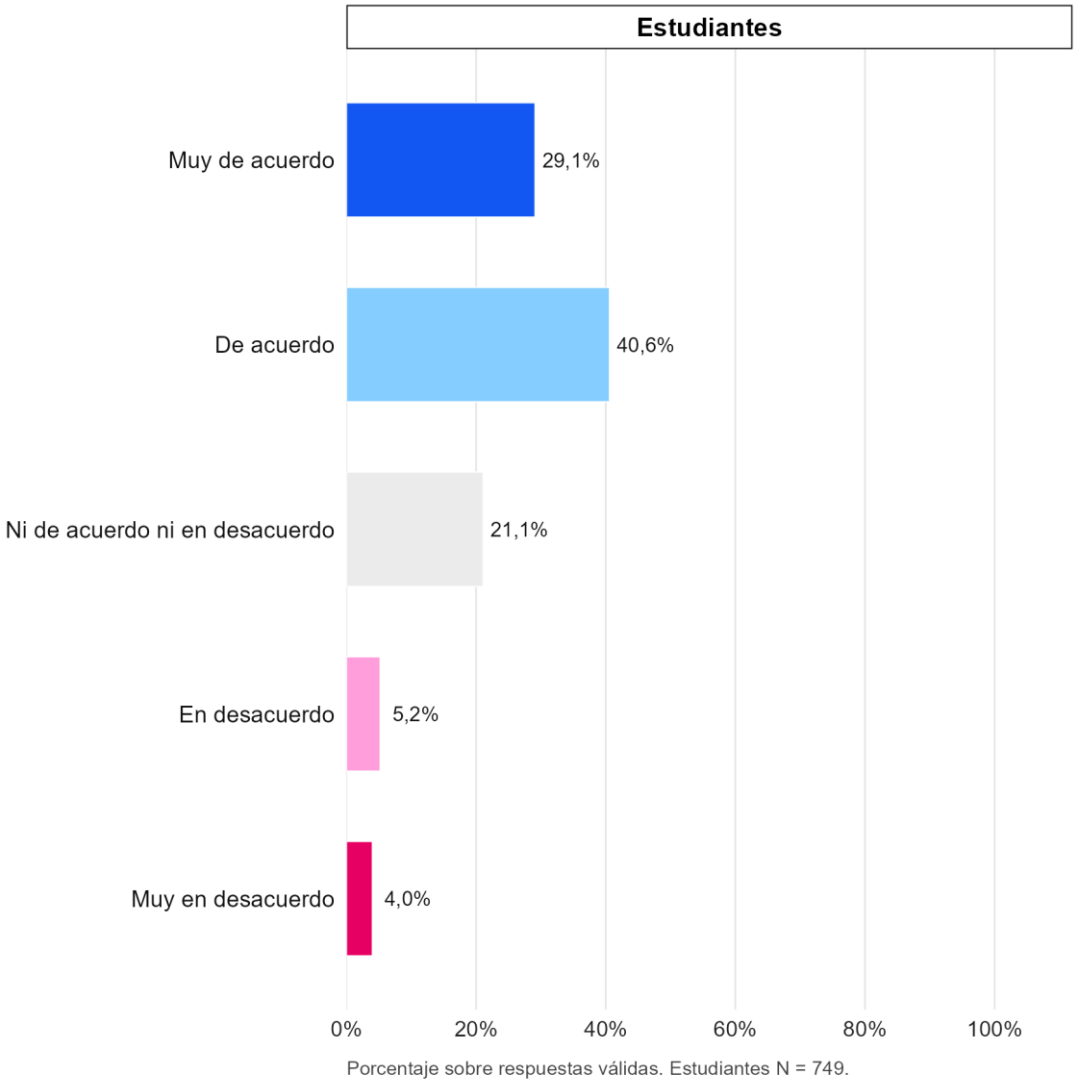
Respecto a experiencias de discriminación socioeconómica vivida, el 27,3% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con haberse sentido discriminado arbitrariamente por razones socioeconómicas. El 56,5% seleccionó «En desacuerdo» o «Muy en desacuerdo».

He presenciado situaciones de discriminación arbitraria por razones socioeconómicas dentro de la Universidad.



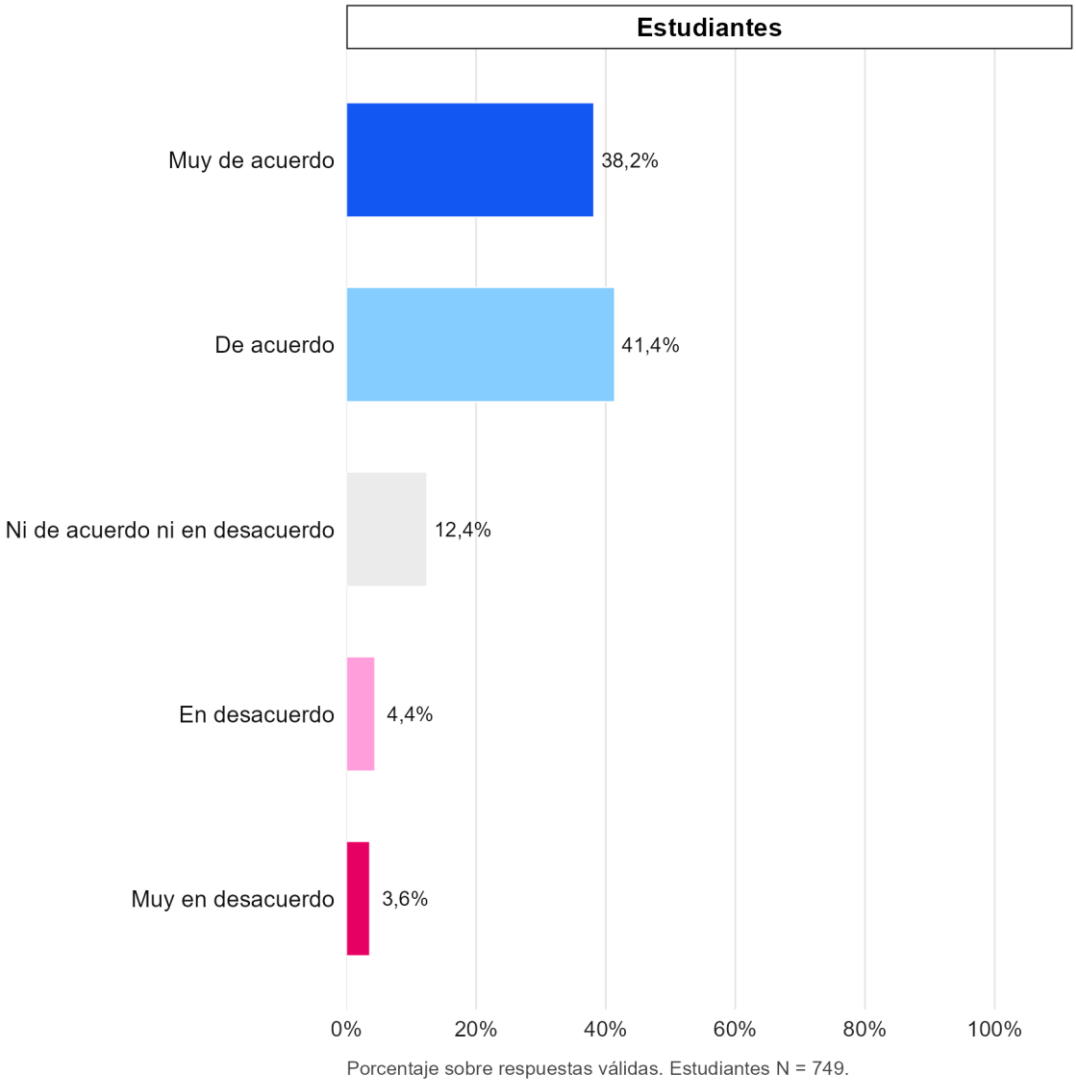
El 31,8% se manifestó de acuerdo o muy de acuerdo con haber presenciado situaciones de discriminación por razones socioeconómicas. El desacuerdo o muy en desacuerdo reunió el 51,9% de las respuestas a nivel estudiantil.

En la universidad, se valora y respeta la diversidad cultural, incluyendo personas de pueblos originarios, migrantes u otras culturas.



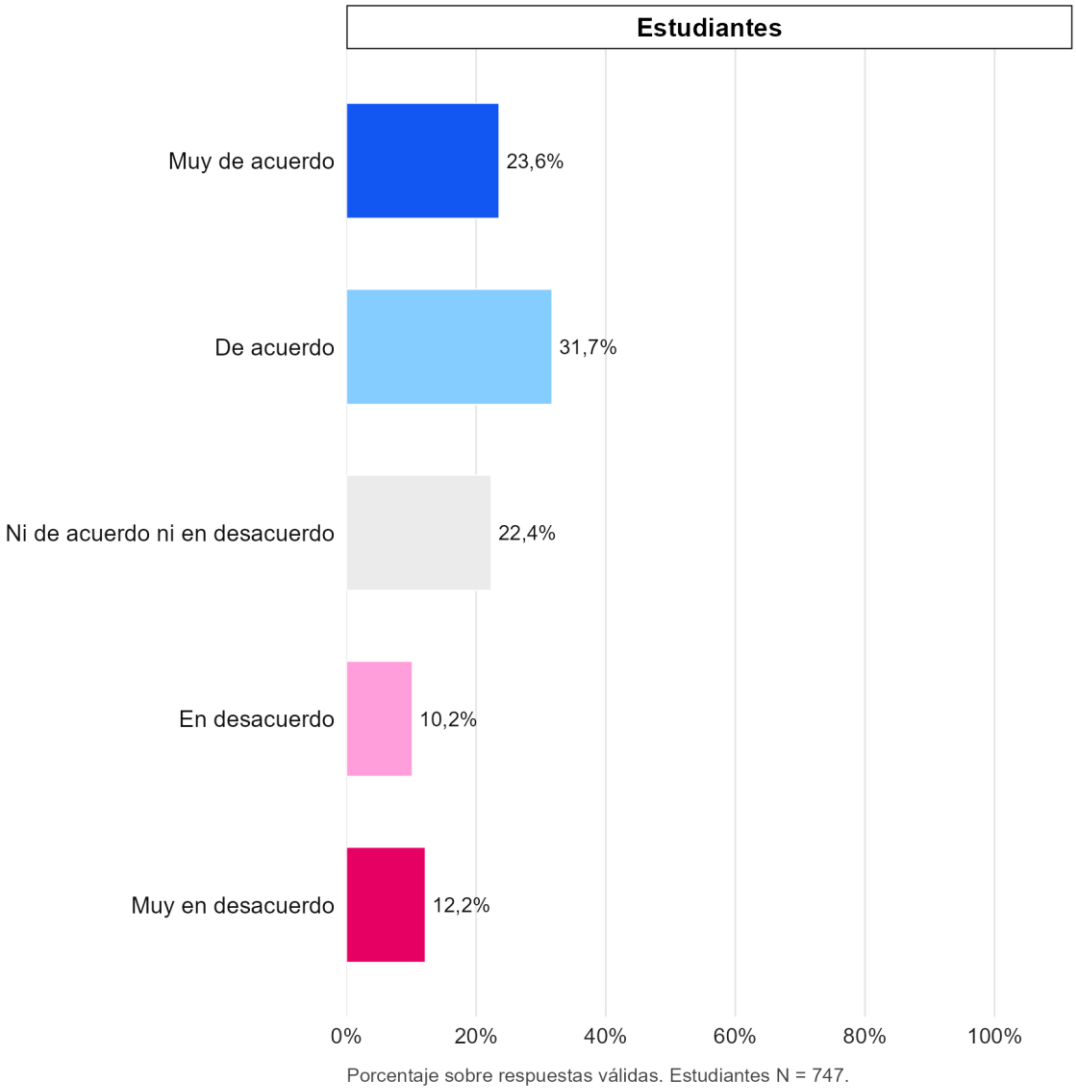
El 69,7% de las personas del estamento estudiantil estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que la Universidad valora y respeta la diversidad cultural.

El trato del estamento funcionario (personal administrativo, seguridad, etc.) hacia el estudiantado es respetuoso.



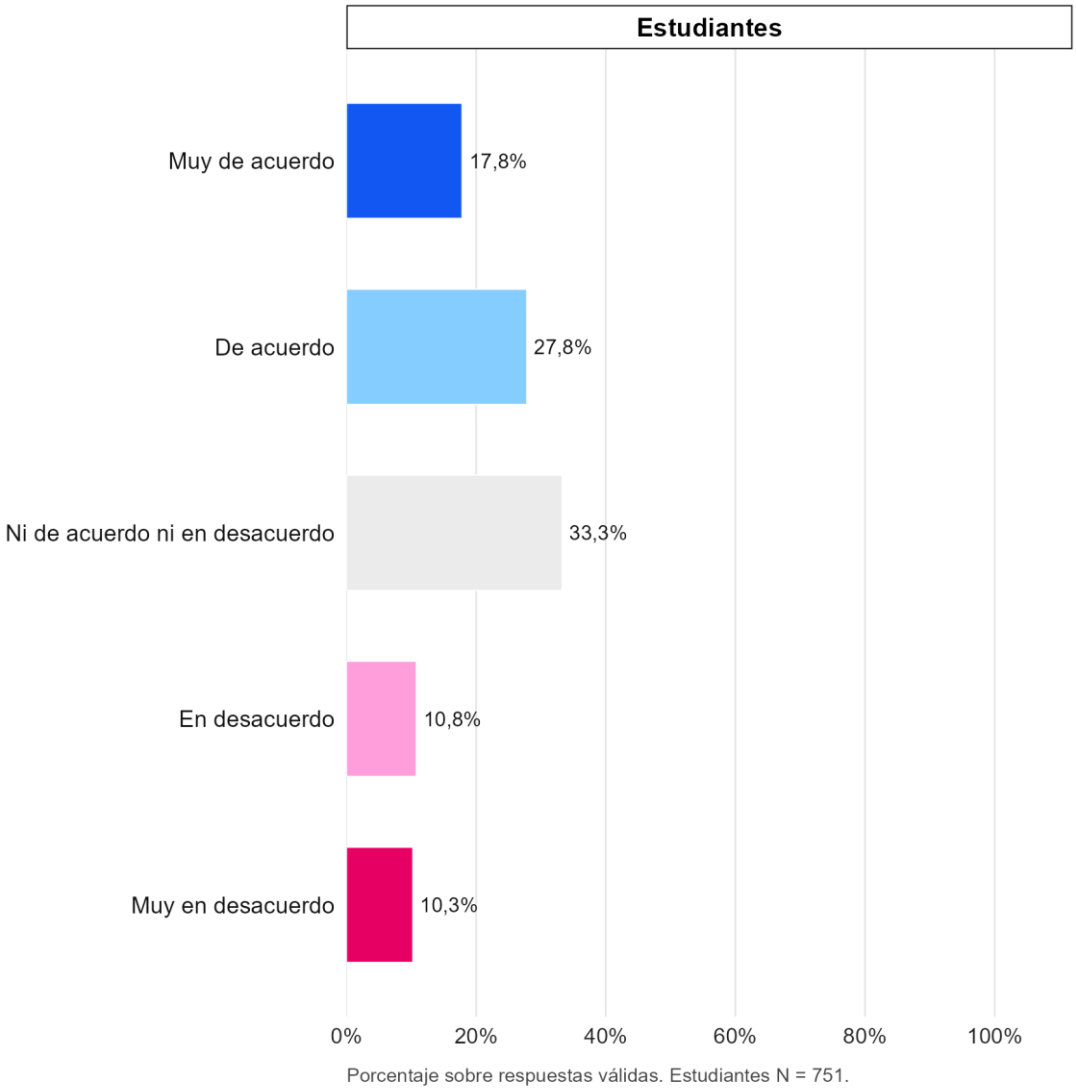
El 79,6% del estamento estudiantil estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que el trato del personal funcionario hacia el estudiantado es respetuoso.

