



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DE LA DIVERSIDAD
EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

MARTÍN ENRIQUE CANALES MENA

PROFESOR GUÍA:

CARLOS CASTRO GONZÁLEZ

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

LUIS ZAVIEZO SCHWARTZMAN

MARÍA JOSÉ CONTRERAS ÁGUILA

SANTIAGO DE CHILE

2017

**RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR
AL TÍTULO DE:** Ingeniero Civil Industrial
POR: Martín Enrique Canales Mena
FECHA: 17/07/2017
PROFESOR GUÍA: Carlos Castro G.

METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DE LA DIVERSIDAD EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

La Universidad de Chile en los últimos años ha levantado políticas de inclusión de grupos minoritarios para tener un estamento estudiantil más diverso, respondiendo al hecho de que la matrícula universitaria ha mostrado históricamente gran inequidad y exclusión.

Estudios internacionales han mostrado cómo la diversidad racial tiene repercusiones positivas en los resultados de aprendizaje, pero no existen análisis que muestren cómo un concepto más amplio de diversidad, y pensado para el contexto chileno, afecta en la calidad de la educación. Contando con el apoyo institucional de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos y la Oficina de Equidad e Inclusión, **este trabajo propone una metodología para medir la diversidad existente dentro del estamento estudiantil de la Universidad de Chile.**

La principal utilidad que tendrá el trabajo es la posibilidad de recomendar estrategias específicas para cada carrera dependiendo de qué tan bien o mal evaluadas salgan éstas al implementarse la metodología de medición propuesta, estrategias que vayan más allá de políticas de ingreso.

La aproximación al fenómeno (que es multidimensional) considera diversidad estructural, diversidad en las relaciones informales entre estudiantes y diversidad dentro de la sala de clases; siendo la primera cuantitativa, mientras que las siguientes dos son cualitativas. Al mismo tiempo, a partir de 12 dimensiones de diversidad posibles a considerar, este trabajo se enfoca en: condición de discapacidad, pueblos originarios, nivel socioeconómico, condición de madre o padre, inmigrantes, procedencia geográfica, orientación sexual y género, en orden de importancia, priorizadas a través de un análisis multi-criterio.

Para la diversidad estructural se construyó un indicador compuesto; mientras que para la diversidad de interacciones y en la sala de clases, a partir de análisis bibliográfico, se construyeron dos encuestas, las cuales fueron parcialmente validadas. La primera encuesta abarca interacciones concretas, clima de campus, cursos sobre diversidad y hechos de discriminación. La segunda, cursos y prácticas de los docentes, alineación con las políticas de equidad, visión sobre los estudiantes y una caracterización del estamento docente. La propuesta incluye un análisis posterior de los datos que permite ver cómo interactúan los grupos, focos de discriminación y dónde es necesario promover acciones afirmativas. En base a entrevistas con expertos y directivos de la Universidad se propone un plan de monitoreo de la diversidad, el que es posible de ser implementado, ya que se muestra existen las condiciones en la Universidad.

El trabajo entrega una propuesta accionable, enmarcable dentro de las funciones del Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante (MDIE) desde la gestión central de la Universidad de Chile, considerando central el alineamiento entre nivel central y local. Será responsabilidad de la VAEC tomar las recomendaciones aquí sugeridas para poder hacer un cuerpo estudiantil verdaderamente diverso. Considerando que, a pesar de existir el apoyo técnico para avanzar en la materia, siguen faltando actores por convencer de la relevancia de este tema.

*A esas personas que me
hacen cuestionar todo.*

AGRADECIMIENTOS

Gracias a las personas de Torre 15 que accedieron a orientarme o apoyar mi trabajo, especialmente a Daniela, Maribel y María José de la Oficina de Equidad e Inclusión. También gracias a las personas de las distintas facultades que accedieron a hablar conmigo. Me hace muy feliz saber que existe gente tan comprometida con la diversidad y la inclusión dentro de la Universidad.

Gracias a mi familia por quererme, aunque fuera a Molina sólo a estar pegado al computador. En especial a Nicolás, por darse el tiempo de leer mis trabajos y corregirme.

Gracias a mis amigas y amigos de la facultad porque me hicieron disfrutar a concho estos años, desde los *mechones acicalados*, pasando por los *pastindustriales*, la gente motivada de Buenas Lenguas, el CEIN del 2014, Beauchef Diverso, mis amigas de ChileVive y un par del magíster. Estoy muy agradecido del tiempo compartido y espero que salir no signifique no verlos más.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	1
2	ANTECEDENTES DE CONTEXTO	2
2.1	La educación superior en Chile	2
2.2	La Universidad de Chile	3
2.2.1	Su misión, visión y valores.....	3
2.2.2	Características generales de la institución	4
2.2.3	Sus políticas de inclusión.....	5
2.3	Experiencia internacional.....	9
2.3.1	La Universidad de California.....	9
2.3.2	La Universidad de Michigan	10
3	JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS.....	11
3.1	Objetivo general.....	13
3.2	Objetivos específicos.....	13
3.3	Entregables.....	14
3.4	Alcance	14
4	MARCO CONCEPTUAL	16
4.1	Grupos vulnerables, sub representación y acción afirmativa	16
4.2	Diversidad.....	17
4.3	Equidad.....	19
4.4	Calidad.....	20
5	METODOLOGÍA.....	21
5.1	Construcción de un indicador sintético para la diversidad estructural	21
5.2	Análisis multi-criterio para la priorización de las dimensiones de diversidad	22
5.3	Entrevistas a expertos en la materia, directivos de la Universidad y otros	23
5.4	Análisis bibliográfico para la formulación de encuestas	27
6	PROPUESTA DE METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE	28
6.1	DIVERSIDAD ESTRUCTURAL.....	28
6.1.1	Dimensiones posibles de diversidad para la Universidad de Chile	29
6.1.2	Limitaciones al medir la diversidad estructural	39
6.1.3	Jerarquización de las dimensiones de diversidad	41
6.1.4	Formulación del pool de indicadores.....	45
6.2	DIVERSIDAD DE RELACIONES INFORMALES	47

6.2.1	Propuesta de encuesta.....	47
6.2.2	Piloto de la encuesta en una facultad de la Universidad de Chile	51
6.3	DIVERSIDAD EN LA SALA DE CLASES.....	57
6.3.1	Propuesta de encuesta.....	58
7	Avances dentro de la Universidad de Chile.....	63
8	MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA: MONITOREO DE LA DIVERSIDAD DE ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE	70
8.1	Propuesta valiosa	70
8.2	Técnicamente factible	72
8.2.1	Datos de la Universidad de Chile.....	72
8.2.2	Factibilidad técnica de hacer una encuesta	75
8.3	Viabilidad política de llevar adelante la medición de la diversidad propuesta.....	77
8.4	Marco de implementación: monitoreo de la diversidad de estudiantes.....	81
8.4.1	Implementación de la encuesta a estudiantes (estadía y egreso).....	82
8.4.2	Implementación de la encuesta a profesores	84
8.4.3	Sobre la institucionalidad	84
8.4.4	Accionabilidad posterior a la medición	86
9	DISCUSIÓN.....	87
10	CONCLUSIONES Y CONTINUACIÓN DEL TRABAJO.....	90
10.1	Cómo continuar trabajando en la materia.....	92
11	BIBLIOGRAFÍA	96
12	ANEXOS	99

Índice de tablas

Tabla 1: Entrevistados. Elaboración propia.....	24
Tabla 2: Segundo set de entrevistados. Elaboración propia.....	26
Tabla 3: Valoración multicriterio en detalle. Elaboración propia.	41
Tabla 4: Valoración multicriterio por espacio. Elaboración propia.....	42
Tabla 5: Dimensiones finales y sus pesos. Elaboración propia.	43
Tabla 6: Indicadores simples. Elaboración propia.....	45
Tabla 7: Indicadores para diversidad de relaciones informales. Elaboración propia.	50
Tabla 8: Indicadores para diversidad dentro de la sala de clases. Elaboración propia.....	62
Tabla 9: Datos con los que cuenta la UCh. Elaboración propia.....	74
Tabla 10: Mínimo de respuestas. Elaboración propia.....	83

Índice de ilustraciones

Figura 1: Estructura de la VAEC. Elaboración propia.	5
Figura 2: Vías de admisión. Depto. de Pregrado.	6
Figura 3: Tipos de diversidad. Elaboración propia.	18
Figura 4: Mapa semántico primer set de entrevistas. Elaboración propia.	25
Figura 5: Mapa semántico primer set de entrevistas, corregido. Elaboración propia.	26
Figura 6: Mapa semántico segundo set de entrevistas. Elaboración propia.	27
Figura 7: Tipos de diversidad esquema. Elaboración propia.	28
Figura 8: Diversidad estructural. Elaboración propia.	28
Figura 9: Representatividad. Elaboración propia.	29
Figura 10: Rueda de la Diversidad. Turner Consulting Group Inc.	30
Figura 11: Distribución por género de estudiantes de 4to medio. Elaboración propia.	32
Figura 12: Estudiantes de 4to según dependencia del establecimiento. Elaboración propia.	33
Figura 13: Distribución por dependencia de estudiantes de la UCh. Depto. de Pregrado.	33
Figura 14: Composición total por dependencia para estudiantes nuevos 2013-2016. Depto. de Pregrado.	34
Figura 15: Porcentaje de estudiantes de 4to medio en establecimientos rurales. Elaboración propia.	35
Figura 16: Estudiantes de 4to medio por región. Elaboración propia.	35
Figura 17: Valoración del Núcleo de Diversidad. Elaboración propia.	43
Figura 18: Valoración de la OEI. Elaboración propia.	44
Figura 19: Valoración del CeACS. Elaboración propia.	44
Figura 20: Piloto: dependencia. Elaboración propia.	52
Figura 21: Piloto: carrera. Elaboración propia.	53
Figura 22: Piloto: Pregunta 1. Elaboración propia.	53
Figura 23: Piloto: Pregunta 2. Elaboración propia.	54
Figura 24: Piloto: Pregunta 3. Elaboración propia.	54
Figura 25: Piloto: Pregunta 4. Elaboración propia.	55
Figura 26: Piloto: Pregunta 13. Elaboración propia.	55
Figura 27: Piloto: Comparativa en discriminación. Elaboración propia.	56
Figura 28: Ámbitos de la VAEC. Fuente: OEI.	65
Figura 29: Esquema Modelo Universidad de Chile. Fuente: OEI.	70
Figura 30: Operacionalización del MDIE. Elaboración propia.	85

1 INTRODUCCIÓN

La Universidad de Chile en los últimos años ha levantado políticas de inclusión de grupos minoritarios para tener un estamento estudiantil más diverso, respondiendo al hecho de que en el país, históricamente y hasta la actualidad, la matrícula universitaria ha mostrado gran inequidad y exclusión.

La forma en que la diversidad en la composición de los estudiantes afecta los resultados de aprendizaje de estos es un tema que no se ha estudiado en profundidad en Chile, pero sí en el extranjero. Una de las conclusiones más destacables es la de Gurin et al. (2002) al analizar diversidad racial, que llega a decir que: “las mismas experiencias que tienen los estudiantes con la diversidad afectan consistente y significativamente importantes resultados de aprendizaje y de democracia de la educación universitaria”. Es decir, la diversidad racial sí influencia los resultados de aprendizaje.

En este trabajo se propone una metodología que permite medir la diversidad existente dentro del estamento estudiantil de la universidad, tanto con el objetivo de esclarecer el camino de estrategias para aumentar la diversidad, así como también poder realizar evaluaciones de impacto de ella en la calidad de la enseñanza o el aprendizaje dentro de la universidad.

Este trabajo cuenta con el apoyo institucional de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos de la Universidad de Chile, a través de su Vicerrectora, la profesora Rosa Devés; así como también de Maribel Mora, Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión de la misma institución. Dichas unidades, junto con el Departamento de Pregrado y la Dirección de Bienestar Estudiantil proveyeron bibliografía en la materia para el desarrollo del estudio, se explicitó la disposición a entregar más orientaciones a través de entrevistas y a proporcionar las bases de datos necesarias para poder llevar adelante este trabajo de título.

Por todo lo anterior es que el principal cliente de este trabajo es la Oficina de Equidad e Inclusión y la Universidad de Chile es el objeto de estudio. La principal utilidad que tendrá el trabajo es la posibilidad de recomendar estrategias específicas para cada carrera dependiendo de qué tan bien o mal evaluadas salgan éstas al implementarse la metodología de medición propuesta.

2 ANTECEDENTES DE CONTEXTO

2.1 LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE

En el último tiempo y gracias a las mejoras en el acceso y financiamiento vía crédito, las universidades albergan cada vez más a estudiantes de distintos niveles socioeconómicos. Esto se contrasta a la realidad que existía en la década de 1950, donde la universidad estaba reservada para las clases más acomodadas. Hoy en día se habla de la universidad como punto de encuentro de múltiples realidades (Tonon de Toscano, 2005). Sin embargo, los estudiantes de situación alta y media-alta ganaron un acceso a la educación superior desproporcionadamente mayor en comparación a grupos de ingresos bajos y medios-bajos entre 1987 y 1998 (Espinoza, 2008), hecho que no se ha revertido considerablemente hasta hoy.

El estudiantado no sólo ha variado en composición, sino que también en cantidad. Mientras el año 1990 la matrícula total de pregrado alcanzaba a 245.561 estudiantes, en el 2009 ascendía a 835.246 alumnos, lo que significa que ésta se ha más que triplicado en tan solo veinte años (González & Espinoza, 2010).

Diversas investigaciones han ido constatando factores que inciden en que el acceso a la educación superior universitaria en Chile esté impregnado de profundas inequidades, entre las que se cuentan principalmente los problemas que acarrea la PSU (Centro de Estudios Sociales Construcción Crítica, 2009).

En Chile, la postulación a las 27 universidades del Consejo de Rectores (CRUCH) y 9 privadas adscritas se realiza a través de un sistema único de admisión, la Prueba de Selección Universitaria (PSU). La universidad no puede definir criterios para priorizar la entrada de determinados grupos de personas a través del ingreso regular, es por ello que cada universidad tiene admisiones especiales y a través de ellas trata de apuntar la composición de sus estudiantes hacia la composición ideal, por ejemplo: que contenga personas de distintas realidades socioeconómicas, discapacitadas, minorías étnicas y una representación más equitativa de ambos géneros, entre otras cosas; todas políticas definidas por cada una de las universidades, sin existir una respuesta más correcta que otra, ya que depende de los valores de cada institución.

Debido a este aumento en la diversidad socioeconómica de los estudiantes de las universidades, el siglo XXI presenta una realidad en la cual la universidad amplía su tradicional rol de productora y reproductora de conocimiento científico para convertirse en un espacio de contención afectiva y social, donde los estudiantes no van sólo a aprender: en la universidad se genera comunidad; y se entiende comunidad en tanto *unidad de lo diverso* (Tonon de Toscano, 2005). Sin embargo, no existe un consenso de si se está logrando o no la integración social. Weinstein (2011), a raíz del movimiento

estudiantil del 2011, dice: “ni la escuela ni la universidad son un espacio para la diversidad y la integración social, el popular dicho ‘*cada oveja con su pareja*’ sigue prevaleciendo”.

La etapa universitaria es relevante debido a que es el último momento en que el estudiante se encuentra en formación, y es donde su identidad social se establece. En palabras de la directora de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile: “la universidad es un momento clave ya que acá se cierra el proceso identitario; en la infancia aceptas todo, en la adolescencia te rebelas contra todo y en la universidad cierras este proceso”.

2.2 LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Este trabajo se realiza para la Universidad de Chile, debido tanto a la disponibilidad de información, como a que es la universidad pública por excelencia del país, por ser la primera.

La Universidad de Chile históricamente se ha mostrado favorable a la inclusión y ha sido pionera en algunas de sus políticas al respecto, contando actualmente con una Política de Equidad e Inclusión Estudiantil (2014), aprobada por su Senado Universitario el 10 de julio de 2014, y que consta de varias iniciativas en pos de aumentar la diversidad en la Universidad y mejorar la calidad de vida para los grupos más vulnerables.

2.2.1 Su misión, visión y valores

De acuerdo a sus estatutos, la misión (2016) de la Universidad de Chile incluye:

- "La generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura [...]"
- "[...] la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación. Cumple su misión a través de las funciones de docencia, investigación y creación en las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, y de extensión del conocimiento y la cultura en toda su amplitud. [...]"
- "[...] contribuir con el desarrollo del patrimonio cultural y la identidad nacionales y con el perfeccionamiento del sistema educacional del país."

Es importante sumar a esto los valores de la Universidad, lo que incluyen el pluralismo, el respeto a personas, la formación de personas con sentido ético y de solidaridad social, así como la equidad y valoración del mérito en ingreso, promoción y egreso.

2.2.2 Características generales de la institución

La Universidad de Chile fue fundada el año 1842 y es una universidad compleja, es decir, tiene tres funciones principales: extensión, investigación y docencia. En el pasado contó con sedes regionales a lo largo de Chile, pero la Reforma Universitaria de 1981 la desarticuló, quedando reducida sólo a la Región Metropolitana, dando sus sedes origen a nuevas universidades regionales.

Es una gran organización que actualmente se compone de 5 campus, con un total de 17 facultades o institutos^{1 2} en las que se distribuyen 68 carreras³. Los diferentes campus se hallan dispersos por el mapa de Santiago.

De acuerdo a la mayoría de los rankings internacionales, la Universidad de Chile destaca como una de las mejores universidades de Latinoamérica, estando siempre en el Top 10. Particularmente, el ranking de Shanghai⁴ la ubicó en el puesto número 7 de la región en 2015 y 2016, superando a todas las otras universidades del país. Al igual que la mayoría de los rankings internacionales, la investigación es el aspecto que más relevancia tiene dentro de su cálculo, y es también el aspecto que más se valora dentro de la carrera académica. Debido a este y otros rankings internacionales, la Universidad de Chile es considerada por muchos como la mejor universidad del país.

La estructura de la Universidad⁵ tiene en su cabeza a Rectoría, que es el ejecutivo de la institución; al Consejo Universitario, también con atribuciones ejecutivas; al Senado Universitario, que es el legislativo; y al Consejo de Evaluación, que se encarga de estudiar y evaluar el funcionamiento de la institución. Bajo Rectoría se encuentran todas las demás instituciones, como Prorectoría, que alberga todas las vicerrectorías; el Hospital Clínico de la Universidad de Chile; y las distintas facultades e institutos.

Los fines de este trabajo justifican hacer alusión a partes específicas del organigrama de la institución tanto a nivel central como local, que se detallan a continuación.

El Departamento de Pregrado, dependiente de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, tiene la misión de "facilitar las condiciones y oportunidades para propiciar un proceso de

¹ A las que se suma la Vicerrectoría de Asuntos Académicos que alberga el programa de Bachillerato.

² Ver listado en <http://www.uchile.cl/facultades>

³ Ver listado en <http://www.uchile.cl/carreras/>

⁴ Llevado a cabo por la Universidad Jiao Tong de Shanghai en China y uno de los más conocidos mundialmente. Considera el número de investigadores altamente citados en 21 temas generales; número de artículos publicados en las revistas científicas Science y Nature; el número de trabajos académicos registrados en los índices del Science Citation Index y el Social Science Citation Index; el "desempeño per cápita" de sus profesores; entre otros.

⁵ Ver organigrama completo de la Universidad en <http://uchile.cl/u8274>

enseñanza-aprendizaje informado, activo, significativo, pertinente e integral del estudiante”⁶. Dentro de sus labores, realiza una priorización para el trabajo focalizado en grupos vulnerables que realiza la Universidad, entregando clasificaciones A y B para aquellos que necesitan de algún tipo de atención especial de parte de sus unidades académicas (facultades o institutos). Dentro del Departamento de Pregrado está el Área de Gestión Académica, la que a su vez contiene la Unidad de Docencia, una Unidad de Estudios, entre otras.

La Unidad de Docencia entró en funcionamiento en enero de 2016, y su foco es la formación de los docentes, es decir, trabajan habilidades con los docentes para generar un mejor proceso de enseñanza aprendizaje. Está compuesta por varios programas, dentro de los que se incluye una unidad de perfeccionamiento y un programa de asesoría educativa con asesoras que trabajan en terreno. A lo que también se suma el trabajo de innovación en docencia.

A nivel local, en algunas unidades académicas o facultades, existen unidades de apoyo a la docencia y el aprendizaje, las que se dedican a trabajar el tema en sus respectivos espacios. Ejemplo de esto es Campus Sur y su Centro de Aprendizaje (CeACS), enfocado en trabajar los aspectos concretos de la enseñanza y no el diseño curricular.

2.2.3 Sus políticas de inclusión

La Universidad cuenta con la Oficina de Equidad e Inclusión, que es una de las cuatro unidades dependientes de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, y es el organismo encargado de “promover, proponer, orientar y fortalecer el desarrollo de estrategias, programas y procedimientos que le permitan a la Universidad de Chile y a sus miembros hacer efectivo su compromiso con los derechos de las personas, la diversidad y la igualdad de oportunidades”⁷.



Figura 1: Estructura de la VAEC. Elaboración propia.

⁶ Departamento de Pregrado, Misión y Visión, <http://uchile.cl/u4808>

⁷ Oficina de Equidad e Inclusión, Quiénes Somos, <http://uchile.cl/u110327>

Hasta el 2009, la Universidad trabajaba bajo la premisa de que la calidad entregada a sus estudiantes era lo que generaba equidad; sin embargo, durante la rectoría de Víctor Pérez (2006 – 2014) este “supuesto” cambió. Se pasó a la premisa de que la equidad en la educación es condición necesaria para poder entregar una buena calidad de educación (Oficina de Equidad e Inclusión, Prorectoría, Universidad de Chile, 2013). Y el contar con programas especiales de ingreso va en esa línea, basándose, de acuerdo a declaraciones de las propias funcionarias de la Oficina de Equidad e Inclusión y Vicerrectoría de Asuntos Académicos, en la premisa de que “los talentos están igualmente distribuidos en la sociedad”.

A razón de lo anterior es que la Universidad de Chile cuenta con 10 vías de admisión especial (en el esquema siguiente se pueden ver junto a su clasificación) que promueven la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos por los mecanismos de selección tradicionales (ingreso regular por PSU)” (Departamento de Pregrado, Universidad de Chile, 2016). El 10,2% de los matriculados en 2016 son por alguna vía de equidad.

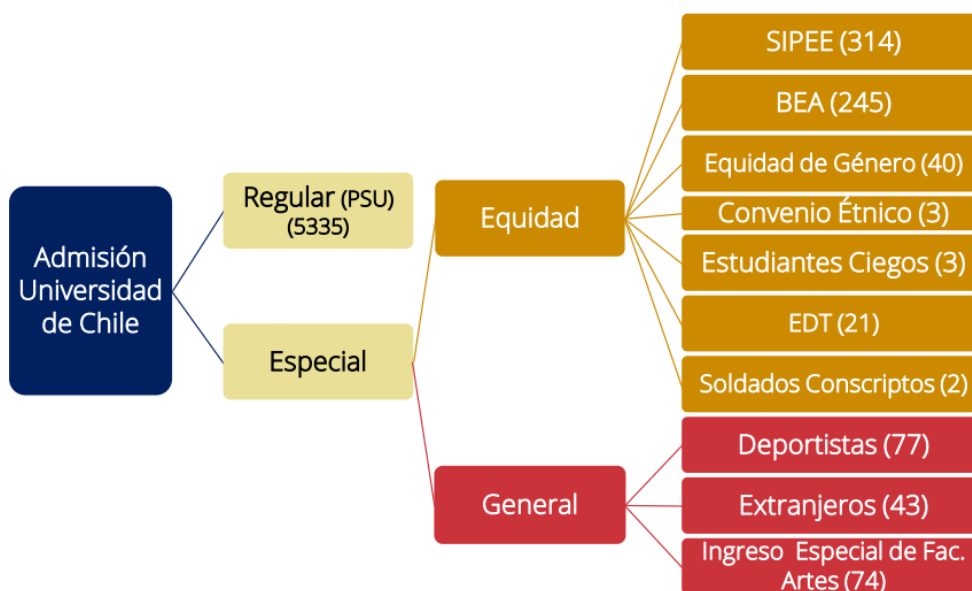


Figura 2: Vías de admisión. Depto. de Pregrado.