La Universidad muestra flexibilidad y apoyo, así como ajustes de horarios o método de evaluación por razones justificadas graves (ej. salud, discapacidad, etc.).



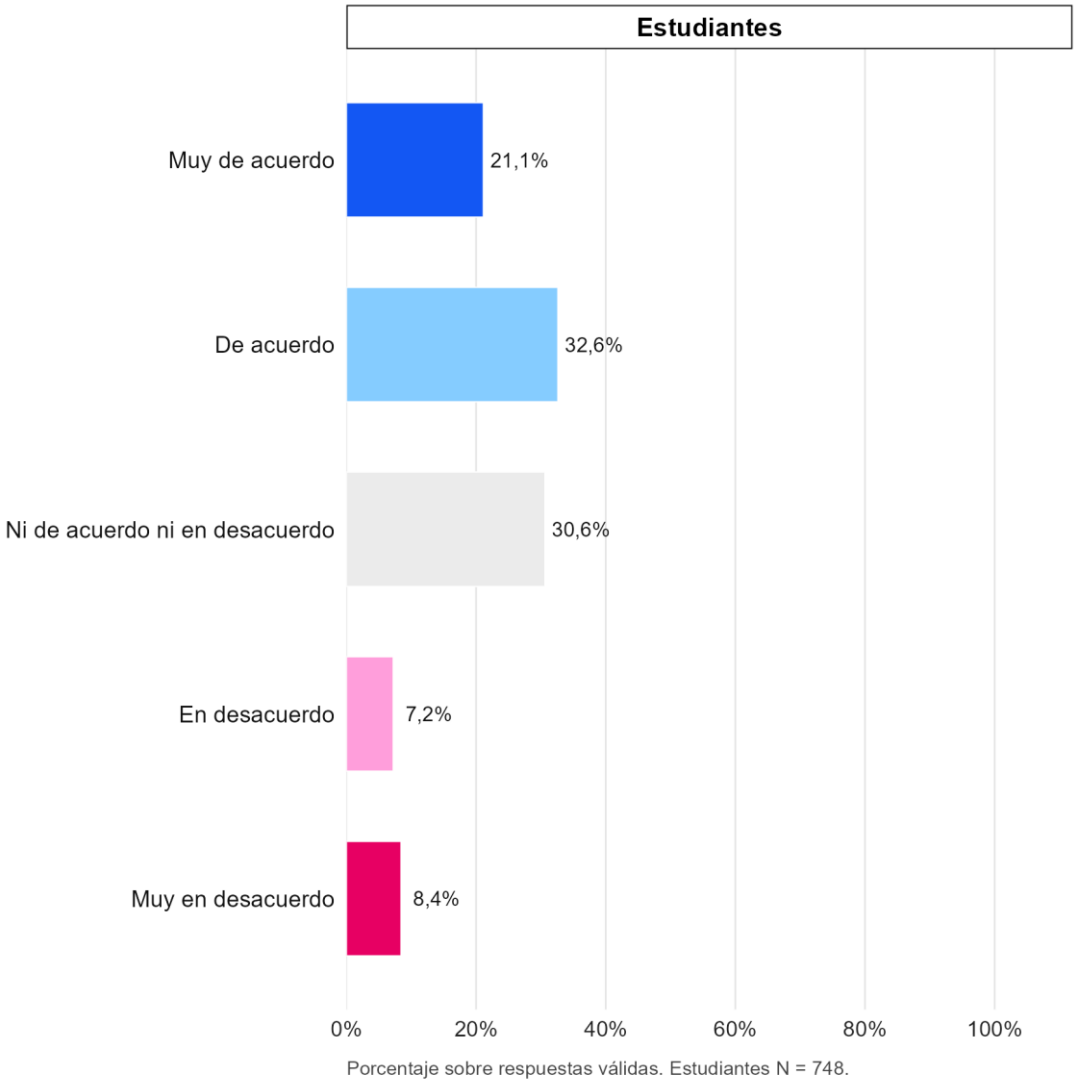
Sobre la percepción de flexibilidad y apoyo, el 55,3% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. El 22,4% seleccionó la categoría neutral y el 22,4% se manifestó en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Las actividades extracurriculares o sociales de la Universidad están diseñadas para ser accesibles a todo el estudiantado (horarios, costos, ubicación).



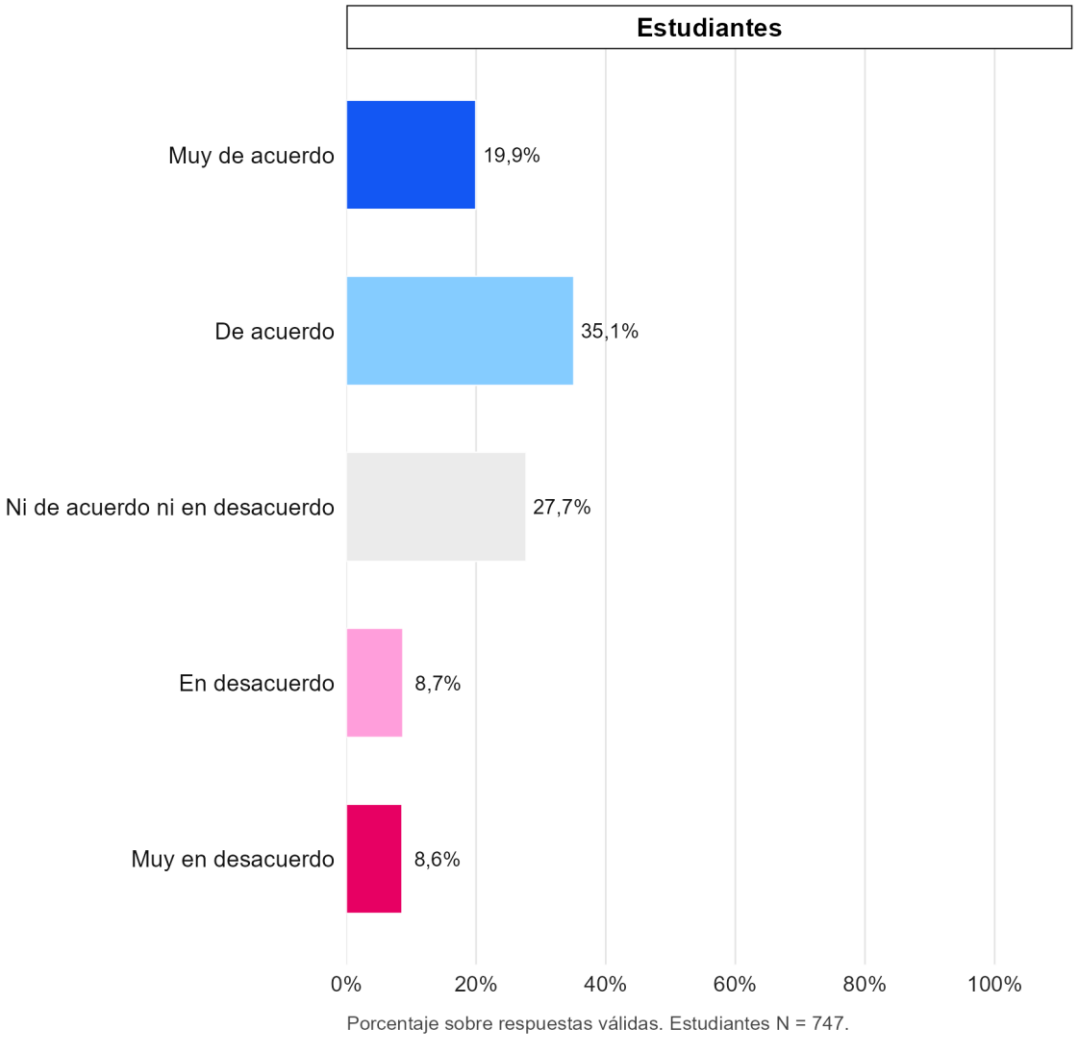
El 45,6% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que estas actividades son accesibles para todo el estudiantado. La respuesta neutral alcanzó el 33,3%.

Cuando surgen conflictos entre pares, estos se resuelven de manera constructiva y respetuosa en mi carrera/facultad



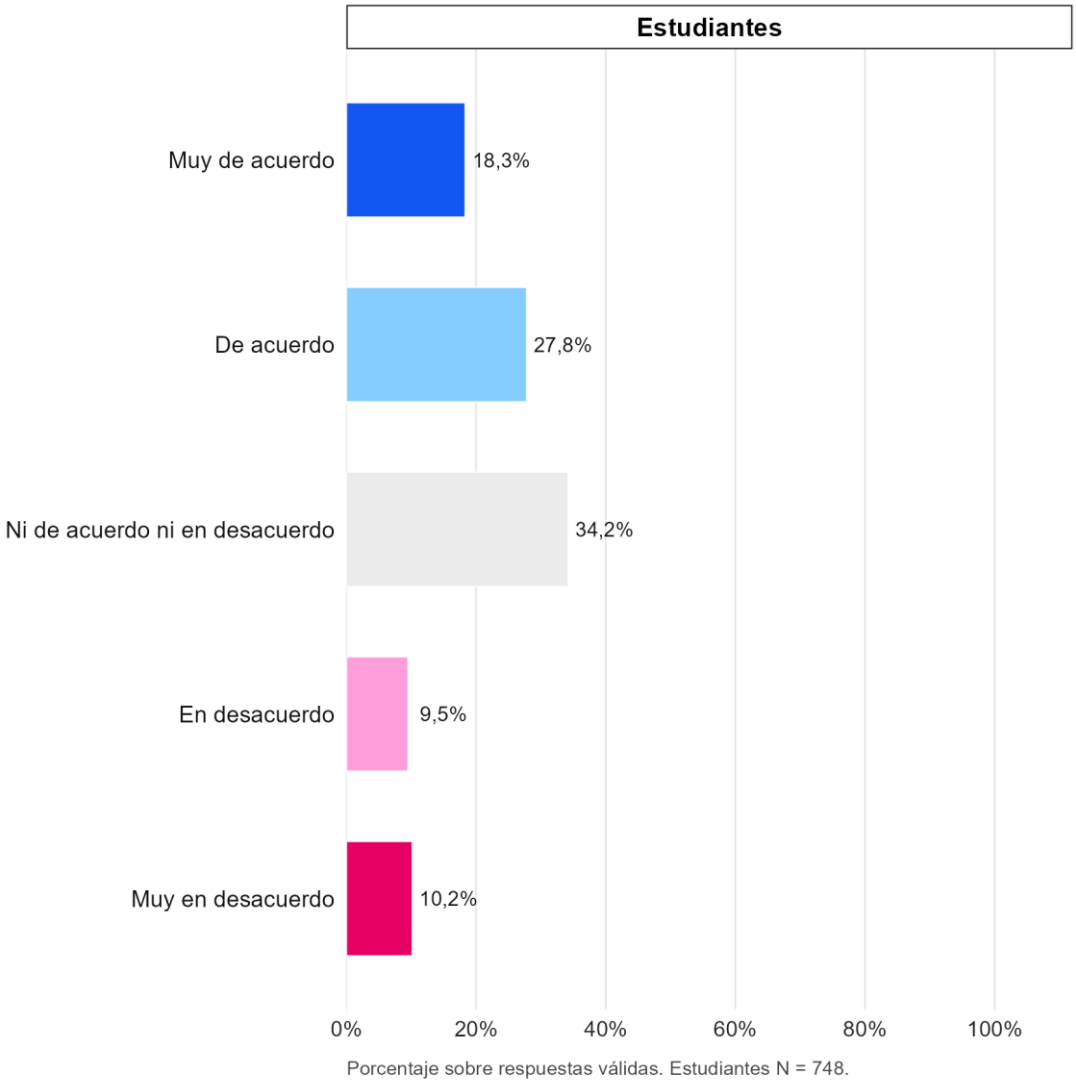
El 53,7% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que los conflictos se resuelven constructiva y respetuosamente en su carrera o facultad. El 30,6% seleccionó la categoría neutral dentro del estamento estudiantil.

Considero que la Universidad entrega las herramientas adecuadas (talleres, información, canales) para manejar los conflictos interpersonales



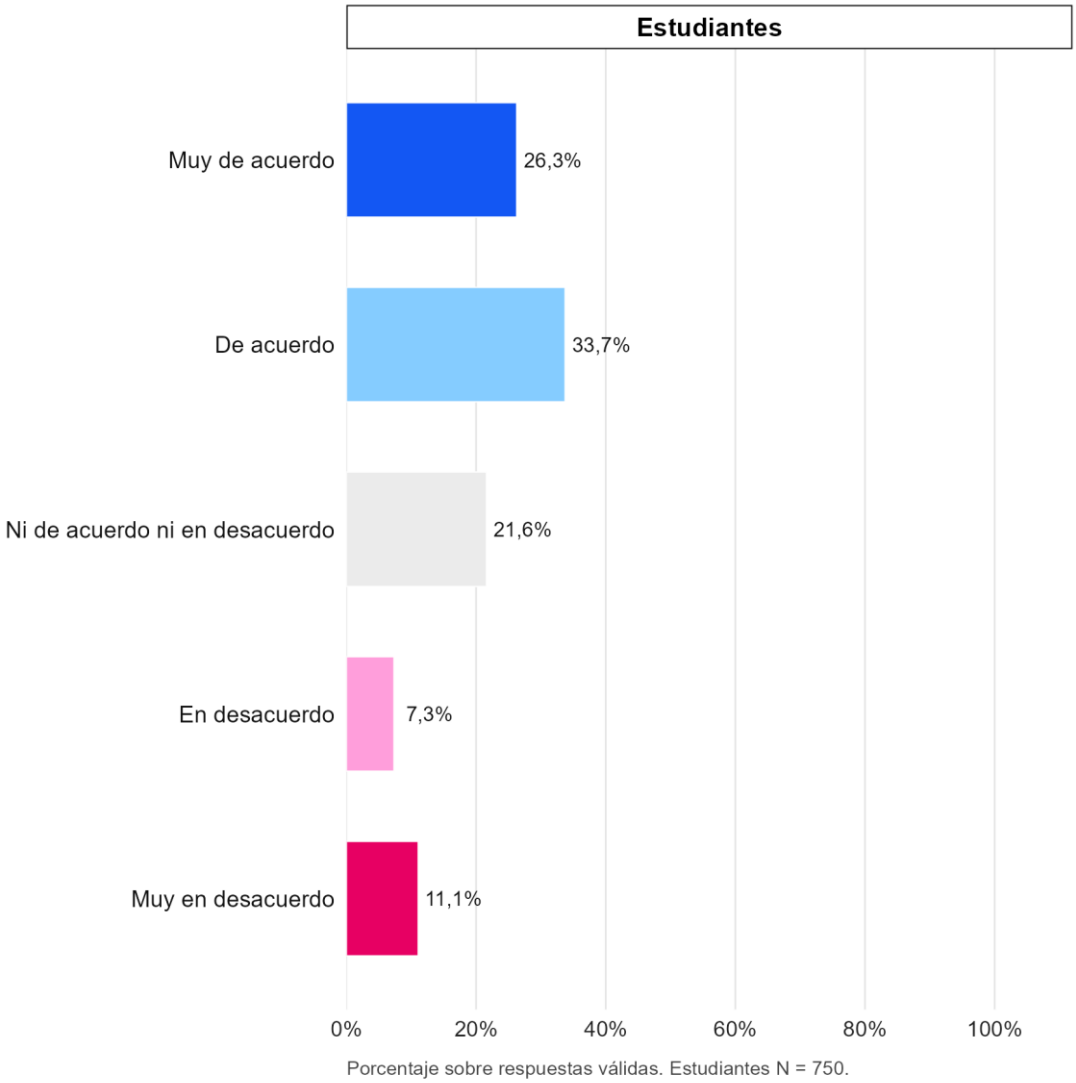
El 55,0% de las y los estudiantes estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que la Universidad entrega herramientas adecuadas para manejar conflictos interpersonales. La respuesta neutral representó el 27,7%.