La Política de Equidad e Inclusión tiene grupos focales definidos: género, nivel socioeconómico, regiones, padres/madres, discapacitados, entre otros. Siendo la forma en la que aborda el problema en la Universidad la siguiente: se determina qué grupo está excluido y se trabaja por su inclusión. Todo esto se ha hecho mirando datos nacionales, ya que los datos con los que cuenta la Universidad son reducidos.

La Política de Equidad e Inclusión de la Universidad tiene dentro de sus objetivos también: “apoyar a los docentes y ayudantes para que sean capaces de reconocer la diversidad que le es propia a la Universidad de Chile, con las fortalezas y necesidades especiales de sus estudiantes, especialmente aquellos en situación de mayor vulnerabilidad, y a partir de esta mayor comprensión mejorar sus prácticas docentes”. Sin embargo, no es posible afirmar a priori, que esto se cumpla o se fiscalice eficazmente.

La Oficina de Equidad e Inclusión es la que maneja, en conjunto con el Departamento de Pregrado, los cupos especiales (ver Anexo E) que tienen ciertos grupos para poder acceder a estudiar en la institución: cupos del Programa de Equidad de Género (PEG), cupos del Sistema Prioritario de Ingreso de Equidad Educativa (SIPEE) y Beca de Excelencia Académica, además de hacerse cargo del PACE (Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior), un programa nacional en el que no sólo participa la Universidad de Chile. A través de estos programas, se reconoce el valor de la diversidad para sustentar procesos educativos de calidad, sin descuidar el valor del mérito, lo que implica manejar distintos criterios de excelencia (Senado Universitario, Universidad de Chile, 2014). A continuación, se detallan algunas de esas políticas.

2.2.3.1 Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa (SIPEE)

Los cupos del SIPEE son creados el año 2011 para alumnos destacados provenientes de establecimientos públicos de mayor índice de vulnerabilidad, con el objetivo de aumentar el porcentaje de alumnos de los primeros quintiles dentro de la Universidad. Es la Dirección de Bienestar Estudiantil (DBE) la encargada de acreditar el origen socioeconómico de los postulantes al sistema. El programa tiene un impacto significativo y positivo sobre la postulación a este cupo, mientras que el análisis de costo-efectividad del programa señala que es económicamente viable de llevar a cabo por la Universidad (Wagenreld Acosta, 2015).

La Universidad Católica (UC) y la Universidad de Santiago de Chile (USACH) cuentan con trabajo similar en esta materia desde antes que la Universidad de Chile, a través del Programa de Talento e Inclusión y el Propedéutico, respectivamente. En particular, la USACH utilizaba el ranking de notas⁸ desde 1992 hasta el 2004, cuando se lo prohibieron. Hoy en día el ranking de notas es usado por todas las universidades del CRUCH. Al igual que el SIPEE, lo que buscaba la USACH era encontrar a los estudiantes mejores evaluados “en contexto”.

⁸ Un puntaje generado a partir de las notas de enseñanza media de los estudiantes, complementario al NEM.

2.2.3.2 Programa de Equidad de Género (PEG)

Este programa sólo opera en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, donde entró en funcionamiento en 2014, y consiste en 40 cupos especiales al año que son llenados por las primeras 40 mujeres en lista de espera⁹. En los últimos años, la Facultad no había podido seguir aumentando la participación femenina más allá del 20%, por lo que el PEG fue ideado para aumentar la proporción de mujeres estudiantes de la facultad en el corto plazo.

En 2016 la proporción de mujeres en los matriculados fue el 27% (Departamento de Pregrado, Universidad de Chile, 2016).

2.2.3.3 Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE)

Este programa tiene su origen en los propedéuticos surgidos desde algunas universidades del país, y consiste en enlazar una universidad con un colegio para que realicen un trabajo conjunto, asegurando el ingreso del 15% superior del establecimiento a la universidad correspondiente (Programa PACE). La Universidad de Chile actualmente está trabajando en el PACE con 5 establecimientos de la Región Metropolitana.

Los beneficios que genera este programa son variados. Por un lado, conecta a los colegios con las IES (Instituciones de Educación Superior) trayendo beneficios para ambos: los dos aumentan la matrícula y las IES adquieren conocimiento de campo para poder generar mejores profesionales en el área de la educación. Además, incluye presupuestos participativos para tener una vinculación activa con las comunidades de los colegios intervenidos. También ayuda en el desarrollo vocacional de los estudiantes y mejora las expectativas de los estudiantes (Ministerio de Educación; PNUD, 2015).

Pero también enfrenta críticas, ya que entra en funcionamiento en tercero medio, cuando muchos piensan que es imposible revertir la situación. Además, al ser altamente competitivo, quienes están bajo el 50% ya no se motivan a “competir”, porque ven como algo imposible lograr quedar en el 15% superior de la generación (Ministerio de Educación; PNUD, 2015).

⁹ La lista de espera está compuesta por los estudiantes que más se acercan a los requisitos de la carrera, pero quedan fuera de las vacantes establecidas luego de ordenarse todos los postulantes de mayor a menor puntaje, es decir, no quedan dentro de los seleccionados. Se conoce como lista de espera ya que, en caso de que un seleccionado no se matricule, es posible que puedan acceder a la carrera, asignándose las vacantes no ocupadas por los seleccionados.

2.3 EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Este trabajo se centra en la medición de la diversidad que existe en un grupo de personas, específicamente en los estudiantes de una carrera. En este sentido, resulta pertinente hablar de las acciones llevadas a cabo en otras universidades del mundo en pos de la diversidad en su estudiantado y de los distintos indicadores o herramientas que utilizan para medir el fenómeno.

Las universidades que han avanzado más en la materia, Auckland, Michigan, Pennsylvania, California, etc., están en un estadio muy distinto al chileno, ya que tuvieron que generar políticas para luchar contra la discriminación racial, que fue una de las grandes luchas sociales del siglo pasado, y en la que Chile no se vio inmiscuido de cerca. Es por ello que dichas instituciones llevan varias décadas trabajando en la materia, no así en Chile que recién en el siglo XXI se comienza a tocar más ampliamente el tema.

A nivel mundial, muchas universidades trabajan este tipo de temáticas y cuentan con unidades especializadas en inclusión y diversidad que, al igual que la de la Universidad de Chile, gestionan programas para grupos vulnerables. Dichas oficinas, sobretodo en la última década, han comenzado a construir reportes anuales o bianuales sobre diversidad en sus campus, en los que muestran cómo han ido variando las estadísticas demográficas de los miembros de la comunidad educativa; y no lo hacen sólo mirando a sus estudiantes, sino que considerando también administrativos y cuerpo académico. Por ejemplo, el informe “Equity, Diversity and Inclusion at the University of Alberta 24 Years On” (Association of Academic Staff University of Alberta, 2012), muestra cómo la institución ha ido diversificando las características de sus estamentos, evidenciando un cuerpo de estudiantes más diverso que el cuerpo académico.

Las diferencias entre estas universidades y la Universidad de Chile no radican sólo en la relevancia que ha tenido el tema racial, sino también en que estas universidades tienen todas sus facultades reunidas en un gran campus, mientras que la Universidad de Chile se encuentra esparcida por el Gran Santiago.

A continuación se detalla el trabajo de dos universidades que destacan en la materia.

2.3.1 La Universidad de California

En el estado del arte está la experiencia de la Universidad de California. Dicha institución tiene dentro de sus cláusulas fundacionales la misión de representar a la población de California. Debido a ello, tiene indicadores de inclusividad, cuyo propósito “es permitir a la Universidad de California monitorear qué tan bien cumple con su compromiso de representar todos los sectores de la población del Estado” (University of California, 2006).

La Universidad de California genera reportes año a año con indicadores que consideran género, raza, etnicidad, nivel socioeconómico y dimensión geográfica, y estudian varios subgrupos de la comunidad: postulantes, matriculados, funcionarios y profesores. Lo más destacable es que no sólo buscan dar cuenta de qué tan diversa es la composición en términos absolutos, sino ver qué tan representativa es esa diversidad respecto de la diversidad que se tiene a nivel de Estado.

2.3.2 La Universidad de Michigan

La preocupación de la Universidad de Michigan por el tema de la diversidad surge luego de que fueran llevadas a la corte diversas políticas de dicha casa de estudios en favor del ingreso de personas afroamericanas (políticas de acción afirmativa). Diferentes cortes dictaron sentencias distintas sobre si había o no que fomentar “artificialmente” la diversidad en la composición de los estudiantes de la universidad. Fue necesario tener pruebas sólidas que justificaran las políticas inclusivas.

La institución realizó estudios para poder determinar si la diversidad racial en la composición de sus estudiantes era una variable explicativa para los resultados de aprendizaje. Dichos estudios llegaron a la conclusión de que la diversidad racial sí influía. La Universidad de Michigan utilizó estos estudios en la defensa de sus políticas de admisión frente a la Corte Suprema (Supreme Court).

El trabajo realizado por esta universidad no sólo se realiza utilizando las encuestas y datos que la propia Universidad de Michigan levanta, sino que también mirando los datos de la encuesta Cooperative Institutional Research Program (CIRP) (Higher Education Research Institute, 2016) que es un estudio nacional longitudinal del sistema de educación superior estadounidense, que se estableció en el American Council on Education en 1966, y se implementa a través de un facsímil de 4 páginas que deben llenar todos los alumnos que ingresan al *freshmen year*, es decir, es respondida por todos los estudiantes de pregrado del país. Es la encuesta más grande y la más antigua en la materia.

Específicamente, Gurin et al. (2002) midieron la diversidad en salón e informal a través de dos preguntas de una gran encuesta: una preguntaba sobre “qué tanto habían sido expuestos en clases a información/actividades dedicadas a entender otros grupos étnicos/raciales y relaciones inter-etnia/raza” y la otra preguntaba a los estudiantes si ellos habían tomado un curso durante su paso por la universidad que tuviese un importante impacto en sus visiones de la diversidad étnico-racial y el multiculturalismo.

Mientras que otra de las encuestas en las cuales se basa el estudio registra otras preguntas para abordar la diversidad de relaciones informales:

- ¿Había socializado con alguien diverso?
- ¿Había discutido sobre raza?
- ¿Había asistido a un taller sobre *diversity awareness*?
- ¿Había compartido o no sus sentimientos con alguien diverso¹⁰?

La institución no aborda únicamente la diversidad de los estudiantes, sino también del cuerpo académico. Marcel Agüero, investigador de la Universidad de Michigan, al referirse a la diversidad del cuerpo académico de su institución, hace referencia al ejemplo de la cañería, donde se muestra cómo la diversidad se va perdiendo (filtrando) a medida que el estudiante avanza en grado académico desde el pregrado hasta el doctorado y la academia. En “To Feed, To Fix: Diversity And The Astronomy Pipeline At The University Of Washington” presenta un programa de la institución para incentivar a los grupos diversos a mantenerse en la cañería y llegar a la academia.

La Política de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile (Senado Universitario, Universidad de Chile, 2014) ya citada hace alusión a los estudios de la Universidad de Michigan en su fundamentación, por lo que es posible afirmar que los estudios de Michigan constituyen uno de los fundamentos para que la Universidad de Chile también avance en inclusión de grupos marginados. Más adelante se profundizará este caso.

3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS

Al comparar a Chile y a la Universidad de Chile con la experiencia internacional, estas se encuentran con un retraso en las mediciones que se hacen en la materia. A pesar del gran aumento en la matrícula, las universidades siguen teniendo una sobre representación de los últimos quintiles por sobre los primeros, al comparar matrícula con cohortes egresados de cuarto medio. La relevancia de la diversidad y la necesidad por mediarla no sólo aplica a las universidades, ya que actualmente muchas empresas y organizaciones están comenzando a ver el valor de la diversidad, pero carecen de métricas para poder tomar decisiones que apunten a la inclusión plena de distintos grupos vulnerables dentro de ellas.

¹⁰ Entiendo “alguien diverso” como una persona que difiere del entrevistado en términos de raza, nivel socioeconómico, nacionalidad, valores, religión o tendencia política.

La Universidad de Chile valora el pluralismo, asumiendo que este aporta en la calidad de la educación que esta institución quiere entregar a sus estudiantes. Además, los programas de ingreso especial para poblaciones vulnerables muestran un compromiso con aumentar la diversidad existente dentro de su matrícula. Carrizo Cervilla (2012) habla de lo imperativo que es exponer a los estudiantes de la universidad a la diversidad existente en la sociedad para que estos puedan desarrollar habilidades que ayuden a tolerar las diversidades propias de una nación multicultural, como es la chilena.

El supuesto de que la diversidad influye en la educación que la institución entrega a sus estudiantes no se encuentra cuantificado con datos de Chile, sino que se fundamenta principalmente en estudios estadounidenses en los que la mayor relevancia la tiene la diversidad étnica y racial, debido a que surgieron para tratar el tema de la inclusión de afro-americanos¹¹. Aun así, iniciativas como el PEG (en materia de equidad de género) y el SIPEE (en integración de primeros quintiles), se han implementado para aumentar la diversidad existente dentro del estamento estudiantil en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) y en toda la universidad, respectivamente. Al no existir este tipo de mediciones, no es posible evaluar completamente el impacto que generan esas políticas, ya que tampoco está claro cuál es la variable que se impacta positivamente por la presencia de diversidad.

El enfoque de la Universidad de Chile al trabajar las políticas de inclusión es univariado, es decir, mirando sólo una dimensión de diversidad: frente a la necesidad de contar con más indígenas, se tiene el indicador “porcentaje de indígenas”, por ejemplo. No se mira de manera global el tema de la diversidad, sino que sólo de manera focalizada en cada uno de los grupos objetivo. Y muchas veces, al implementar mecanismos especiales de acceso ocurren cosas impredecibles: por ejemplo, en el SIPEE postulan más mujeres. Los efectos son sistémicos debido a que los estudiantes de la universidad constituyen en sí mismo un sistema complejo.

La Universidad de Chile, dentro de las 12 competencias genéricas sello que define en su Modelo Educativo incluye la valoración y el respeto por la diversidad y multiculturalidad. La valoración de la diversidad no es algo que surja de la nada, ya que existe investigaciones que muestran cómo el interactuar con personas diversas pone a las personas fuera de su zona de confort y les hace desarrollarse cognitivamente (Bowman N. A., 2010). La Universidad no se está haciendo cargo cabalmente de hacer un seguimiento a cómo esta competencia se expresa dentro del estudiantado y este trabajo va en dicha línea.

¹¹ No es posible generalizar a partir de los estudios basados en diversidad racial sobre la totalidad del fenómeno de la diversidad, ya que el contexto es muy diferente: en Estados Unidos el conflicto racial viene desde la esclavitud, es algo único y extremo, incluso al día de hoy siguen sin tener cerrado el tema.

El hecho de que la diversidad racial ayuda en el aprendizaje ya está probado en el extranjero, hay *papers* al respecto, por lo tanto, lo que se busca aquí es analizar cómo ocurre el fenómeno de la diversidad en la Universidad de Chile y yendo más allá de la diversidad racial. La Universidad de Chile necesita conocer su diversidad para poder trabajar sobre ella, y en base a ese trabajo lograr mejorar la calidad de vida de los estudiantes de la casa de estudios.

La Política de Equidad e Inclusión de la Universidad, aprobada en 2014 por el Senado Universitario establece como una obligación para la institución realizar un seguimiento y evaluación de las políticas o programas que se levantan en la materia. Dichas evaluaciones son univariadas y no dan cuenta de la complejidad del fenómeno de la diversidad. La política carece de un buen sistema de monitoreo y evaluación, ya que la política es principalmente la estrategia.

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar una metodología que permita medir la diversidad multidimensional existente en los estudiantes de las distintas carreras de pregrado de la Universidad de Chile, y realizar una propuesta de implementación que permita a la Universidad mejorar su abordaje del tema.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar un pool de indicadores para medir la diversidad dentro de cursos pequeños (de al menos 20 alumnos).
- Proponer dos encuestas que permitan describir la diversidad de relaciones informales y dentro de la sala de clases, respectivamente.
- Realizar una propuesta de implementación para la metodología de medición dentro de la Universidad de Chile, aplicable a nivel de carrera.
- Hacer sugerencias para suplir carencias en los datos con que cuenta la Universidad de Chile, en relación a la metodología propuesta.
- Determinar una priorización de las distintas dimensiones de diversidad, en cuanto a la atención que requieren de parte de la Universidad.

Una vez implementado, este trabajo le permitiría a la Universidad priorizar las carreras que necesitan un mayor desarrollo de su diversidad y mejorar las evaluaciones de impacto de programas como el PEG y el SIPEE.

3.3 ENTREGABLES

Este trabajo contempla los siguientes productos entregables:

1. Una priorización entre las distintas dimensiones de diversidad a considerar.
2. Una propuesta metodológica para medir la diversidad dentro de la Universidad de Chile que sea consistente con la realidad actual del país y la idiosincrasia de la casa de estudios.
3. Un pool de indicadores para medir diversidad estructural.
4. Un instrumento (encuesta) para estudiantes de la Universidad que permita medir las interacciones inter-grupos.
5. Resultados parciales de la aplicación de una encuesta piloto para medir las interacciones inter-grupos: información acerca de la diversidad existente dentro de una facultad de la Universidad de Chile.
6. Un instrumento (encuesta) para profesores de la Universidad que permita medir la relevancia que tiene la diversidad dentro de la sala de clases.
7. El diseño metodológico para la implementación de la metodología en la Universidad de Chile, que permita a la Universidad mejorar su aproximación al tema de la diversidad.

3.4 ALCANCE

Este trabajo se enfoca únicamente en la formulación de la propuesta metodológica y no en la implementación de dicha propuesta metodológica. Esto debido al tiempo presupuestado para el desarrollo del trabajo y las barreras institucionales que existen para una medición de este estilo, que abarque todas las facultades.

La unidad agregada para implementar la metodología de medición será cada una de las 68 carreras, permitiendo hacer comparaciones entre las carreras dentro de una misma facultad. Las comparaciones inter-facultades serán no significativas debido a la gran dispersión en los datos que existen al considerar el agregado de las carreras de una misma facultad, donde los perfiles promedio de sus estudiantes pueden diferir drásticamente en una o más dimensiones, en parte debido a que las carreras tienen

distintos puntajes de corte y, por lo tanto, los tipos de personas que albergan son distintos. Por ejemplo, en la Facultad de Economía y Negocios la carrera Ingeniería Comercial tiene una representación mucho mayor del quinto quintil que la carrera de Control de Gestión, el promedio entre ambas oculta ese contraste.

El enfoque de la medición no está puesto en qué tan excluido está un determinado grupo, sino qué tan amplia es la gama de características distintivas de los estudiantes. La medición de la diversidad estructural se relaciona más con la dispersión de los datos que con un valor medio, por lo tanto, deberá definirse qué tan relevante es la existencia de una métrica adicional que haga referencia a los datos y no a su dispersión. Es muy distinto un ambiente que incluye personas desde el primer al tercer quintil, que desde el tercero al quinto, a pesar de que en la distribución dentro de ellas sea igual. En caso de no agregar esta métrica adicional, el indicador sólo será indicativo de dispersión.

Donde sí se podrá realizar comparaciones será a través de los años, al menos considerando los últimos cinco años. Se podrá ver la diferencia entre las cohortes que ingresan a estudiar en un determinado año con los que salen de ella en 6 años, y ver si la diversidad existente al entrar se mantiene, aumenta o se pierde, lo que originaría posteriores debates sobre qué es lo que ocurre a lo largo de las diferentes carreras.

Otro alcance relevante a tener en cuenta es el hecho de que las universidades tienden a concentrar a los quintiles altos, mientras que los CFT e IPs concentran a los quintiles más bajos. Por lo que la metodología de medición a formular podría ser engañadora, ya que no se debiese esperar una distribución más representativa de los grupos socioeconómicos debido a esta realidad. Esta situación que es difícil de manejar desde el sistema de educación superior constituía y sigue constituyendo un desafío relevante para la sociedad toda (González & Espinoza, 2010).

Un último alcance es que la Universidad de Chile no puede hacerse cargo de todas las inequidades que existen en el sistema educacional o en el país. Se debe tener en claro que si bien hay cosas deseables (respecto a nivel socio-económico, por ejemplo), también hay cosas que son imposibles de lograr, ya que al momento de que los estudiantes ingresan a la universidad hay aspectos ya imposibles de revertir. Además, la Universidad de Chile debe mantener estándares de calidad que la sigan avalando como la mejor universidad del país.

4 MARCO CONCEPTUAL

Hasta el momento, se ha hablado de una metodología que mida la diversidad y no la inclusión, términos que muchas veces se usan como sinónimos. También se hizo alusión a la calidad de la educación impartida por la universidad sin explicar en términos concretos a qué se refiere el concepto de “calidad”. Es conveniente aclarar estos conceptos del marco teórico para que este trabajo se entienda correctamente.

4.1 GRUPOS VULNERABLES, SUB REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN AFIRMATIVA

A lo largo de la historia de la humanidad es posible observar que en las distintas sociedades en las que se han organizado las personas siempre han existido individuos a los que no se les considera parte “del grupo”. Ejemplo extremo de ello es la esclavitud, seres humanos a los que ni siquiera se les consideraba personas. Con el pasar del tiempo, se ha evolucionado a una sociedad que valora los derechos humanos, donde todos y todas son consideradas personas beneficiarias de dichos derechos (Organización de las Naciones Unidas, 2008). Sin embargo, hay grupos de personas que han tenido que soportar un trato no igualitario por parte de las clases hegemónicas que controlan la sociedad, son los llamados grupos o poblaciones vulnerables.

Dentro de los grupos vulnerables que comúnmente son reconocidos como tales por el Estado o la sociedad civil se encuentran las mujeres, personas negras, minorías sexuales, discapacitados, niños, adultos mayores, pueblos indígenas, migrantes, etc.¹² Parte importante de la exclusión que sufren se ve reflejada en la sub representación que tienen en los puestos de poder, ya sea en cargos de representación por voto popular (menos del 20% de congresistas son mujeres) o en los directorios de empresas u otras organizaciones. Cuando, por ejemplo, se constata que la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas tenía sólo un 20% de mujeres en el estamento estudiantil, es posible hablar de que la mujer está sub representada.

Los grupos vulnerables han sido históricamente marginados, por ejemplo, las mujeres a principios del siglo XX no tenían derecho a votar. Y aunque en primera instancia se les concedió igualdad formal, es decir, en la ley se establecía claramente su condición de iguales, en la práctica la igualdad no se concretó. Esta igualdad formal requería de acciones afirmativas que la hicieran una realidad, entendiendo por acción afirmativa un trato diferenciado en favor de un grupo que se encuentra en desventaja, que busca “aplanar la cancha”. Ya no se les trataba igual que al resto, sino que, respetando su propia

¹² Grupos que son reconocidos como tales por la Ley N° 20.609 o Ley Antidiscriminación.

identidad (diferencia), se les entregaba un trato que apuntaba a equiparar sus oportunidades con las del resto de ciudadanos. Ejemplo de esto fue la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1991, Servicio Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI) en 1993, Servicios Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en 2010, entre otros.