La Universidad interviene de manera oportuna y efectiva cuando se detectan problemas graves de convivencia.



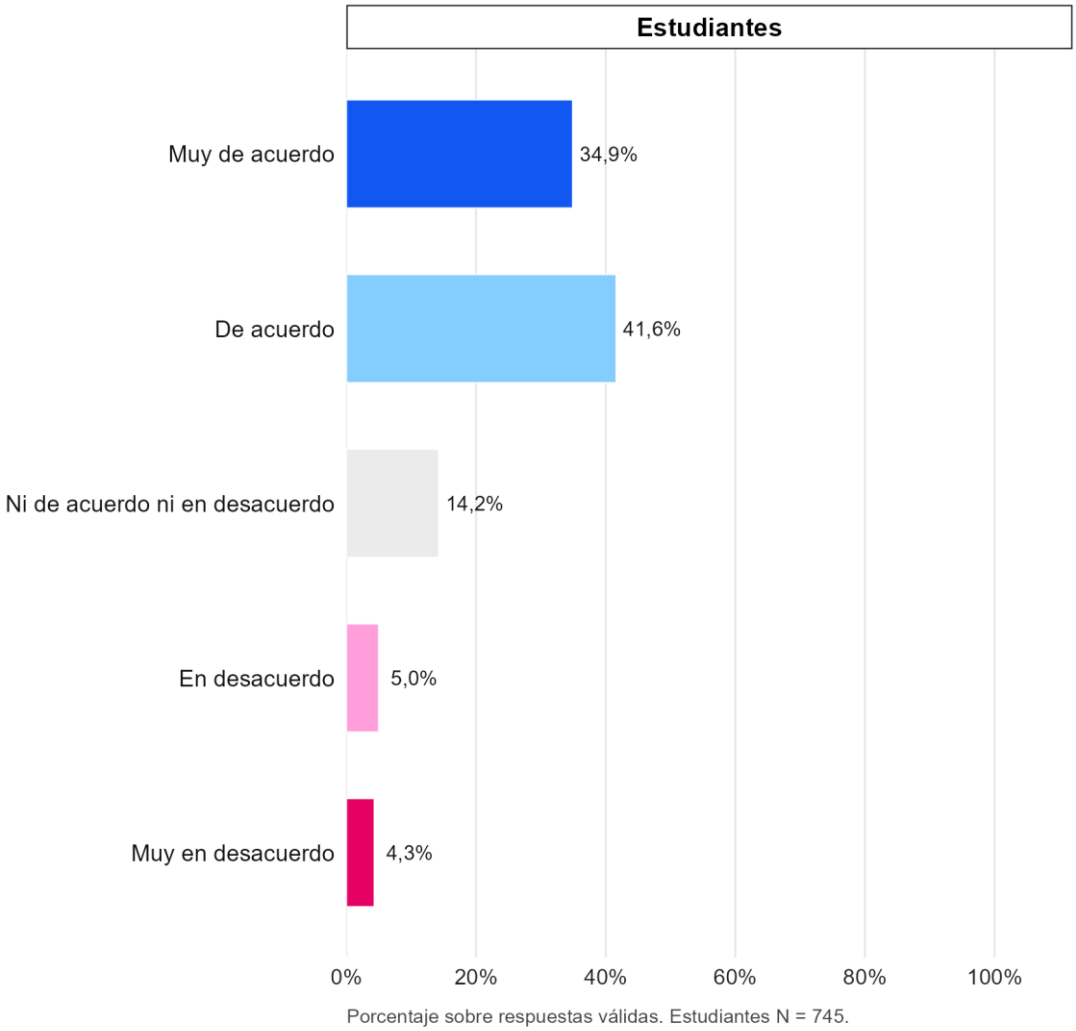
El 46,1% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que la Universidad interviene de forma oportuna y efectiva. El 34,2% seleccionó la categoría neutral.

El ambiente de convivencia en mi carrera me hace sentir parte de una comunidad o un grupo de pertenencia



El 60,0% estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que el ambiente de convivencia en su carrera le hace sentir parte de una comunidad o grupo. La categoría neutral abarca el 21,6%.

Los docentes promueven un ambiente de diálogo que permite que todos los estudiantes participen.



El 76,5% del estamento estudiantil estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que los docentes promueven un ambiente de diálogo que permite participar a todo el estudiantado.

Cultura inclusiva

Palabras asociadas a diversidad



El tamaño de cada palabra representa su frecuencia de aparición. Se excluyen palabras funcionales y el nombre de la Universidad.

La diversidad se vincula sobre todo con la variedad, el respeto, la inclusión y las diferencias. También destacan términos como pluralidad, riqueza, igualdad y tolerancia, lo que refleja una valoración de las distintas características, identidades y experiencias presentes en la comunidad universitaria.

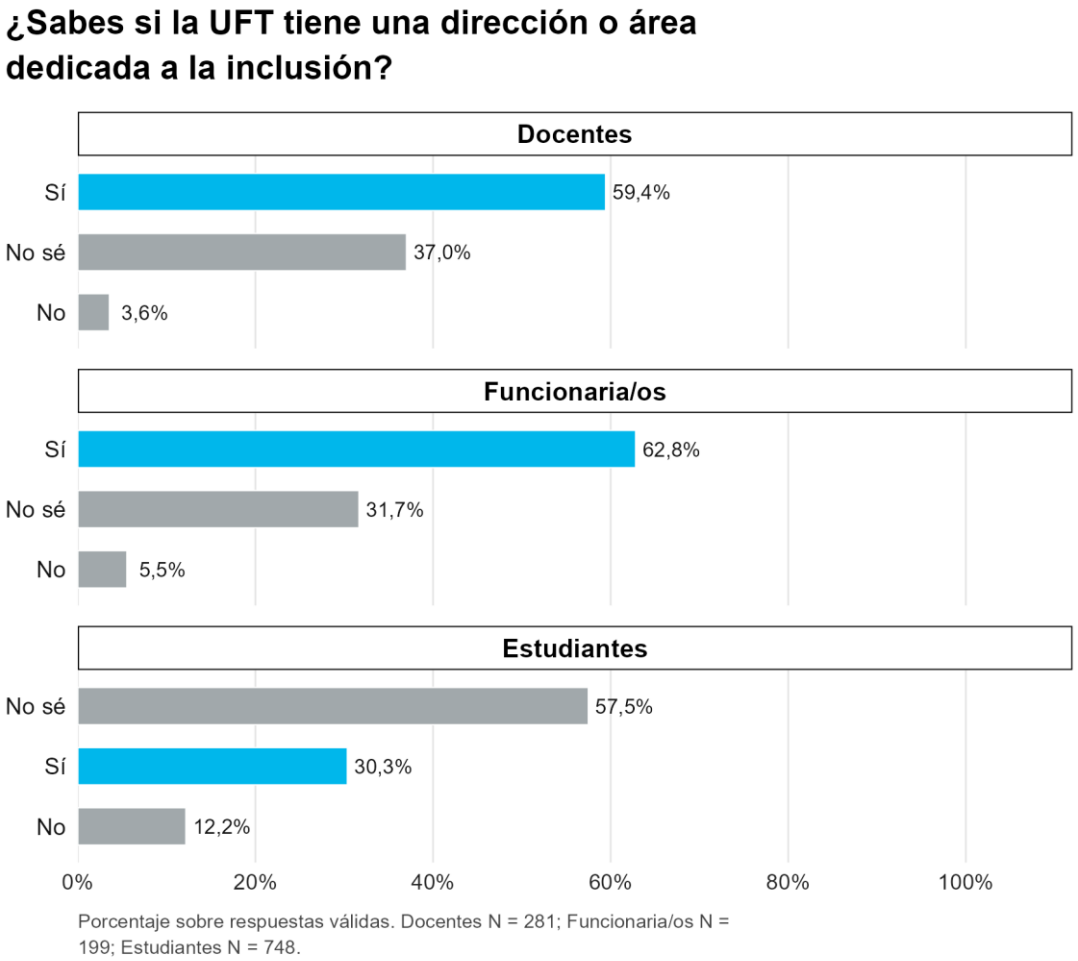
Palabras asociadas a inclusión



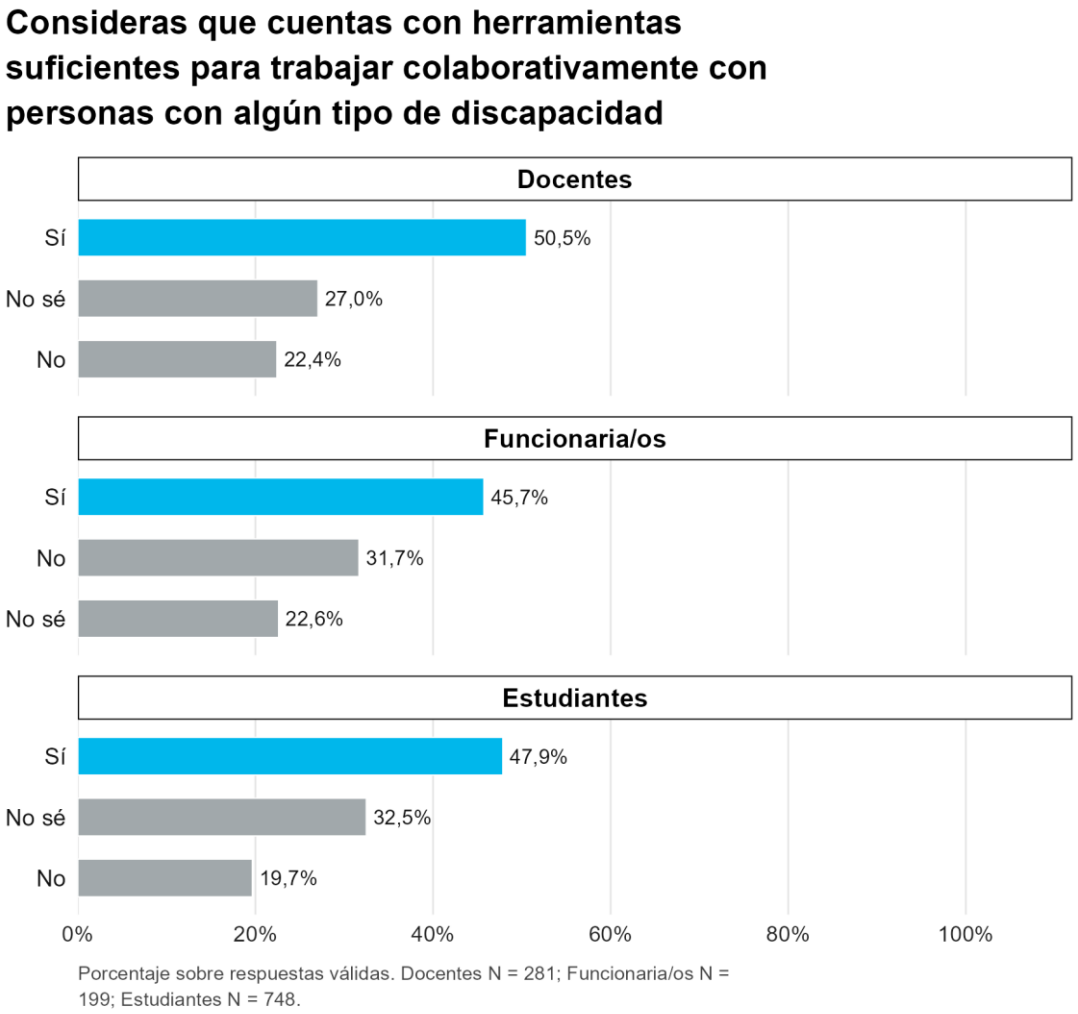
El tamaño de cada palabra representa su frecuencia de aparición. Se excluyen palabras funcionales y el nombre de la Universidad.

Las respuestas de docentes, funcionarias/os y estudiantes relacionan la inclusión principalmente con el respeto, la integración, la empatía y la igualdad. También aparecen con frecuencia ideas de aceptación, participación, apoyo y pertenencia, que

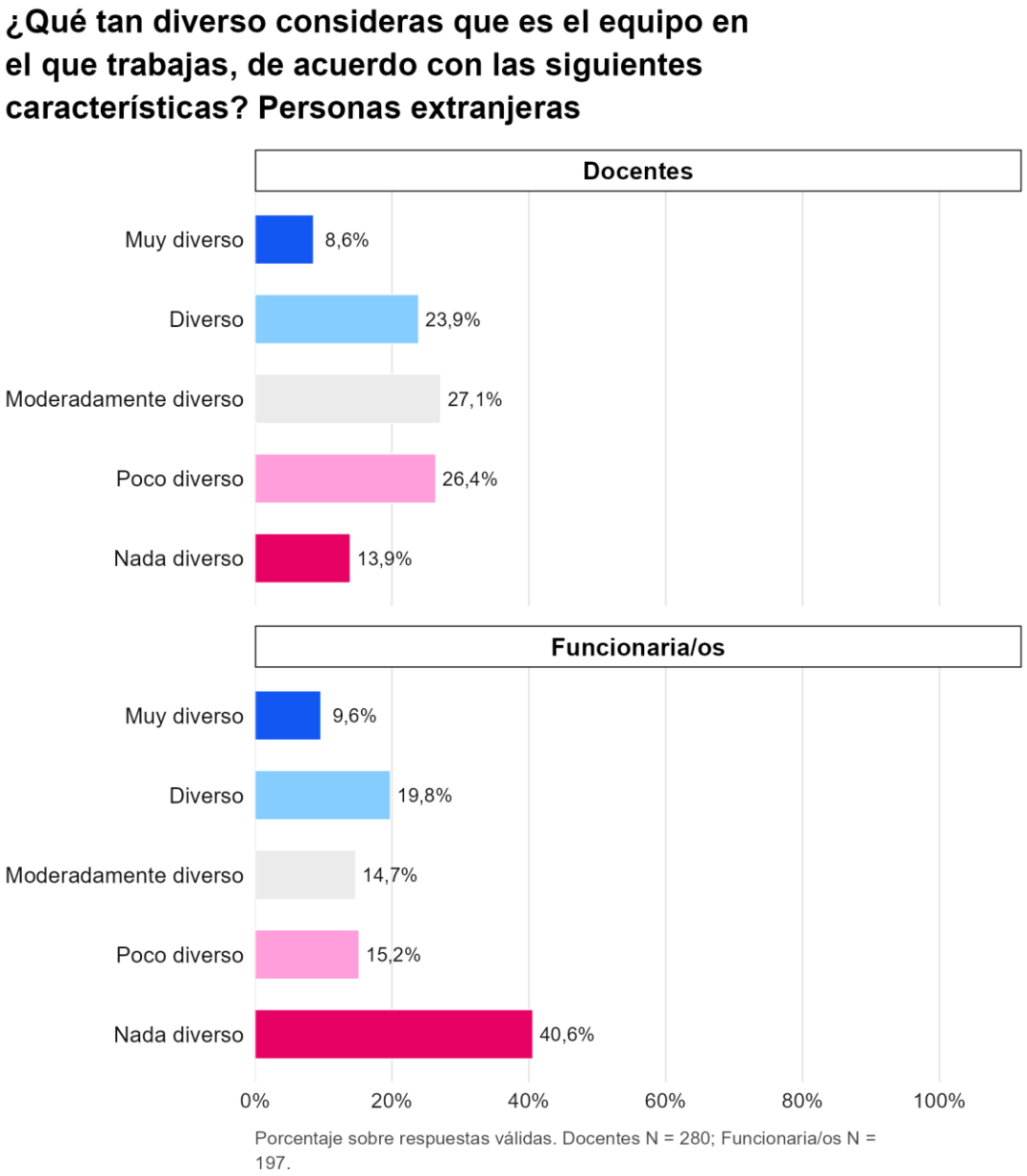
apuntan a la importancia de construir una comunidad donde todas las personas puedan ser reconocidas e incorporadas.



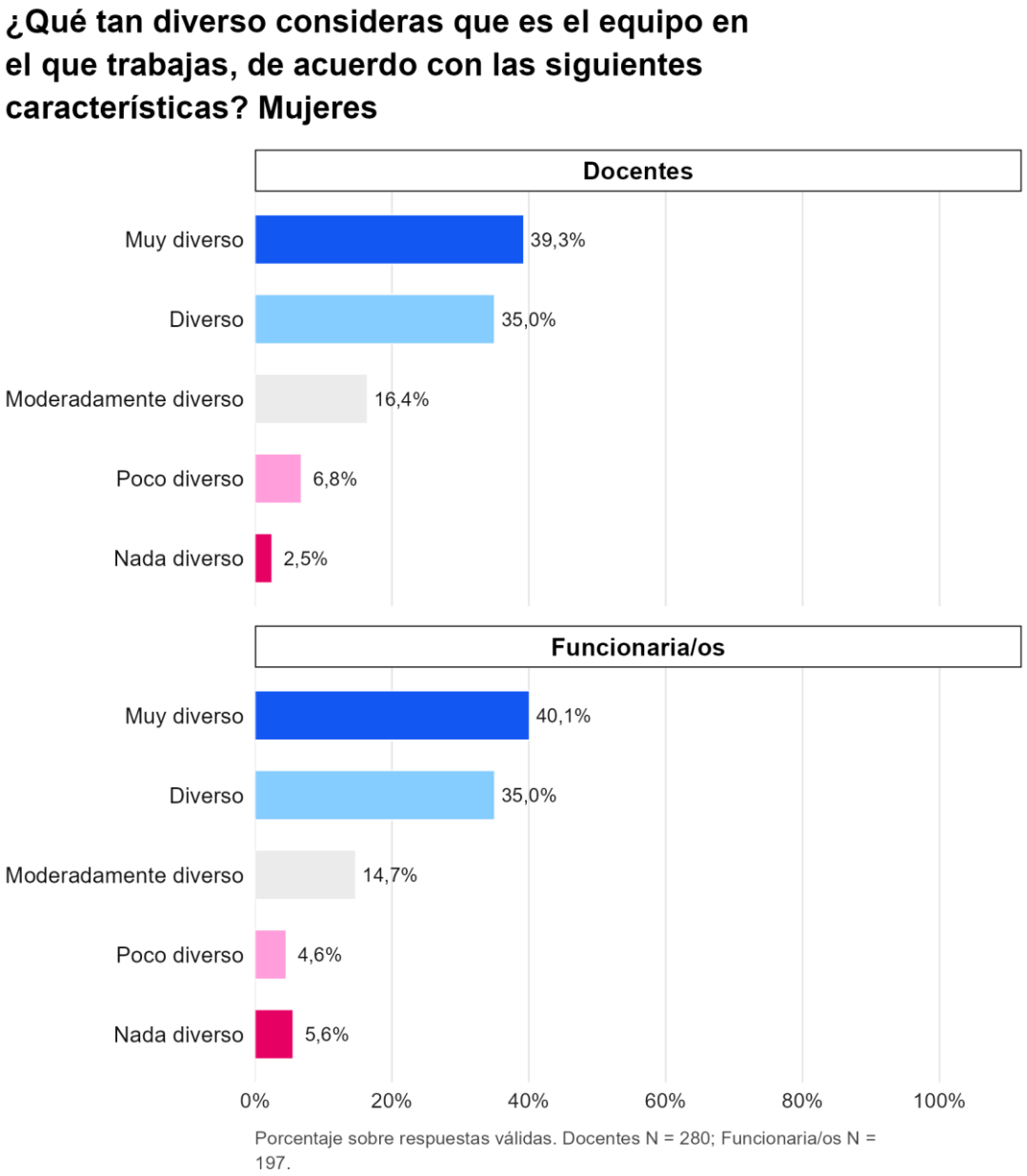
Respecto al conocimiento del área de inclusión dentro de la Universidad, la respuesta «Sí» fue seleccionada por el 59,4% de docentes, el 62,8% de funcionaria/os y el 30,3% de estudiantes. Entre estudiantes, «No sé» fue la respuesta más frecuente, con un 57,5%.



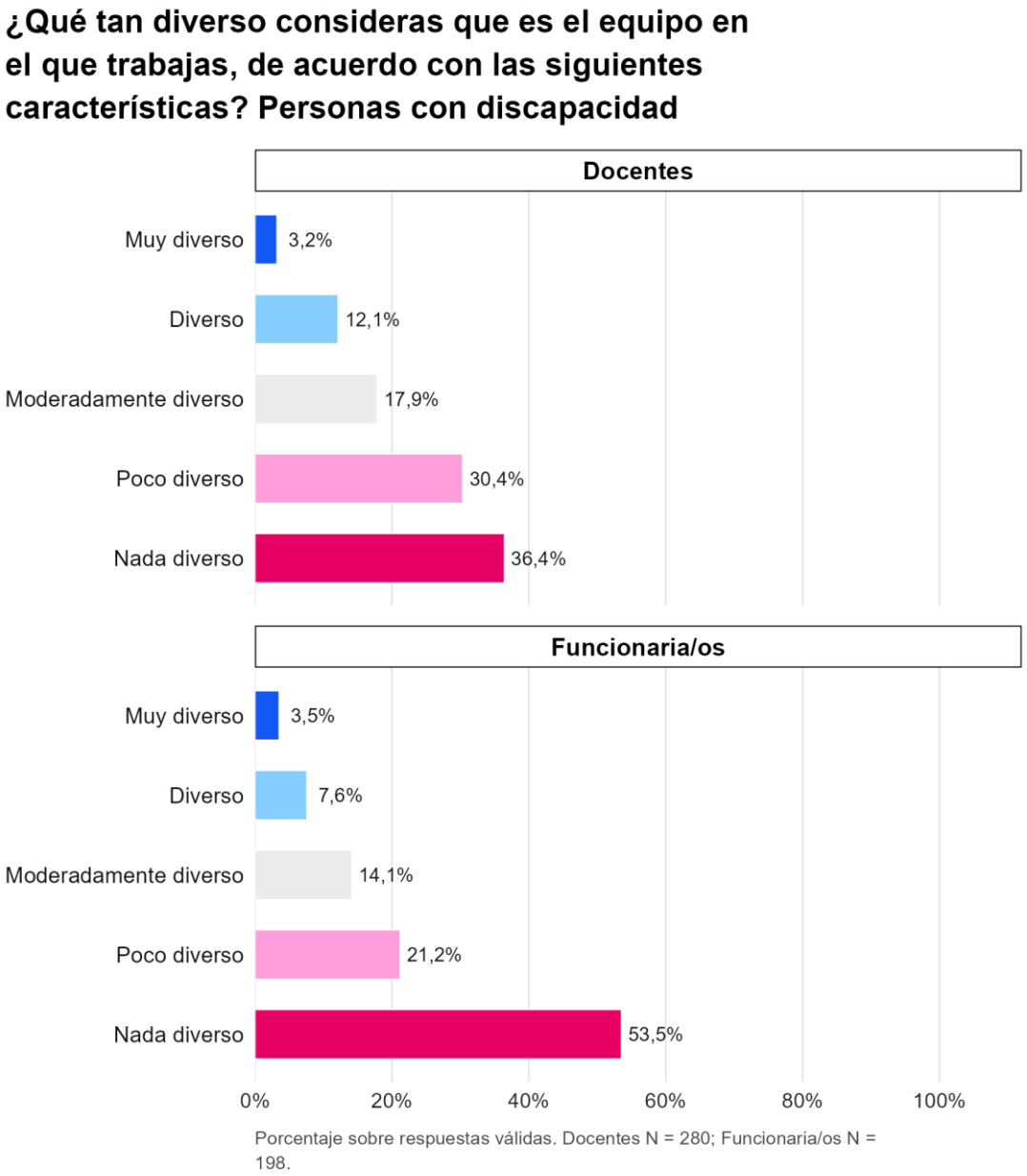
Respecto a contar con herramientas para colaborar con personas con discapacidad, la respuesta «Sí» abarcó el 50,5% de docentes, el 45,7% de funcionaria/os y el 47,9% de estudiantes. La categoría «No sé» representó el 27%, 22,6% y 32,5%, respectivamente a cada estamento.



Respecto a la diversidad en los equipos de trabajo, en relación a personas extranjeras las respuestas «Nada diverso» y «Poco diverso» reunieron 40,3% de docentes y al 55,8% de funcionaria/os.

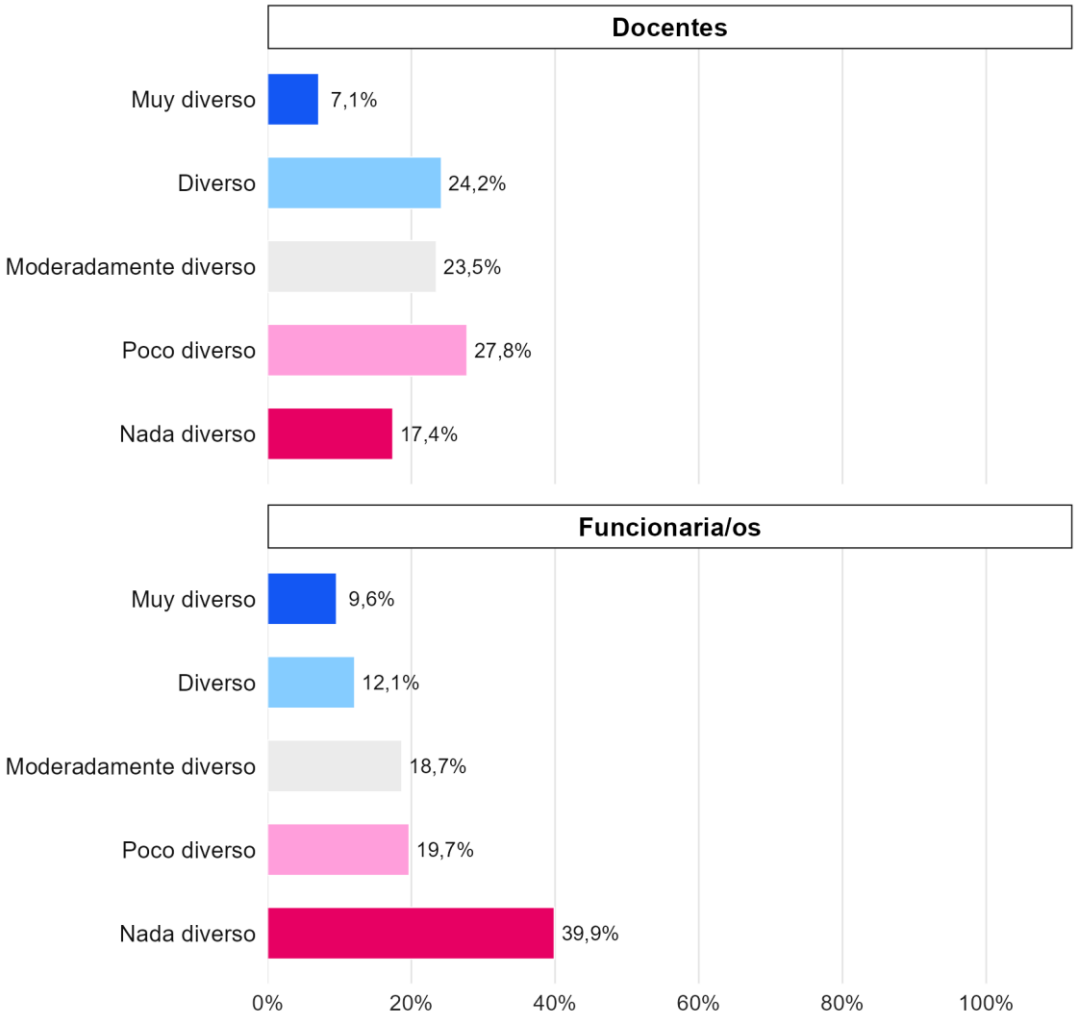


Respecto a la diversidad de mujeres, las categorías «Diverso» y «Muy diverso» concentraron el 74,3% de las respuestas docentes y el 75,1% de las de funcionaria/os.



En torno a la diversidad de personas con discapacidad en el trabajo, las respuestas «Nada diverso» y «Poco diverso» representaron el 66,8% entre docentes y el 74,7% entre funcionaria/os.