Particularmente en el caso de las universidades, algunas eligen a determinados grupos de la sociedad y generan cupos o programas para potenciar su ingreso a la educación superior. De acuerdo a Chan (Policy Discourses and Changing Practice: Diversity and the University-College., 2005), la universidad tiene dos caminos para potenciar el ingreso de estos grupos vulnerables, sabiendo que ellos tienden a tener menores puntajes en pruebas estandarizadas: disminuir el mérito académico en la admisión o aplicar acción afirmativa.

4.2 DIVERSIDAD

El concepto de diversidad hace referencia a la presencia de personas diferentes dentro de un mismo espacio o grupo. Si en un grupo todos los integrantes son hombres, entonces no hay diversidad de género; si en un grupo todas viven en la Región Metropolitana, entonces no hay diversidad de origen geográfico; etc. Inclusión es un concepto ligeramente distinto, ya que no basta con que los grupos comúnmente sub representados estén, sino que estos deben sentirse incluidos, y para que ellos se sientan incluidos es necesario que se les dé un trato que respete su diferencia. En síntesis, es posible afirmar que la diversidad es condición necesaria pero no suficiente para la inclusión.

Tal como señala un texto de la Michigan State University, “si la diversidad se considera un medio para un fin, entonces la diversidad es importante para la educación superior porque la desafía a llevar adelante políticas educacionales que promuevan una cultura cívica inclusiva de dicha diversidad” (Office for Inclusion and Intercultural Initiatives, MSU, 2013).

Para efectos de este trabajo se utilizará la definición funcional de diversidad dada por Gurin et al. (Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes, 2002). A pesar de que dicho estudio se enfoca sólo en diversidad étnica y racial en EE.UU., sí logra mostrar una aproximación teórica al fenómeno de la diversidad, definiendo tres tipos de diversidad:

- Diversidad estructural, que hace referencia a la presencia de personas de todos los subgrupos (marginados o no), es una mirada objetiva y numérica.

- Diversidad de las relaciones informales, que hace referencia a interacciones entre los estudiantes que ocurren fuera de la sala de clases. Incluye la frecuencia y la calidad de la interacción inter-grupos.
- Diversidad dentro de la sala de clases, que abarca la presencia de diversidad en el currículo y los aprendizajes que pueden obtener los estudiantes al interactuar con pares diversos dentro de la sala de clases.

Resulta importante notar que la diversidad estructural no es simplemente los porcentajes de grupos minoritarios dentro del estudiantado, sino que a las proporciones en las que se hallan todos los grupos que componen la comunidad, ya que la diversidad está, desde una mirada amplia, en contar con miembros de todos ellos.



Figura 3: Tipos de diversidad. Elaboración propia.

Según explica el mismo estudio, es necesario considerar los últimos dos tipos de diversidad debido a que no es suficiente la presencia de la diversidad “estructural” (es decir, existencia de dos o más grupos distintos) para generar un efecto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, sino que se requiere de la interacción entre los grupos, tanto informalmente como dentro de la sala de clases. Gurin et al. (2002) incluso señalan que “la diversidad de interacciones informales influyó en todos los grupos estudiados y fue más influyente que la diversidad en la sala de clases”. Es decir, aquello que ocurre cuando las personas distintas interactúan en contextos extra-académicos es lo que más repercute en los estudiantes.

Uma Jayakumar (Universidad de Michigan, 2009) demostró que la interacción con personas diversas, es decir, la diversidad de relaciones informales que ocurre en la universidad no es igualmente beneficiosa para todos los estudiantes. A través de un estudio aplicado sólo a gente blanca, concluye que la “perpetuation hypothesis” es real, es decir, que la gente que viene de secundarias diversas tiende a tener una vida con gente diversa después de salir de la universidad; mientras que las personas que vienen de ambientes segregados tienden también a continuar en ambientes segregados. Sin embargo, son las interacciones entre raza que ocurren dentro de la Universidad las que pueden marcar una diferencia para que después de la universidad estudiantes de entornos segregados elijan ambientes más diversos. En otras palabras, las interacciones generan un impacto significativo en aquellas personas que vienen de entornos cerrados y poco diversos racialmente. Debido a que en Chile la educación escolar está segregada socioeconómicamente, se puede sostener como hipótesis que dicho tipo de diversidad también es relevante.

Por otra parte, el concepto de diversidad abarca diferentes atributos de las personas, pudiendo estos ser género, región de procedencia, estrato socioeconómico, entre otras posibilidades. Ellas se conocen como *dimensiones de la diversidad*. ¡No debe confundirse con *tipos de diversidad*! Los *tipos* son los aspectos en los que es posible ver la diversidad, mientras que las *dimensiones* son las características que cambian entre los individuos.

La Universidad de Tulane (Embedding Diversity and Inclusive Excellence Tulane University 2013-2023 Strategic Plan, 2013) usa el término diversidad tomando en cuenta estatus socioeconómico, entorno geográfico, raza, etnia, origen nacional, género, habilidad física, identidad de género y orientación sexual. Paralelamente, el “Diversity Progress Report” (2008) de la Universidad de New Hampshire agrega religión como una dimensión de la diversidad; mientras que la Universidad de Auckland incluye refugiados; y la Universidad de Cambridge, por otro lado, incluye embarazo y maternidad dentro de su definición de diversidad. Otras dimensiones posibles de incluir son la edad, condición de discapacidad (ya sea física o intelectual) y procedencia geográfica, entre otras. Todas estas definiciones o configuraciones de las dimensiones de diversidad que se da cada universidad son propias de ella y se adaptan al tiempo y las necesidades que la comunidad particular está viviendo.

Se desprende del párrafo anterior que la definición de diversidad es totalmente política y temporal, ya que existe una discusión valórica detrás sobre qué características de las personas se considerarán al momento de referirse a su diversidad.

4.3 EQUIDAD

Igualdad no es lo mismo que equidad, a pesar de que muchas veces se les confunde. La principal diferencia es que igualdad es simplemente hacer con todos lo mismo; mientras que equidad incluye una noción de justicia, de entender que algunos necesitan más que otros para poder alcanzar un mismo nivel. Bravslavsky y Cosse (2003), en el contexto de la educación, proponen analizar la equidad en tres niveles:

- Pre-sistema: capacidad para absorber la demanda educativa de usuarios que se incorporan al sistema educacional procedentes de diferentes condiciones ambientales, familiares y culturales.
- Intra-sistema: homogeneidad en la calidad de la oferta educativa que debería existir entre establecimientos educacionales que atienden a jóvenes de distintos estratos socioeconómicos y en diversos contextos paralelos.
- Post-sistema: capacidad de inserción productiva y de desarrollo social y cultural que tienen alumnos de distintos orígenes socioeconómicos.

La UNESCO (2011) coincide y declara que es una obligación de los sistemas educativos asegurar la equidad en una triple dimensión: en el acceso, en los procesos y en los resultados. Y es en estos tres niveles en los que también es posible hablar de diversidad: la que existe en los cohortes de ingreso a la universidad, cómo ésta va cambiando a medida que los sujetos viven la experiencia universitaria y, finalmente, cuál es la diversidad en las cohortes de egreso de la universidad.

4.4 CALIDAD

De acuerdo a Belén Pascual (Calidad, equidad e indicadores en el sistema educativo español, 2006), el término calidad es polisémico y puede ser utilizado con intereses diversos, justificando decisiones diversas. Basándose en las distintas acepciones del concepto de calidad abordadas por Martínez Mediano (La evaluación para la mejora de la calidad de los centros educativos., 2016), se entenderá calidad como la concreción de los objetivos que se hayan propuesto previamente en el proceso educativo. Por lo tanto, para evaluar la calidad de educación es necesario establecer con antelación cuáles son los objetivos del proceso educativo. Por ejemplo, si el proceso educativo tuviera dentro de sus objetivos el que los egresados obtengan un trabajo correspondiente a su título, entonces al hablar de calidad debería considerarse (medirse) la inserción laboral que tienen los egresados.

El estudio de Gurin et al. (2002) al que ya se hizo referencia, comprueba que la diversidad racial tiene repercusiones en el desempeño de los estudiantes. Para ello define dos tipos de *educational outcomes* como variables dependientes (a explicar con el modelo): *learning outcomes* y *democracy outcomes*. En otras palabras, el estudio aborda la calidad de la educación considerando los resultados de aprendizaje (mirada tradicional respecto a la calidad educativa) y resultados de democracia (actitudes cívicas). Y para describir los resultados de aprendizaje utiliza datos autoreportados de los estudiantes, ya que hay estudios que demuestran que estos sí representan (son proxy) del rendimiento de los alumnos.

La UNESCO (2011) afirma que la calidad y la equidad son dos características indisolubles que debe tener la educación.

5 METODOLOGÍA

Entendiendo que lo que se busca es hacer medible un fenómeno complejo y multidimensional, para cuantificar la diversidad existente en las distintas carreras de la Universidad de Chile se propondrá una metodología que aborde los tres tipos de diversidad: estructural, de relaciones informales y en la sala de clase.

5.1 CONSTRUCCIÓN DE UN INDICADOR SINTÉTICO PARA LA DIVERSIDAD ESTRUCTURAL

Para la medición de la diversidad estructural será central la construcción de un indicador sintético, que permita resumir la enorme cantidad de indicadores simples que entrarán en el análisis, no con el objetivo de eliminar la complejidad, sino para generar una lectura más rápida y significativa del pool de indicadores como un todo.

Se seguirá el “Método para la construcción de indicadores compuestos (IC)” explicado por María del Carmen Bas en su tesis doctoral (Bas Cerdá, 2014), el que a su vez se basa en otros trabajos. Su aproximación hace una diferencia entre un indicador simple y un indicador compuesto (IC), siendo la principal el hecho de que el primero puede ser una o más variables que explican una única dimensión mientras que el segundo es multidimensional, como es el caso de la diversidad. Si bien proponer un IC ayuda a mirar la imagen panorámica de la realidad, mirar únicamente un IC puede ocultar información relevante. Es por ello que al momento de realizar los análisis o evaluaciones para los distintos programas debe considerarse también los indicadores simples por separado.

El método propuesto por Bas Cerda considera tres aspectos relevantes para asegurar el éxito del indicador: un marco conceptual sólido, es decir, una claridad de los conceptos relacionados y la estructura del fenómeno a medir; un proceso sólido de construcción, el que incluye selección de indicadores, normalización y agregación; y buena calidad de los datos subyacentes, que son los que se usarán para el cálculo numérico del indicador en su implementación. Estas condiciones son necesarias para que la construcción del IC sea sólida y fundamentada (Bas Cerdá, 2014). La construcción de un IC debe basarse en una metodología sólida y transparente que pueda ser fácilmente interpretada (Bas Cerdá, 2014).

La metodología, ideada por Saisana y Tarantola (2002) y explicada por Bas (2014), consiste en:

1. Decidir el fenómeno a medir y si la utilización de un IC es beneficiosa para el estudio de dicho fenómeno.
2. Seleccionar los indicadores simples. Es necesario tener una idea clara para justificar que esta elección de indicadores es relevante y que éstos son apropiados

para el estudio del concepto multidimensional que se quiere medir. No existe un método objetivo para la elección de los indicadores relevantes.