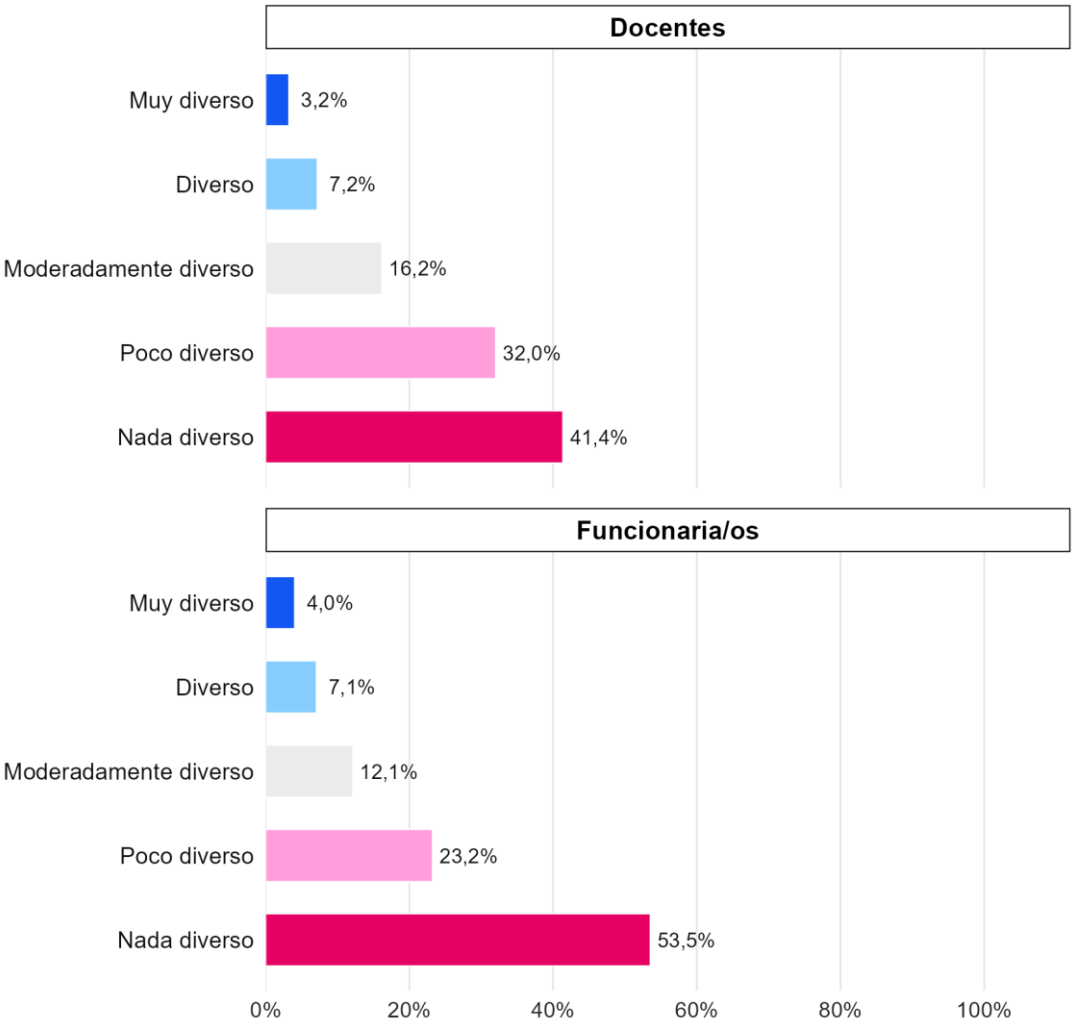
¿Qué tan diverso consideras que es el equipo en el que trabajas, de acuerdo con las siguientes características? Personas mayores de 60 años



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 281; Funcionaria/os N = 198.

Las categorías «Nada diverso» y «Poco diverso» reunieron el 45,2% de docentes y el 59,6% de funcionaria/os respecto a la diversidad de personas mayores de 60 años en el ámbito laboral.

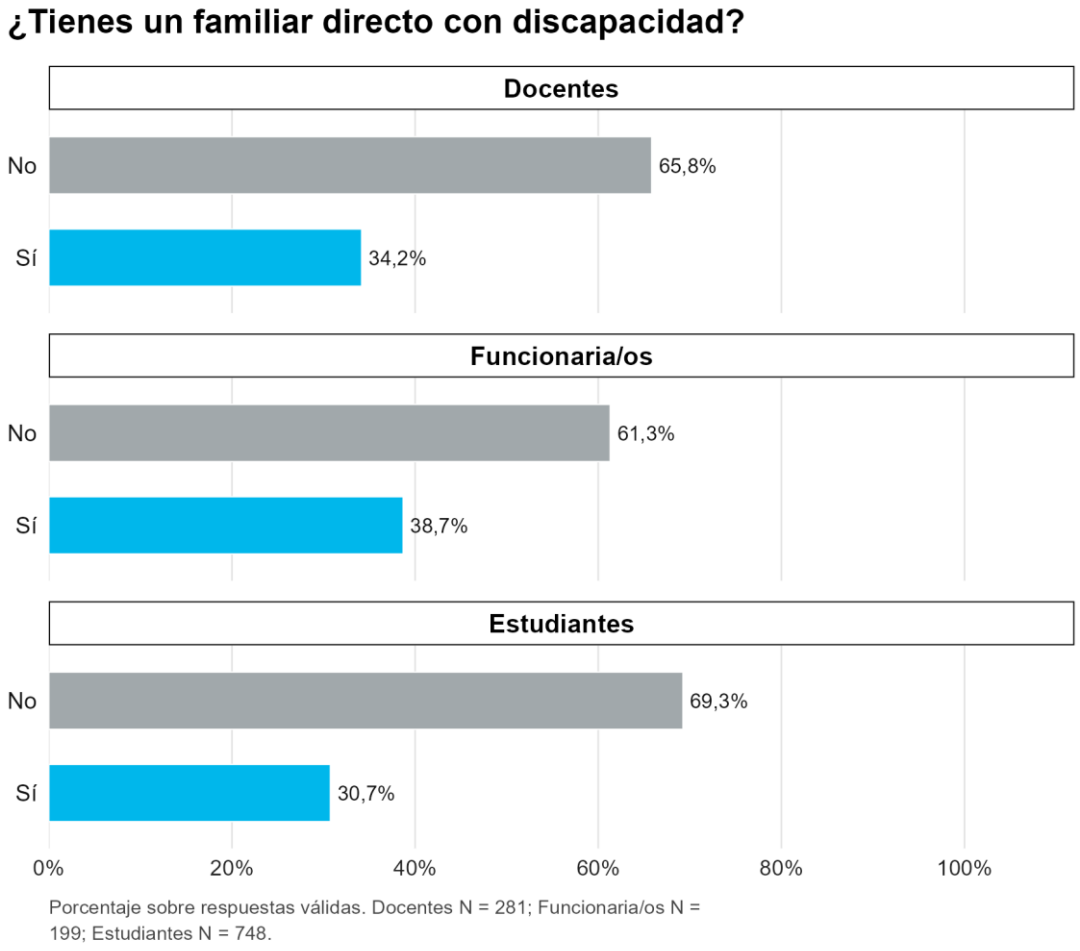
¿Qué tan diverso consideras que es el equipo en el que trabajas, de acuerdo con las siguientes características? Personas pertenecientes a pueblos indígenas



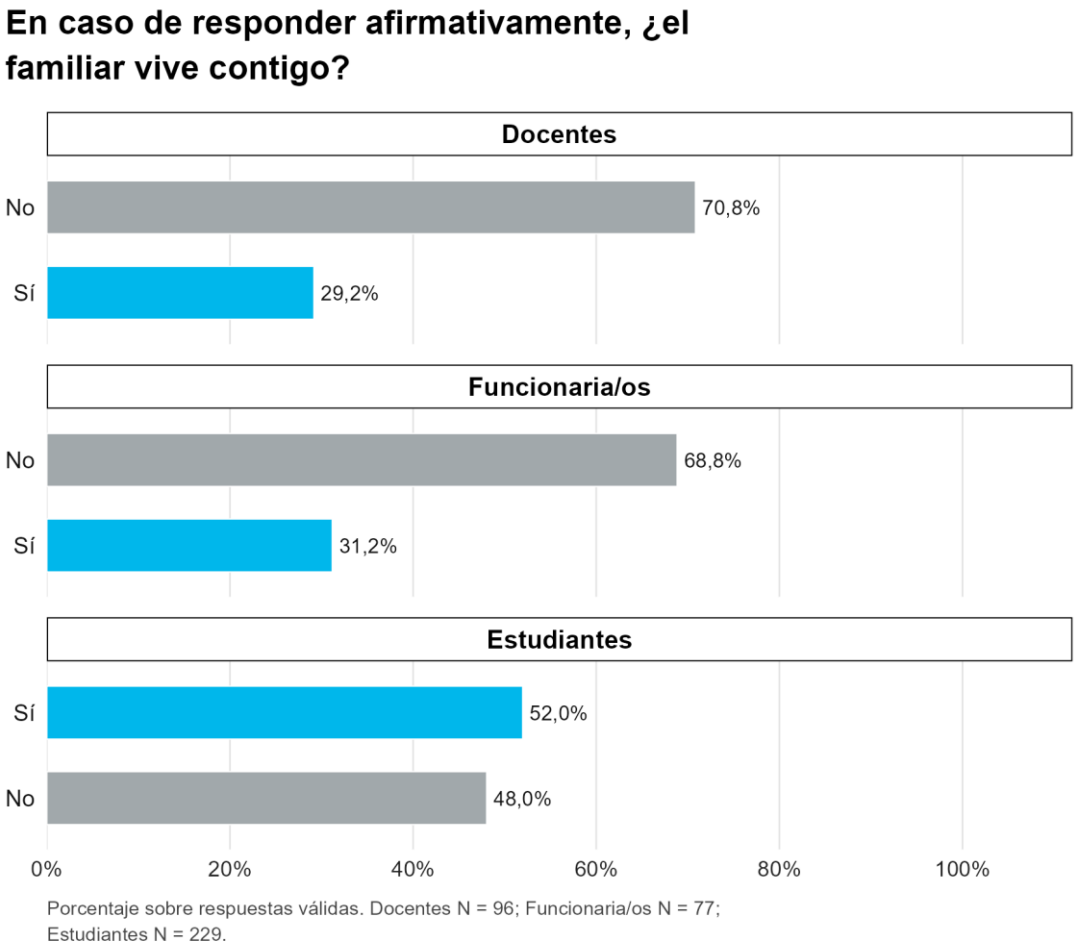
Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 278; Funcionaria/os N = 198.

La percepción de diversidad del equipo respecto de pueblos originarios abarca en las categorías «Nada diverso» y «Poco diverso» un 73,4% entre docentes y el 76,7% entre funcionaria/os.

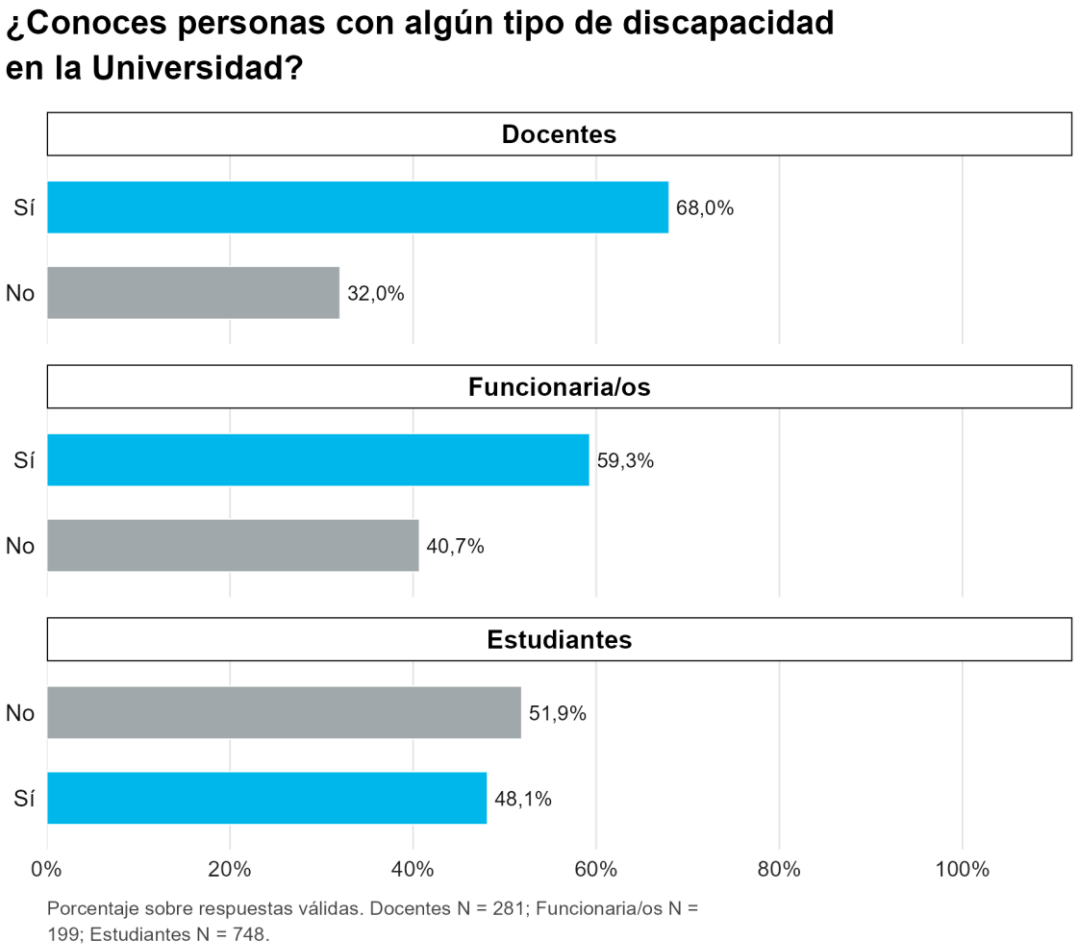
Discapacidad



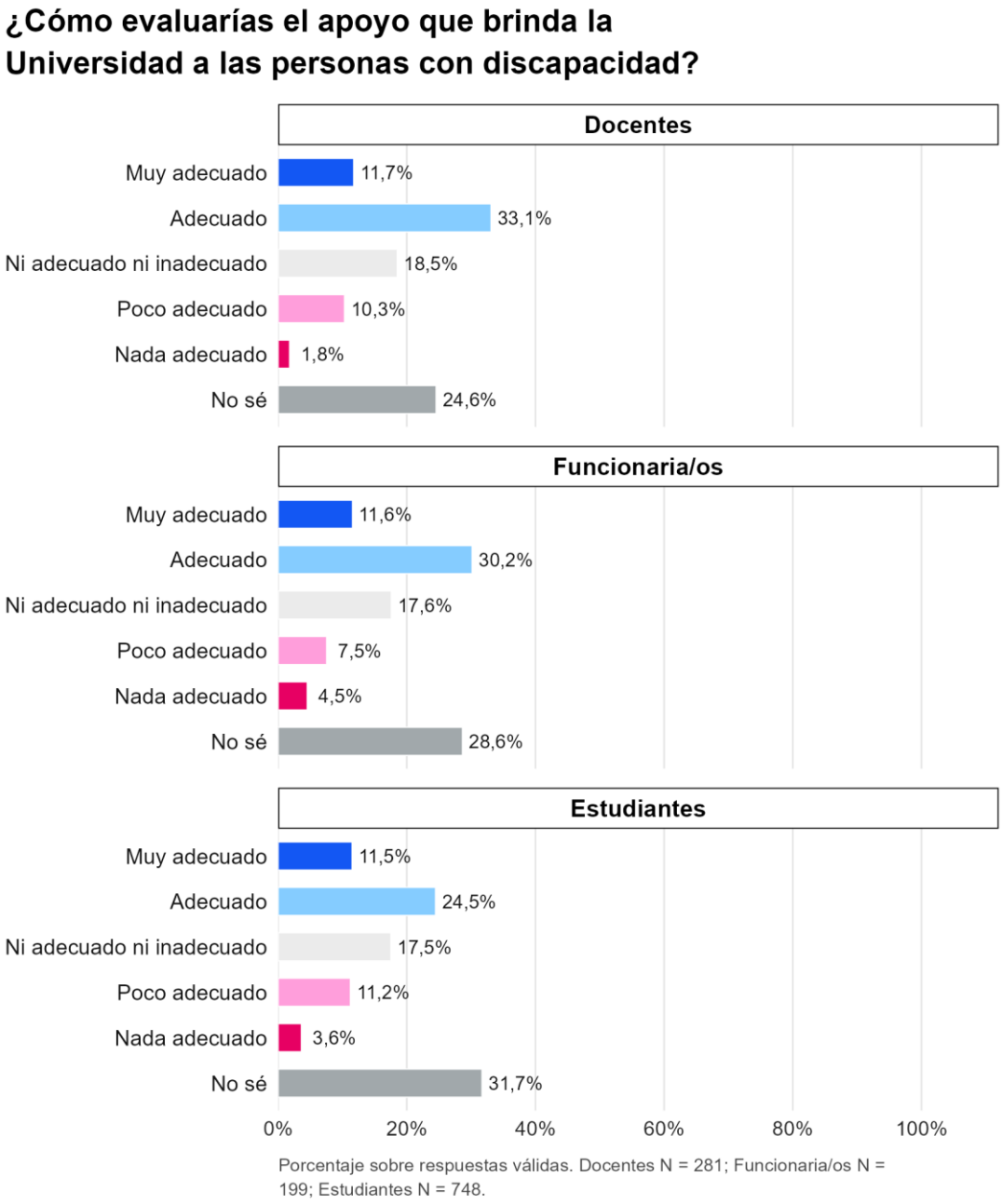
Dentro de la comunidad, quienes declaran tener un familiar directo con discapacidad comprenden un 34,2% de docentes, un 38,7% de funcionaria/os y el 30,7% de estudiantes.



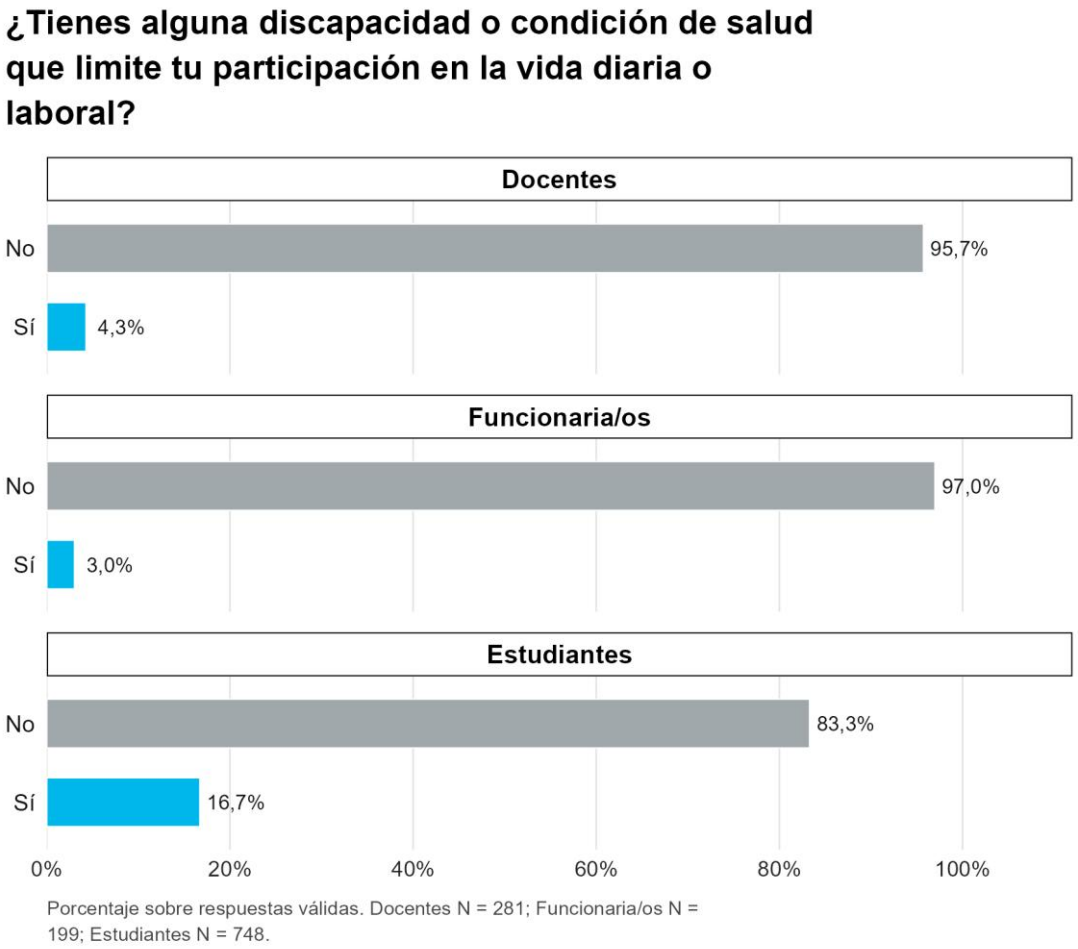
Entre quienes declararon tener un familiar directo con discapacidad, el porcentaje que señaló vivir con esa persona corresponde al 29,2% de docentes, el 31,2% de funcionaria/os y el 52% de estudiantes. Los porcentajes se calculan sobre las respuestas válidamente emitidas (completas) entre quienes cuentan con familiares directos con discapacidad.



El 68% de docentes, el 59,3% de funcionaria/os y el 48,1% de estudiantes señala conocer alguna persona con discapacidad en la Universidad.

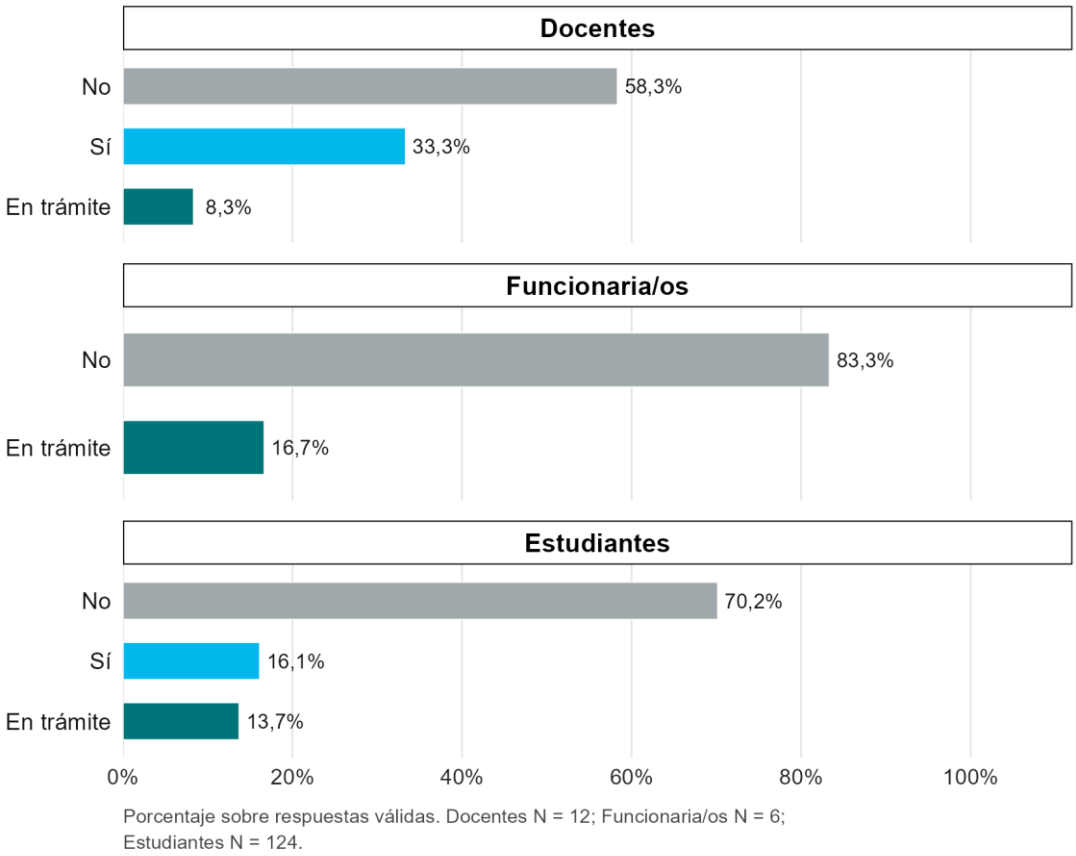


Respecto a la evaluación del apoyo Institucional que brinda a las personas con discapacidad, la percepción de «Adecuado» o «Muy adecuado» corresponde a un 44,8% para el estamento docentes, el 41,8% en el estamento de funcionaria/os y el 36% de estudiantes. La alternativa «No sé» correspondió al 24,6%, 28,6% y 31,7%, respectivamente.



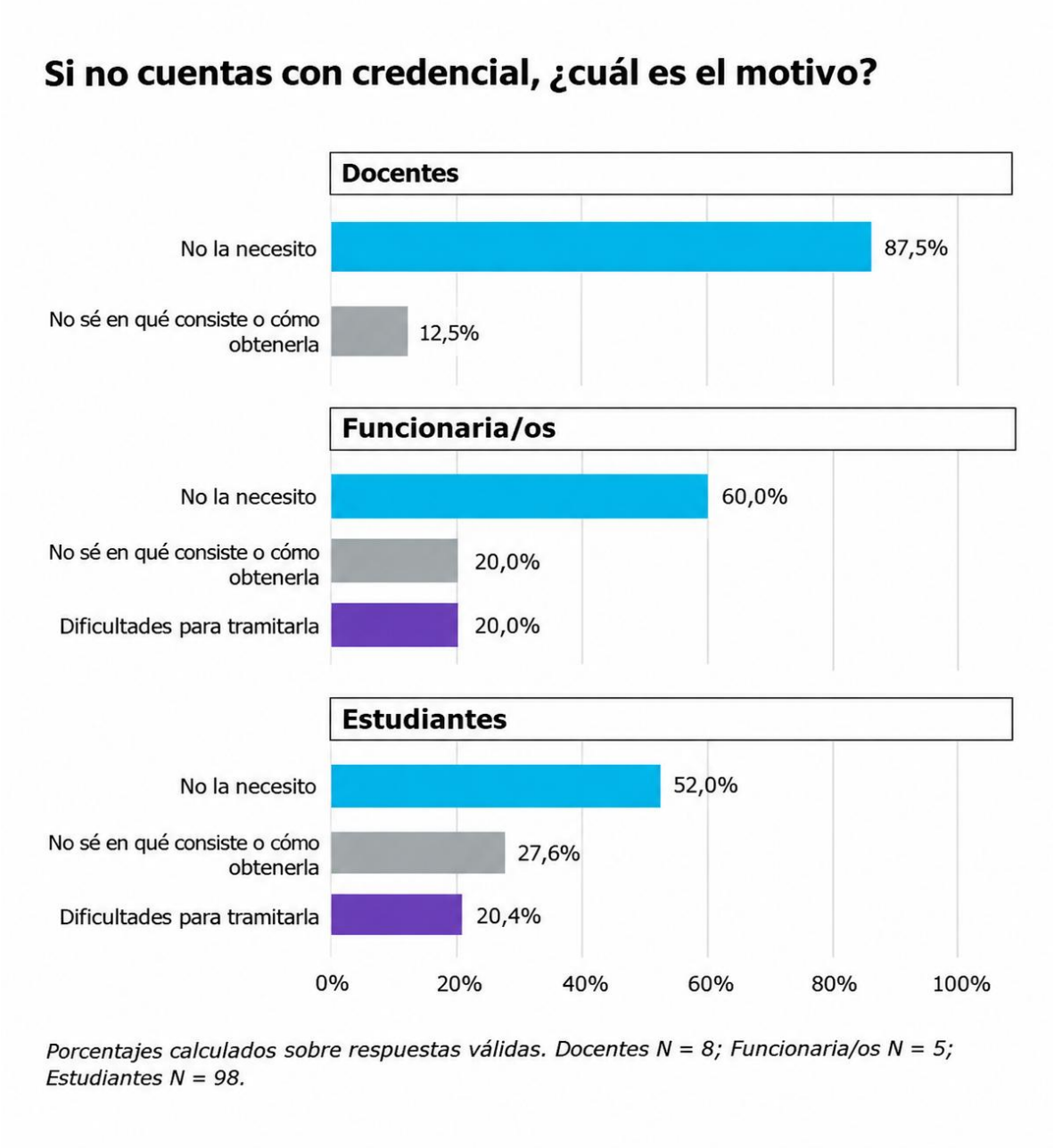
El 4,3% de docentes, el 3,0% de funcionaria/os y el 16,7% de estudiantes señala tener alguna discapacidad o condición de salud que limita la participación en la vida diaria o laboral. El enunciado distingue entre actividades laborales y académicas según el estamento.

Si respondiste “sí”, ¿cuentas con credencial de discapacidad?



Porcentaje sobre respuestas válidas. Docentes N = 12; Funcionaria/os N = 6; Estudiantes N = 124.

Entre quienes declararon una discapacidad o condición de salud, el 33,3% de docentes y el 16,1% de estudiantes indicó contar con credencial, mientras que ninguna persona del estamento de funcionaria/os señaló contar con credencial de discapacidad. Los tres estamentos cuentan con personas que tienen en trámite la credencial de discapacidad: un 8,3% de docentes; un 16,7% de funcionaria/os; y un 13,7% de estudiantes.