3. Evaluación de la calidad de los datos. Es necesario disponer de datos de buena calidad para todos los indicadores simples. De lo contrario, el analista deberá decidir si eliminar parte de los datos o aplicar la técnica adecuada de imputación para el cálculo de los datos faltantes.
4. Evaluación de la relación entre indicadores simples. La aplicación de técnicas estadísticas, como el análisis de componentes principales, informa de la relación existente entre los indicadores simples. Este tipo de análisis preliminar sobre los indicadores es un paso previo necesario a la construcción del IC.
5. Selección del método de normalización, ponderación y agregación de los indicadores simples. Muchos de estos métodos están descritos en la literatura, pero la elección del método apropiado en cada caso depende de los datos, del analista y el objetivo del estudio.
6. Evaluación de la calidad del IC. Inevitablemente, cambios en la elección del método de agregación y normalización y las diferentes formas de selección de los indicadores simples son algunos de los factores que afectan el resultado final del IC. Por consiguiente, es necesario realizar un análisis de sensibilidad y de incertidumbre con el fin de evitar críticas sobre la robustez del IC ante pequeños cambios en su estructura.

Para abordar la diversidad estructural también se revisó datos del Ministerio de Educación respecto a la matrícula escolar en el país y de la encuesta CASEN, utilizando el programa estadístico Stata. Dichos datos se trabajaron debido a que la diversidad estructural incluye información de contexto dentro de su cálculo, como se verá más adelante.

5.2 ANÁLISIS MULTI-CRITERIO PARA LA PRIORIZACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE DIVERSIDAD

Las distintas dimensiones de la diversidad pueden relacionarse de manera compleja; por ejemplo, puede suceder que, al aumentar el porcentaje de mujeres dentro de una carrera, se disminuya el porcentaje de primeros quintiles. Para entender qué dimensión es la que será más valorada en la formulación del indicador compuesto es necesario priorizar, saber qué dimensión de la diversidad se considerará más relevante que otra.

Se recurre a la metodología multicriterio para la priorización (Contreras, sin año). Esta metodología consiste en una matriz en la que se incluyen todas las dimensiones posibles a considerar dentro de la diversidad y se va evaluando en pares cuál es más relevante o valorada al momento de hablar de diversidad y cuánto más valorada es. La metodología entrega un porcentaje a cada uno de los indicadores simples que permitirá la ponderación de ellos. Un supuesto importante implícito en este modelo es que se parte de la base de

que no existe una decisión "correcta e inmutable" (Contreras, sin año), lo que se condice con haber establecido que la diversidad no es un concepto completamente objetivo, sino que es temporal y político.

Se descarta considerar todas las dimensiones de la diversidad valoradas equitativamente, como lo plantea el índice de inclusión social de la revista *Americas Quarterly* (2013) basándose en que "no se tiene evidencia válida de cuál afecta más o menos la inclusión final". El funcionamiento de la institución Universidad de Chile responde a sus valores, a su capacidad y sus recursos. Es necesario realizar una priorización.

Para definir qué dimensión de la diversidad requiere una mayor atención dentro de la Universidad de Chile, se le pide a directivos y expertos de la Universidad que participen de la metodología multi-criterio para poder definir una priorización entre las dimensiones de la diversidad, es decir, los pesos que tendrá cada una dentro del indicador sintético.

5.3 ENTREVISTAS A EXPERTOS EN LA MATERIA, DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD Y OTROS

El trabajo incluye la realización de entrevistas a expertos en la materia y directivos de la Universidad con 2 fines.

El primer fin es validar la pertinencia del abordaje utilizado en la metodología y ayudar en la definición de los atributos del estudiantado a considerar al momento de medir su diversidad, es decir, la elección técnica de cuáles son los indicadores/atributos que mejor representan o aproximan las dimensiones de diversidad estudiadas, ya que considerar un atributo para aproximarse a una dimensión de diversidad constituye una decisión técnica. Se les presentó a grandes rasgos el trabajo para que pudiesen opinar y entregar sugerencias de mejora.

Las conversaciones con la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad y el Departamento de Pregrado con el fin de mejorar el abordaje al tema de la diversidad, se sostuvieron principalmente con:

- Maribel Mora, Jefa de la Oficina de Equidad e Inclusión
- María José Sánchez, Coordinadora de Gestión de la Oficina de Equidad e Inclusión
- Daniela Núñez, Coordinadora de Investigación de la Oficina de Equidad e Inclusión
- Carlos Rilling, Jefe del Área de Gestión Académica del Departamento de Pregrado

El segundo fin es obtener *insights* para poder realizar la propuesta de implementación, específicamente abarcando tópicos como los avances de la institución en la materia, los

actores y sus posiciones, alineación institucional, docencia y diversidad dentro de la sala y la factibilidad de la realización de encuestas. Se entrevistó a personas que trabajan en la materia dentro de la Universidad de Chile, ya que son ellos/as quienes están mejor enterados/as sobre el trabajo y los avances en la materia. A continuación se detallan las personas entrevistadas.

Persona	Cargo	Lugar	Fecha
Carlos Caamaño	Coordinador del Área de Orientación Individual	Centro de Aprendizaje de Campus Sur (CeACS), Universidad de Chile	13/12/2016
Natalia Álvarez	Coordinadora del Área de Orientación Disciplinar		
Mónica Osorio	Coordinadora del Área de Orientación en Competencias Genéricas		
Caterine Galaz	Coordinadora (también académica de Trabajo Social en la Universidad de Chile)	Núcleo de Estudios Críticos de la Diversidad	21/12/2016
Patricia Gómez Ríos	Directora del proyecto "Pedagogía para la diversidad cultural"	Departamento de Estudios Pedagógicos de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile	29/12/2016
Viviana Sobrero	Jefa	Área de Gestión Docente del Departamento de Pregrado de la Universidad de Chile	03/01/2017
Francisca Corvalán	Encargada	Unidad de Docencia del Área de Gestión Docente del Departamento de Pregrado de la Universidad de Chile	12/01/2017

Tabla 1: Entrevistados. Elaboración propia.

Las entrevistas fueron semi-estructuradas (pauta de entrevista en Anexo H) y la información se sistematizó utilizando el software Atlas.ti para análisis cualitativo.

Siguiendo lo expuesto en “¿Cómo analizar datos cualitativos? (Fernández, 2006), el análisis cualitativo siguió la siguiente estructura:

1. *Obtener la información:* realización de entrevistas.
2. *Capturar, transcribir y ordenar la información:* registro electrónico. Toda la información obtenida fue transcrita en un formato que sea perfectamente legible.
3. *Codificar la información:* en base a la revisión de la literatura, se generan categorías que concentran las ideas, conceptos o temas similares a descubrir por el investigador, o los pasos o fases dentro de un proceso. Los códigos se asignan a trozos de texto. Los códigos son etiquetas que permiten asignar unidades de significado a la información descriptiva o inferencial compilada durante una investigación. En otras palabras, son recursos mnemónicos utilizados para identificar o marcar los temas específicos en un texto.
4. *Integrar la información:* relacionar las categorías obtenidas en el paso anterior, entre sí y con los fundamentos teóricos de la investigación. Se deben relacionar entre sí para poder elaborar una explicación integrada.

Inicialmente, se definieron 12 categorías para etiquetar la información obtenida, las que se muestran asociadas a través del siguiente árbol semántico.

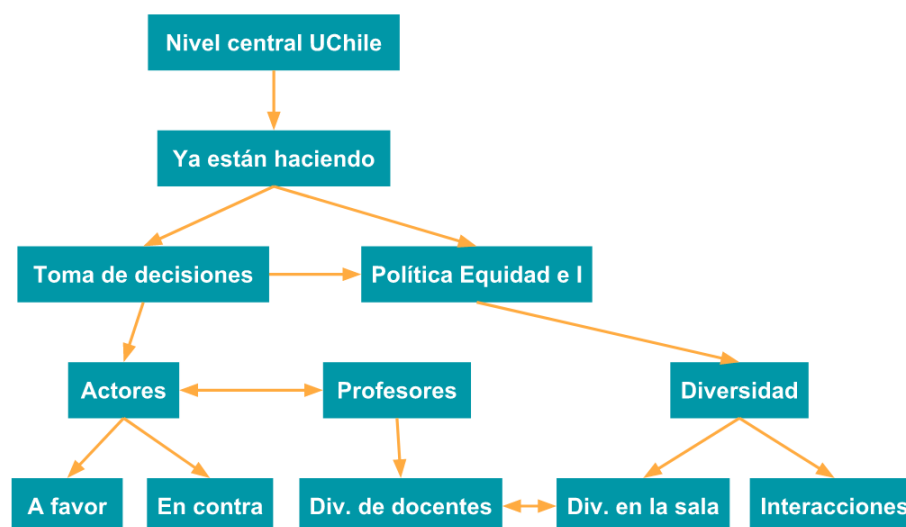


Figura 4: Mapa semántico primer set de entrevistas. Elaboración propia.

Luego del análisis de la revisión del material y etiquetación del contenido, el mapa semántico se extendió, quedando como se muestra a continuación.

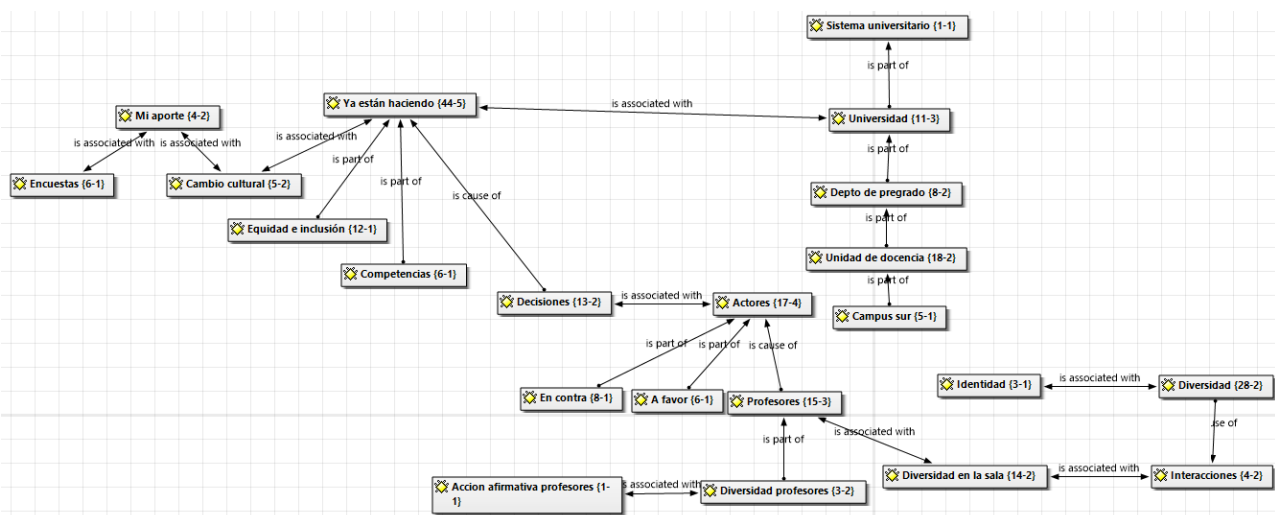


Figura 5: Mapa semántico primer set de entrevistas, corregido. Elaboración propia.

Con el objetivo de describir mejor la viabilidad política de la propuesta, se realizó entrevistas semi-estructuradas también a otros actores: el Prorector de la Universidad, un miembro de la federación de estudiantes de la Universidad y un miembro del Senado Universitario de la Universidad. En la siguiente tabla se muestra el detalle.

Persona	Cargo	Lugar	Fecha
Benjamín Mejías	Miembro estudiantil	Senado Universitario de la Universidad de Chile	19/05/2017
Matilde Méndez	Secretaria	Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)	22/05/2017
Rafael Epstein	Pro Rector	Universidad de Chile	29/05/2017

Tabla 2: Segundo set de entrevistados. Elaboración propia.

El análisis cualitativo siguió los mismos pasos ya descritos, utilizándose el software Atlas.ti. Para este set de entrevistas se definieron 14 categorías para etiquetar la información obtenida, las que no variaron al hacer la etiquetación y se muestran asociadas a través del siguiente árbol semántico.