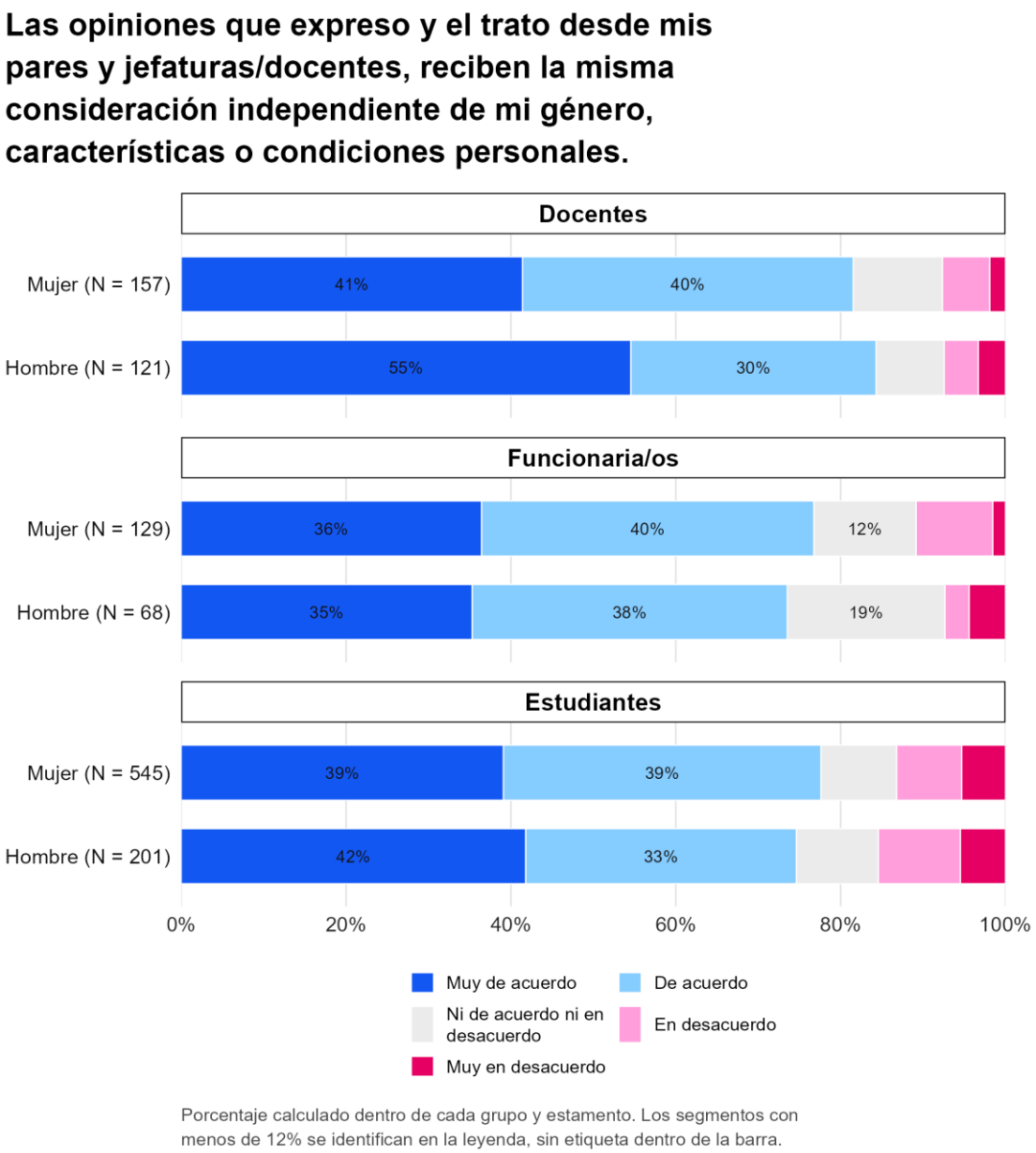


Sobre los motivos para no contar con credencial, la alternativa «No la necesito» fue el motivo más frecuente: 87,5% entre docentes, 60,0% entre funcionaria/os y 52,0% entre estudiantes. Entre este último estamento, el 27,6% respondió que no sabe en qué consiste la credencial o cómo obtenerla y el 20,4% mencionó dificultades para tramitarla. Este gráfico se basa en las respuestas de 8 docentes, 5 funcionaria/os y 98 estudiantes, quienes respondieron contar con alguna discapacidad.

Resultados focalizados en grupos de interés

Esta sección presenta los resultados de preguntas específicas detalladas en grupos de interés: género y nacionalidad. Se calcula el porcentaje por grupos a nivel de estamentos sobre la cantidad de respuestas válidas en ambas preguntas cruzadas.

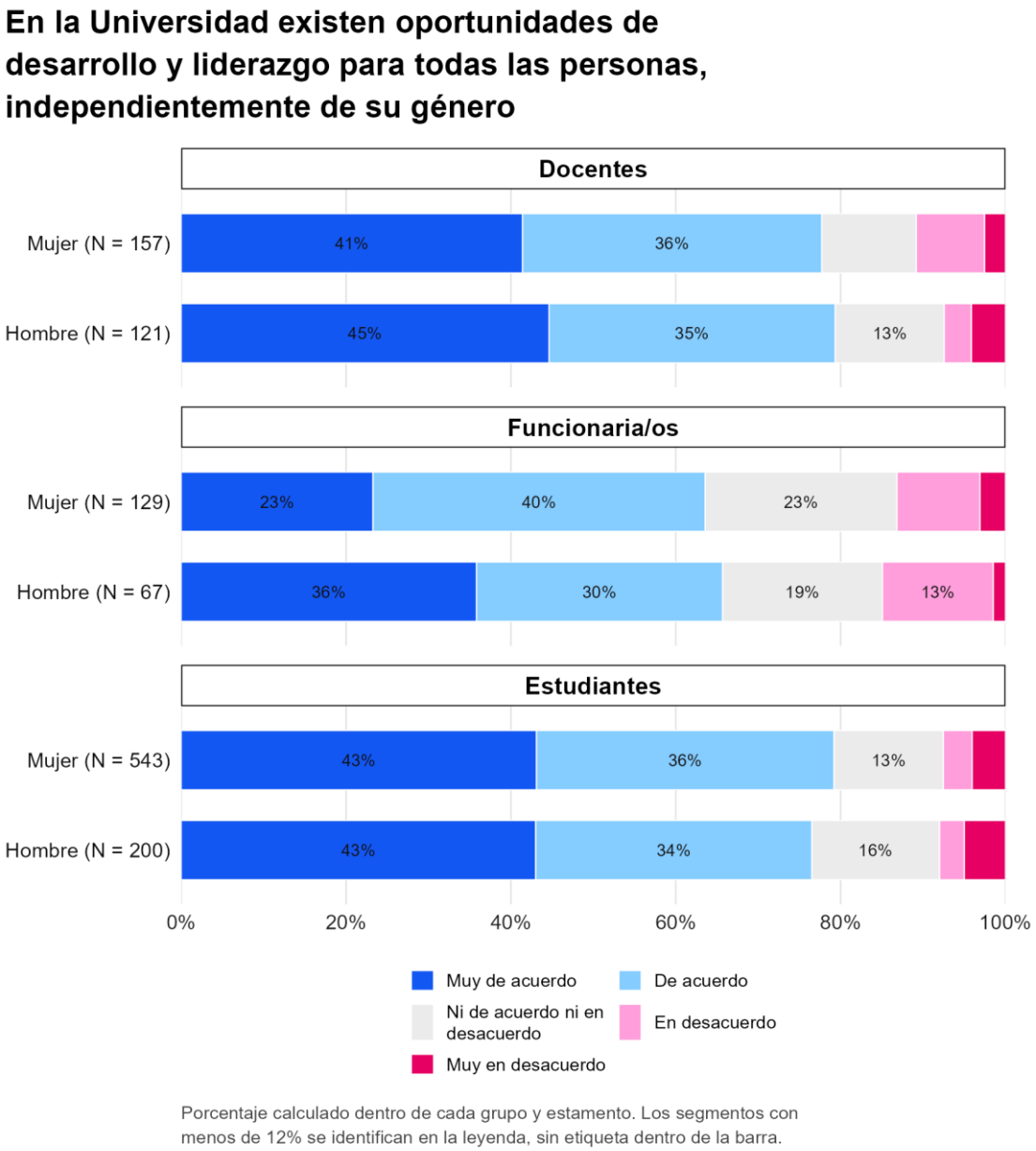
Diferencias por género



Porcentaje calculado dentro de cada grupo y estamento. Los segmentos con menos de 12% se identifican en la leyenda, sin etiqueta dentro de la barra.

La percepción de trato igualitario y consideración de las opiniones es predominantemente positiva en los tres estamentos. Entre docentes, el 85% de los

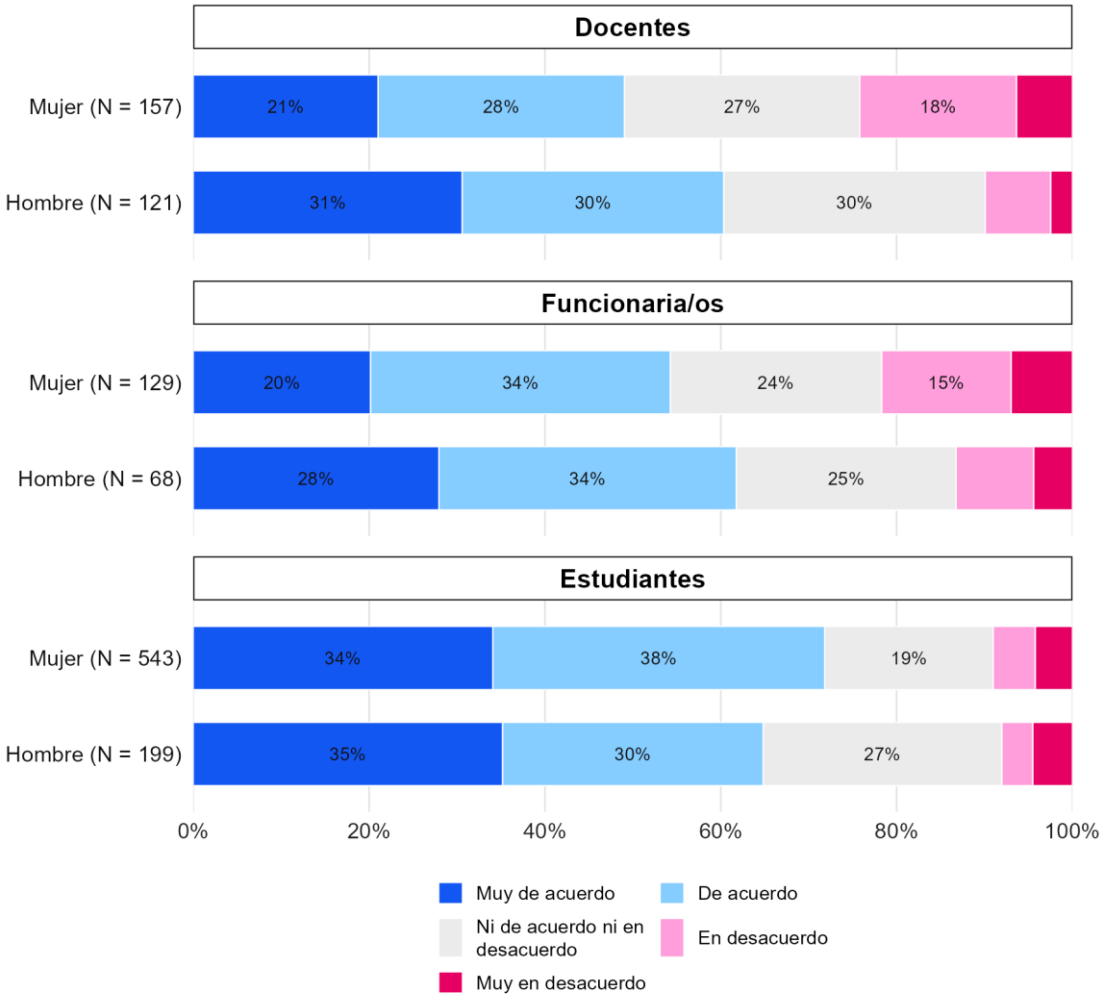
hombres y el 81% de las mujeres manifiesta estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación. Entre funcionaria/os, el acuerdo alcanza el 76% en mujeres y el 73% en hombres, mientras que entre estudiantes corresponde al 78% y 75%, respectivamente. Las diferencias por género son acotadas, observándose una valoración ligeramente más favorable entre hombres docentes y entre mujeres funcionarias y estudiantes.



La percepción sobre la existencia de oportunidades de desarrollo y liderazgo, independientemente del género, es mayoritariamente favorable en los tres

estamentos. Entre docentes, el acuerdo agrupado alcanza el 80% en hombres y el 77% en mujeres. Entre funcionaria/os, los porcentajes corresponden al 66% y 63%, respectivamente, constituyendo el estamento con menor valoración positiva. Por su parte, entre estudiantes, el acuerdo alcanza el 79% en mujeres y el 77% en hombres. En general, las diferencias por género son reducidas, aunque el personal funcionario presenta una percepción comparativamente menos favorable que docentes y estudiantes.

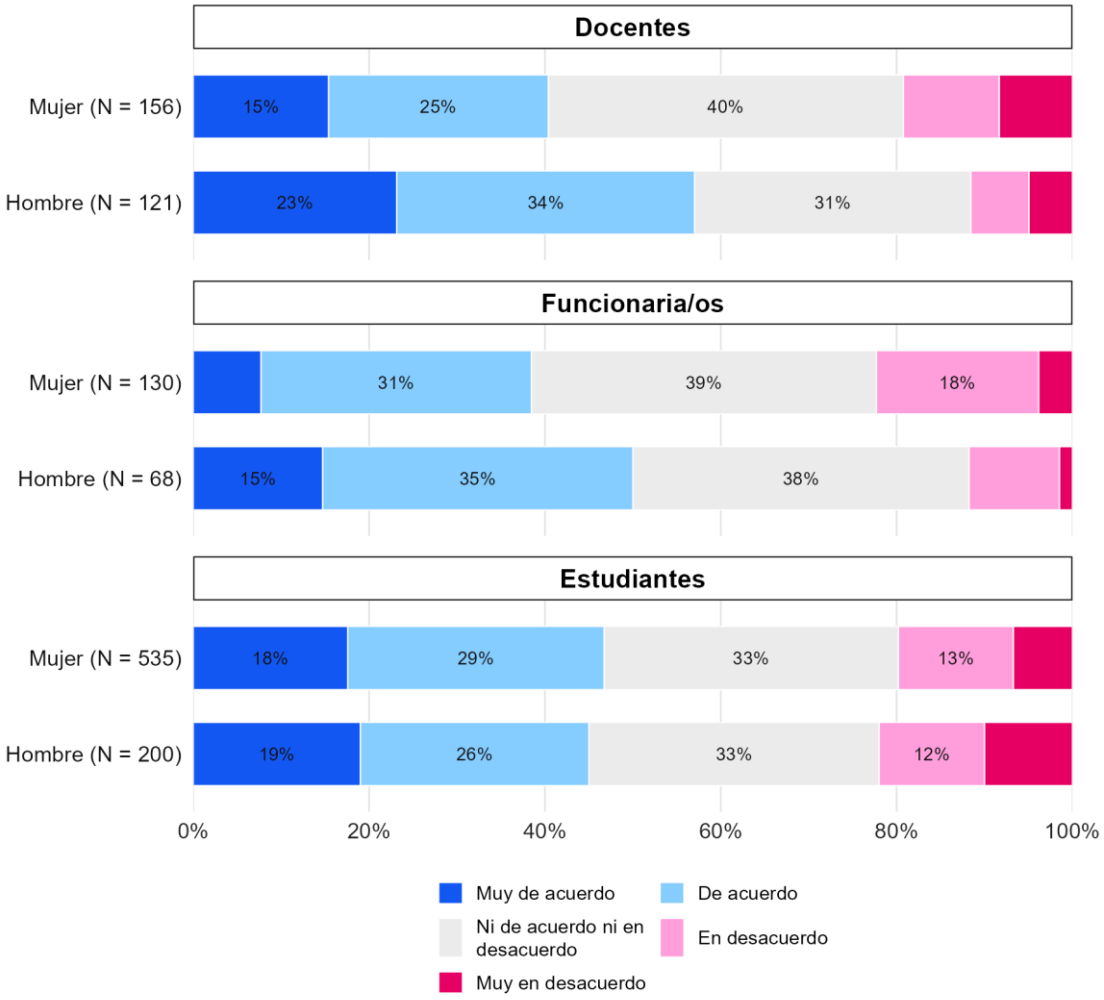
Los cargos de liderazgo y toma de decisiones en la Universidad están distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres.



Porcentaje calculado dentro de cada grupo y estamento. Los segmentos con menos de 12% se identifican en la leyenda, sin etiqueta dentro de la barra.