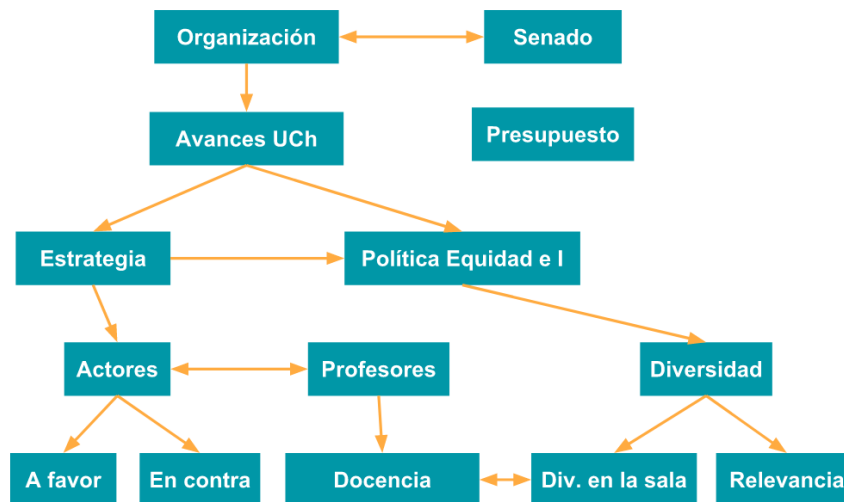


Figura 6: Mapa semántico segundo set de entrevistas. Elaboración propia.

Gracias a las personas entrevistadas y su conocimiento, este trabajo basa su análisis de implementación y posterior propuesta en el juicio experto. Mientras que el análisis empleado lo hace cualitativamente robusto.

5.4 ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO PARA LA FORMULACIÓN DE ENCUESTAS

Para abordar el segundo tipo de diversidad, la diversidad de relaciones informales, se trabajó en la formulación de una encuesta que permita dar cuenta de todo aquello que es ajeno al currículo y a la composición orgánica del estudiantado, es decir, tomar en cuenta las actitudes, subjetividades y prejuicios que hay dentro de los estudiantes. La encuesta representa no un método, sino un producto de este trabajo. En la formulación de dicho instrumento se recurrió a la revisión de otras encuestas que abordan la materia en universidades alrededor del mundo. Mientras que para abordar el tercer tipo de diversidad, en la sala de clases, también se formuló instrumento de encuesta en base a revisión bibliográfica.

El fin de la revisión bibliográfica fue evaluar tópicos y su adaptabilidad a la realidad chilena. Esto con el objetivo de generar un instrumento de encuesta. Diseñarlo únicamente, ya que este trabajo no incluye la implementación final de la metodología.

Para ambas encuestas se siguieron tutoriales o instructivos de cómo hacer buenas encuestas, dentro de los que se encuentran:

- Survey Fundamentals: a guide to designing and implementing surveys (University of Wisconsin System Board of Regents, 2010).
- Diseño y validación de instrumentos de medición (Soriano, 2014).

Lo anterior se complementó con la asesoría de la persona encargada de estudios en la Oficina de Equidad e Inclusión, para evaluar la atingencia de las preguntas a la realidad de la Universidad.

6 PROPUESTA DE METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

La propuesta de medición sigue la aproximación al concepto de diversidad dada por Gurin et al. (2002) en “Diversity and Higher Education: Theory and Impact on Educational Outcomes”, adaptándola al país y particularmente a la Universidad de Chile. Dicho estudio se enfoca en diversidad racial, pero la metodología que siguió es atingente para abordar otras dimensiones del fenómeno de la diversidad.

Se consideran tres tipos de diversidad: estructural, de relaciones informales y en la sala de clases. Siendo la diversidad estructural la que está en la base de las otras, como se puede ver en la gráfica de la derecha, al referirse ésta directamente a la composición del cuerpo estudiantil.



Figura 7: Tipos de diversidad esquema. Elaboración propia.

Para cada uno de los tres tipos de diversidad se plantea una forma de medirla, ya sea cuantitativa o cualitativamente, lo que se muestra en las secciones 6.1, 6.2 y 6.3. Y, como no basta con realizar la propuesta metodológica, sino que este trabajo busca asegurar su factibilidad, que sea accionable y pueda generar un impacto real en la situación de la universidad, es que la sección 7 se refiere al marco de implementación de la metodología.

6.1 DIVERSIDAD ESTRUCTURAL

La diversidad estructural se refiere a la variabilidad que existe entre los estudiantes en cuanto a cada una de sus dimensiones de diversidad. Por lo tanto, su medición es numérica. Consiste en la identificación de indicadores simples que denoten la distribución que siguen las

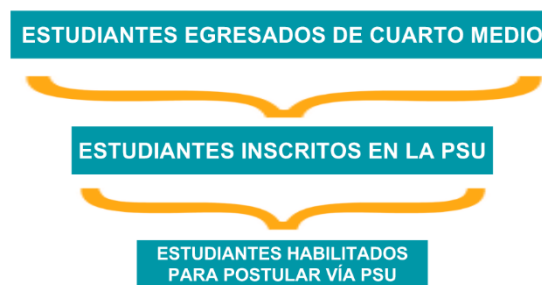


Figura 8: Diversidad estructural. Elaboración propia.

dimensiones de diversidad dentro del estudiantado de cada una de las carreras de la Universidad de Chile, para su posterior consolidación dentro de un indicador sintético. La medición de la diversidad estructural se realizará para cada una de las carreras y se piensa para ser implementada todos los años, para la carrera como un todo y para cada una de las cohortes o generaciones, de este modo se podrá evaluar la diversidad existente en el ingreso, en la estadía y al egreso de los estudiantes.

Para todas las carreras de la Universidad de Chile se considerarán las mismas dimensiones de diversidad. La medición no sólo conlleva ver cómo se distribuyen los atributos para cada una de las dimensiones de diversidad, sino también evaluar qué tan representativa es esa muestra de la realidad que hay a nivel país.

Al hablar de representatividad, debido a su factibilidad se calcula en base a los “habilitados PSU” ya que ellos son los que tuvieron más de 450 puntos y pueden postular a alguna de las carreras impartidas por las universidades. Alcanzar esa distribución sería el ideal en cuanto a representación.



Con el fin de mirar el fenómeno de manera global, la metodología a construir contendrá un indicador sintético, que en sólo un número permita mostrar qué tan diversa es la composición de una carrera.

Figura 9: Representatividad. Elaboración propia.

A continuación se enumeran las posibles dimensiones de diversidad relevantes para el trabajo y se especifican las limitaciones que existen para medir la diversidad, condiciones de borde dadas por la cultura del país, para posteriormente pasar a comparar su importancia relativa para la institución.

6.1.1 Dimensiones posibles de diversidad para la Universidad de Chile

El fenómeno de la diversidad es multidimensional. Pues, como ya se dijo, pueden ser muchísimas las dimensiones que se pueden considerar al hablar de diversidad, muchos aspectos de la vida o gustos que diferencian a las personas y muestran su diversidad.

Este trabajo se enfoca sólo en algunas dimensiones. En base a la rueda de la diversidad (*diversity wheel*), gráfica más difundida en la bibliografía que se muestra a continuación, se definieron las posibles dimensiones atingentes para este trabajo. Es importante destacar que no todas las dimensiones se encuentran en un mismo nivel, lo que se observa claramente en la gráfica, ya que algunos son atributos permanentes de los individuos mientras que otros son condiciones temporales.



Figura 10: Rueda de la Diversidad. Turner Consulting Group Inc.

Al momento de hablar de diversidad dentro de la Universidad de Chile, las posibles dimensiones a considerar son:

- Género
- Nivel socioeconómico
- Procedencia geográfica
- Edad
- Pueblos originarios
- Inmigrantes
- Condición de madre o padre
- Identidad de género
- Orientación sexual

- Discapacidad
- Tendencia política (no en profundidad)
- Religión (no en profundidad)

Estas son las dimensiones base para este trabajo, las que se consideran relacionadas y atingentes al hablar de diversidad de estudiantes universitarios. Se trató de elegir un pool amplio, no dejando muchas dimensiones fuera en esta etapa.

A continuación se detalla cada una de ellas, además de la distribución de algunas de ellas dentro de los egresados de enseñanza media de los últimos años. Esto último con el fin (futuro) de considerar la representatividad de dicho grupo dentro de los nuevos matriculados cada año en la Universidad. Luego, a través de la metodología multicriterio se priorizará entre ellas para definir cuál es el concepto de diversidad que se quiere para la Universidad de Chile.

6.1.1.1 Género

Se entenderá por género al binarismo hombre - mujer imperante en la sociedad occidental. Este binarismo genera desigualdades entre los géneros, al asociarse ciertas conductas o actitudes a un determinado género: por ejemplo, se asocia el ser fuerte con ser hombre y preocuparse de las personas con ser mujer, lo que termina afectando el cómo las personas, hombres y mujeres, terminan tomando sus propias decisiones sobre qué hacer con su vida: en general los hombres prefieren los trabajos más de fuerza o mecánicos, mientras que las mujeres han acaparado los trabajos de cuidado. Lo anterior se conoce como segregación ocupacional.

En Chile, alrededor del 51% de la población es mujer, y el acceso de las mujeres a la educación terciaria no dista significativamente de dicha proporción. Lo que sí ocurre es que determinadas carreras, por las razones explicadas en el párrafo anterior, están feminizadas o masculinizadas, aun cuando no hay ninguna restricción de género formal para postular o quedar seleccionado en ellas.

La distribución por género de los egresados de cuarto medio de los últimos años no ha variado considerablemente, como muestra el siguiente gráfico de elaboración propia.

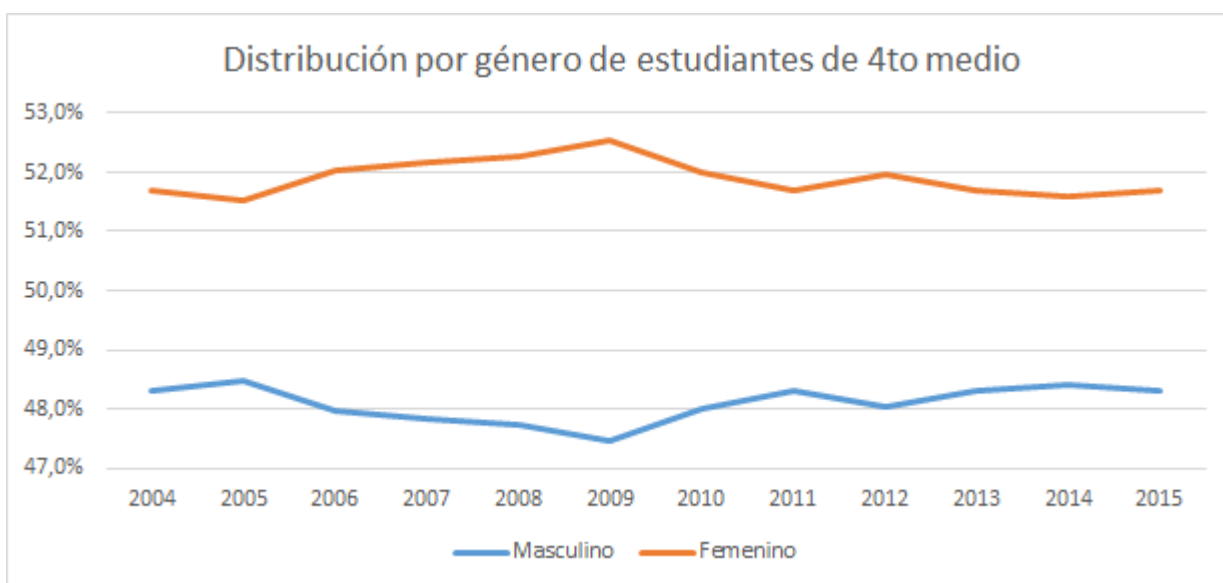


Figura 11: Distribución por género de estudiantes de 4to medio. Elaboración propia.