La percepción sobre la distribución equitativa de cargos de liderazgo y toma de decisiones presenta diferencias por género en los tres estamentos. Entre docentes, el acuerdo alcanza el 61% en hombres y el 49% en mujeres, mientras que en el estamento funcionario alcanza a un 62% en funcionarios y un 54% en funcionarias. Entre estudiantes, el acuerdo fue mayor entre las mujeres (72%) que entre los hombres (65%); en docentes y funcionarias/os se observó el patrón inverso. Asimismo, las respuestas neutrales representan proporciones relevantes, especialmente entre docentes y funcionaria/os, lo que refleja percepciones menos definidas.

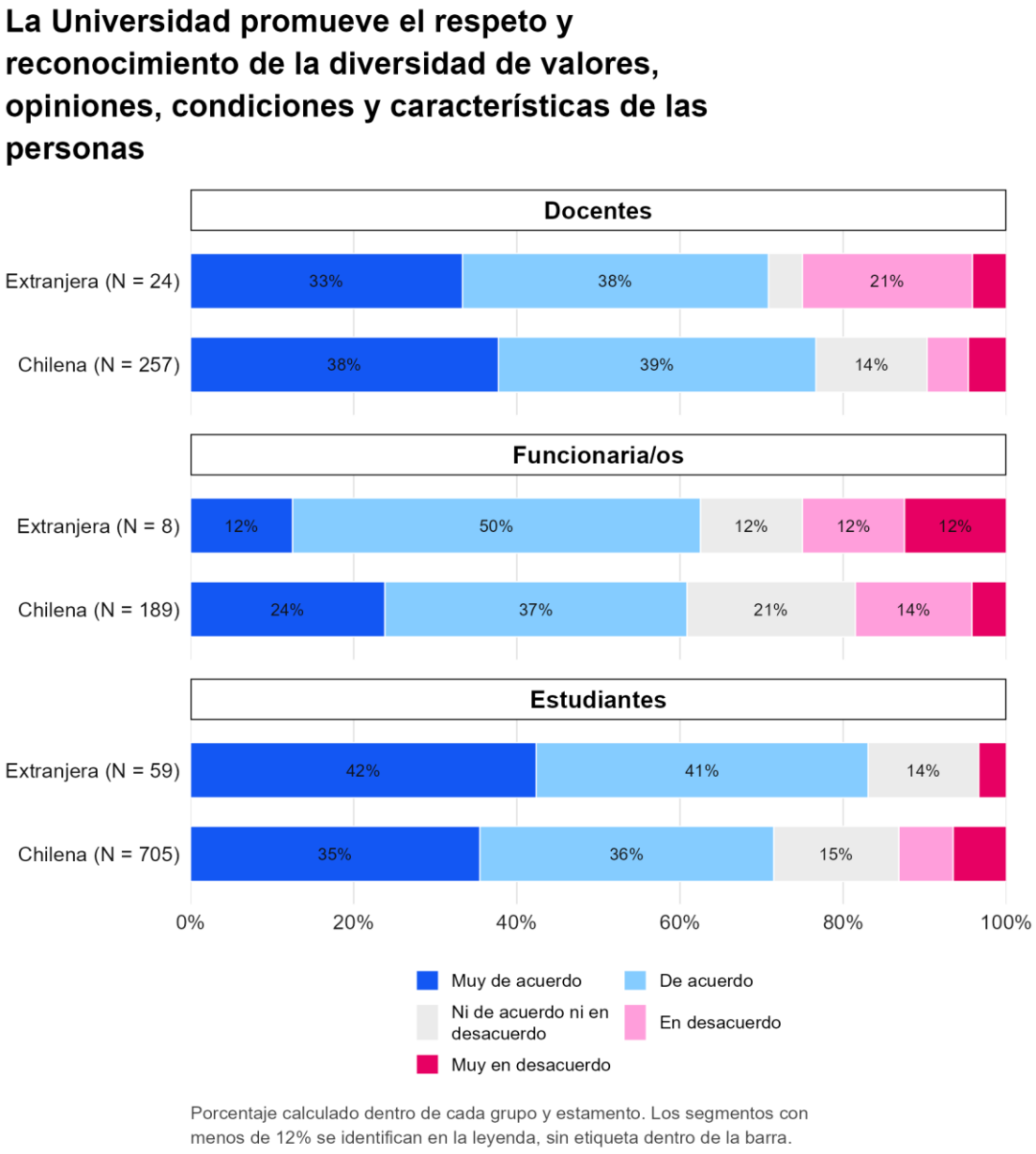
Existen o conozco acciones o programas tendientes a promover la equidad de género al interior de la Universidad.



Porcentaje calculado dentro de cada grupo y estamento. Los segmentos con menos de 12% se identifican en la leyenda, sin etiqueta dentro de la barra.

Sobre el conocimiento de acciones destinados a promover la equidad de género, en docentes, el acuerdo alcanza el 57% en hombres y el 40% en mujeres, constituyendo la mayor brecha observada. En el estamento funcionario también se registra una mayor valoración favorable en hombres (50%) que en mujeres (aproximadamente 39%). En estudiantes, existe un 47% de acuerdo en mujeres y un 45% en hombres. Destaca además, la proporción de respuestas neutrales, especialmente entre docentes mujeres (40%) y personal funcionario (38% y 39% en mujeres y hombres respectivamente), lo que evidencia una importante proporción que no manifiesta una posición definida respecto de estas iniciativas.

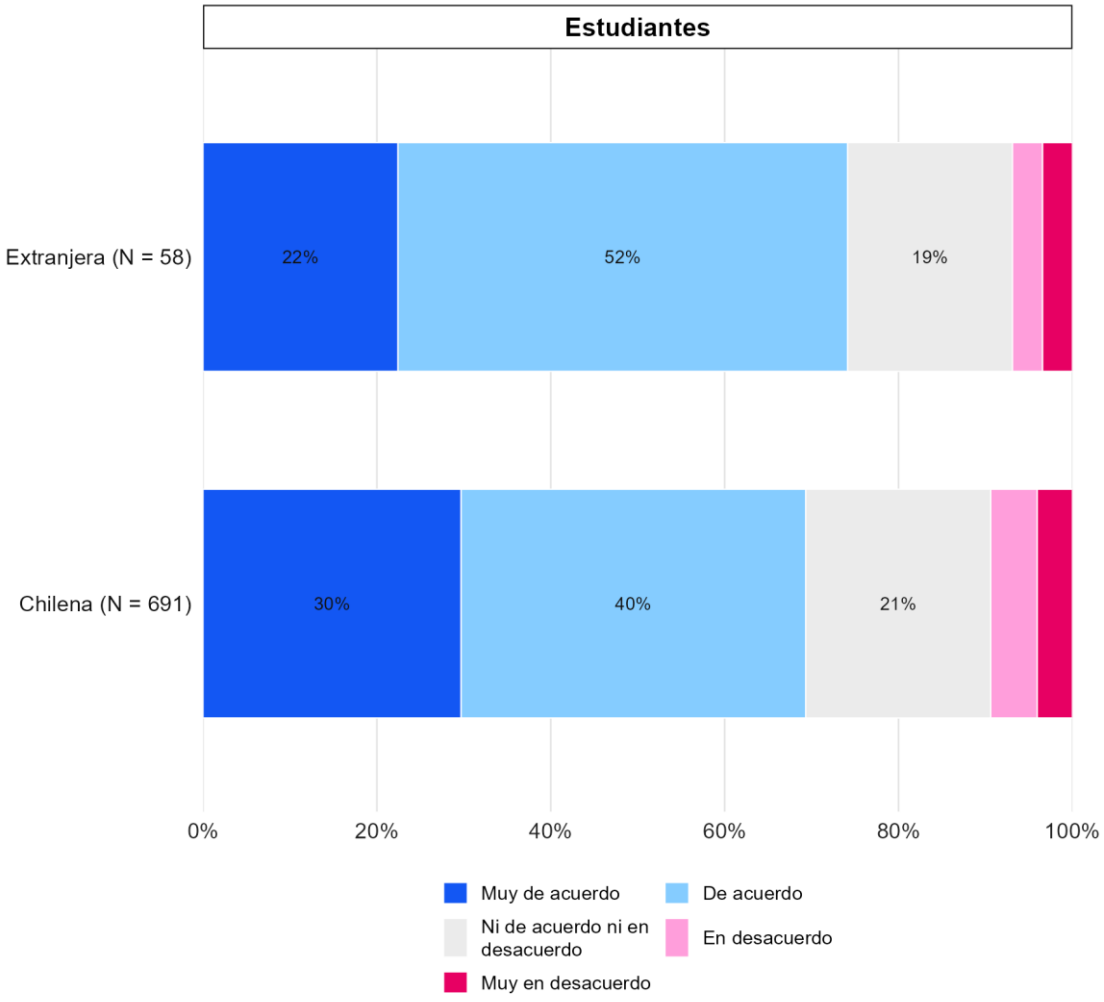
Diferencias en torno a nacionalidad



La percepción sobre la promoción del respeto y reconocimiento de la diversidad es mayoritariamente favorable en los tres estamentos. Entre docentes, el acuerdo alcanza el 77% en personas chilenas y el 71% en extranjeras. En funcionaria/os los resultados son similares entre ambos grupos, con un 61% (personas chilenas) y 62% (personas extranjeras). Entre estudiantes, se observa una diferencia más

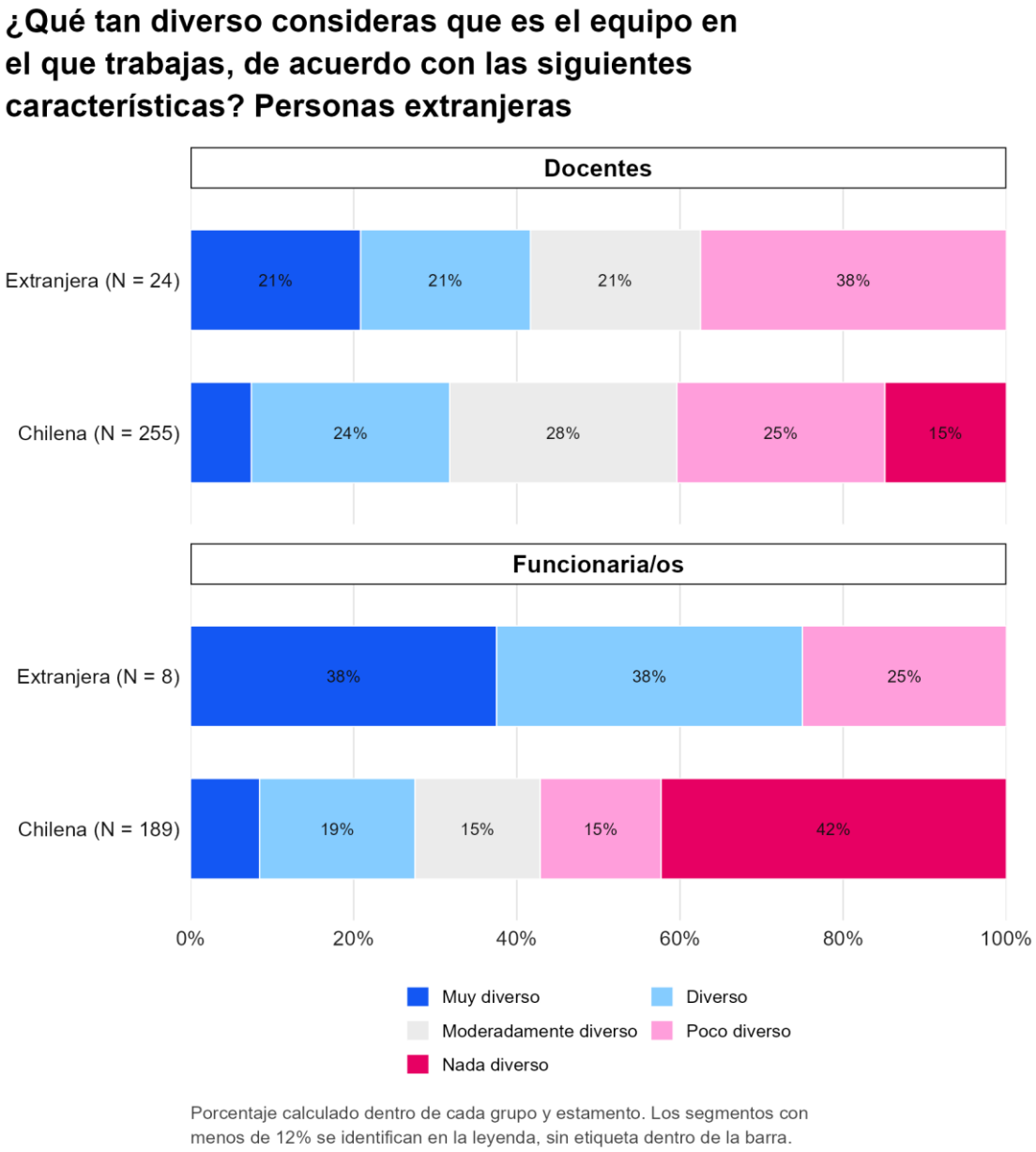
pronunciada, con un 83% de acuerdo en personas extranjeras, frente al 71% de chilenas.

En la universidad, se valora y respeta la diversidad cultural, incluyendo personas de pueblos originarios, migrantes u otras culturas.



Porcentaje calculado dentro de cada grupo y estamento. Los segmentos con menos de 12% se identifican en la leyenda, sin etiqueta dentro de la barra.

Entre estudiantes, se percibe la valoración del respeto hacia la diversidad cultural mayoritariamente positiva, tanto en personas de nacionalidad extranjera como chilena. El 74% de estudiantes extranjeros manifiesta estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación, frente al 70% de estudiantes chilenos.



Entre docentes, el 42% de las personas extranjeras considera que su equipo es diverso o muy diverso en términos de presencia de personas extranjeras, frente al 32% de quienes tienen nacionalidad chilena. Esta diferencia se acentúa entre funcionaria/os, donde la valoración positiva alcanza el 76% en personas extranjeras y el 27% en chilenas. En ambos estamentos, las personas extranjeras presentan una percepción más favorable de la diversidad nacional en sus equipos de trabajo.

Conclusiones

Los resultados de la Encuesta de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género evidencian una percepción predominantemente favorable de las personas encuestadas sobre el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades. Destacan las valoraciones positivas sobre el trato respetuoso y libre de discriminación, que alcanzan aproximadamente el 80% en docentes, el 70% en funcionaria/os y el 74% en estudiantes, así como las oportunidades de desarrollo y liderazgo, con niveles de acuerdo entre el 65% y el 78%. No obstante, se identifican diferencias entre estamentos y grupos según género y nacionalidad, particularmente en la percepción de equidad en los cargos de liderazgo, el conocimiento de las acciones institucionales y la diversidad de los equipos de trabajo.

Por otra parte, los resultados identifican desafíos en la inclusión de personas con discapacidad. En materia de discapacidad, la evaluación positiva del apoyo institucional no alcanza el 45% en ninguno de los estamentos, junto con observarse brechas de conocimiento sobre los mecanismos disponibles. Asimismo, la presencia de respuestas neutrales y de desconocimiento en distintas dimensiones sugiere oportunidades para fortalecer la visibilidad y comunicación de las iniciativas institucionales.

En conjunto, estos hallazgos constituyen un insumo para orientar acciones de mejora centradas en fortalecer la comunicación y el conocimiento de las políticas institucionales, para la mejora de entornos más diversos e inclusivos dentro de la Universidad.