6.1.1.2 Nivel socioeconómico

Nivel socioeconómico se refiere al segmento de la población al que los estudiantes pertenecen dependiendo de su ingreso per cápita, separándolo en nivel alto, medio o bajo. Esto repercute en la vida de las personas de múltiples maneras. Un nivel socioeconómico alto permite al estudiante contar con una mejor calidad de vida y un mayor acceso a recursos, sean estos educativos u otros; mientras que pertenecer a un nivel socioeconómico bajo, en general, los perjudica en términos de las oportunidades a las que podrán acceder en su vida.

En Estados Unidos ocurre que los estudiantes viven segregados racialmente, habiendo barrios de blancos y barrios de negros, por lo que muchos estudiantes, al momento de entrar a la universidad, no han interactuado nunca con compañeros de otro color de piel (Gurin, Dey, Hurtado, & Gurin, 2002). En Chile, sucede algo similar con el nivel socioeconómico: hay segregación socioeconómica en el sistema educacional (Educación 2020, 2012). Las escuelas públicas tienden a albergar estudiantes de bajo nivel socioeconómico, mientras que los colegios privados albergan a estudiantes de una situación socioeconómica acomodada.

Existen 3 formas para aproximarse al nivel socioeconómico de los estudiantes. La primera y más sencilla es a través del quintil o decil al que pertenecen de acuerdo a su ingreso familiar per cápita. La segunda es a través de la dependencia del colegio del cual los estudiantes egresaron de cuarto medio. De acuerdo a un análisis estadístico de elaboración propia, la distribución a través de los años de la dependencia del

establecimiento educacional de los egresados de enseñanza media ha sido como muestra el siguiente gráfico.

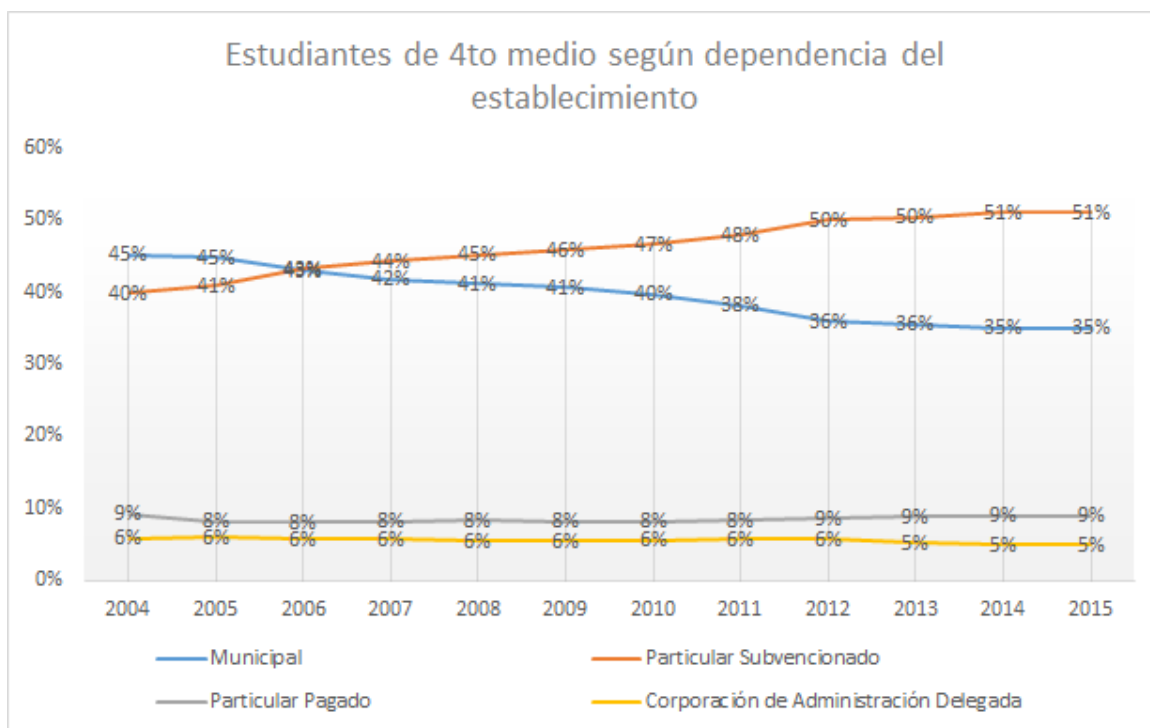


Figura 12: Estudiantes de 4to según dependencia del establecimiento. Elaboración propia.

El siguiente gráfico muestra la distribución de estudiantes de Chile y de la Universidad de Chile respecto a la dependencia del establecimiento de origen para el año 2012. En él se observa claramente cómo la Universidad de Chile presenta una sobre representación de estudiantes provenientes de colegios privados (casi 5 veces más).

**Distribución del estudiantado de la Universidad de Chile respecto de la dependencia del establecimiento de origen:
Municipal (MUN), Particular Subvencionado (PS), Particular Pagado (PP) y sin identificar (S/I).**

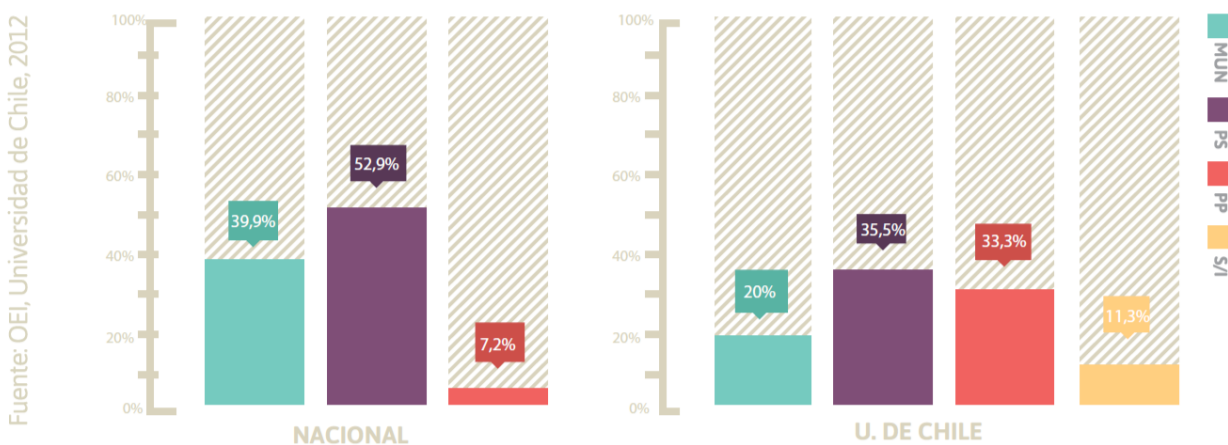


Figura 13: Distribución por dependencia de estudiantes de la UCh. Depto. de Pregrado.

Sin embargo, esto ha ido en aumento, actualmente el 29% de los ingresados a la Universidad de Chile provienen de establecimientos municipales, tal como se puede observar en el siguiente gráfico que muestra la evolución desde el 2013.

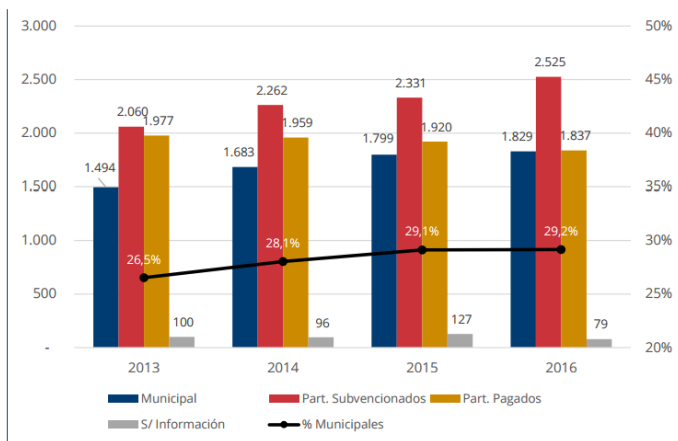


Figura 14: Composición total por dependencia para estudiantes nuevos 2013-2016. Depto. de Pregrado.

La tercera forma de aproximarse es a través del Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) asociado a cada uno de los establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados, el que es calculado como el porcentaje de estudiantes de cada establecimiento en condiciones de vulnerabilidad (Departamento de Pregrado, Universidad de Chile, 2016). Este indicador permite hacer distinciones entre aquellos colegios municipales donde hay pocos estudiantes en situación de vulnerabilidad y aquellos que están en entornos vulnerados, logrando también hacer la distinción entre aquellos que son “emblemáticos” de los que no.

La Memoria 2010-2013: “Equidad y calidad: el compromiso de la Universidad de Chile con el país” (Oficina de Equidad e Inclusión, Prorectoría, Universidad de Chile, 2013), es certera al afirmar que existe un gran número de colegios altamente vulnerables en el país desde los cuales ningún estudiante accede a esta Universidad.

6.1.1.3 Procedencia geográfica

Al ser Chile un país altamente centralizado y con grandes contrastes entre sus regiones, existen grandes diferencias culturales dentro de su territorio. Es por ello que si los estudiantes son oriundos de la Región Metropolitana o de otra región es una variable que se debería considerar al momento de hablar de diversidad. Al igual que si viven en zonas rurales o urbanas.

De acuerdo a declaraciones de los propios directivos de la Universidad de Chile, ésta se plantea como casa de estudios para estudiantes de todo el territorio, y no sólo para los procedentes de la Región Metropolitana.

Existen inequidades a nivel de educación secundaria que de alguna u otra manera repercuten en la educación terciaria. En Chile, las inequidades educacionales basadas en el territorio no han cambiado a pesar de los aumentos en la matrícula, la juventud urbana permanece en el sistema educacional por los mismos 10 años que sus vecinos argentinos, mientras que para la juventud rural el promedio es de 9 años. Hay un status quo: mientras más estudiantes han pasado sus exámenes finales de la educación secundaria, la variación de tasa de reprobación entre regiones se ha incrementado (Rambla, 2006).

Según análisis estadístico de elaboración propia, la distribución a través de los años de los estudiantes egresados de cuarto medio según ruralidad del establecimiento no ha variado del 3 o 4%, como muestra el gráfico de la derecha.

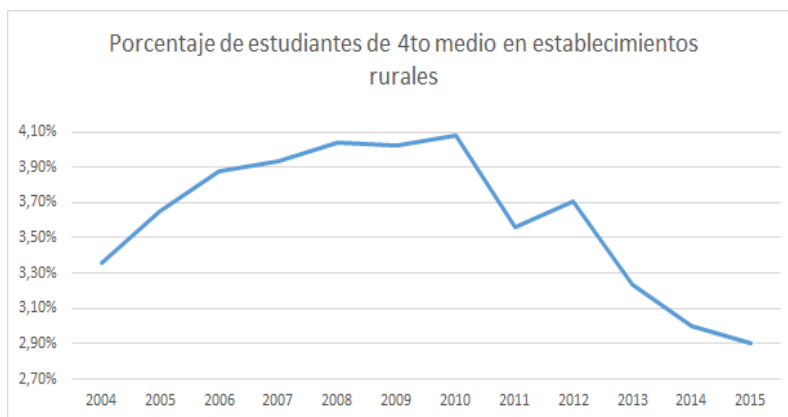


Figura 15: Porcentaje de estudiantes de 4to medio en establecimientos rurales. Elaboración propia.

Mientras que si son o no de la Región Metropolitana es algo que se ha mantenido casi

inmutable en los cohortes que egresan de la educación secundaria en los últimos años, manteniéndose en un 39% la representación de estudiantes de la RM sobre el total nacional, como muestra el siguiente gráfico de elaboración propia.

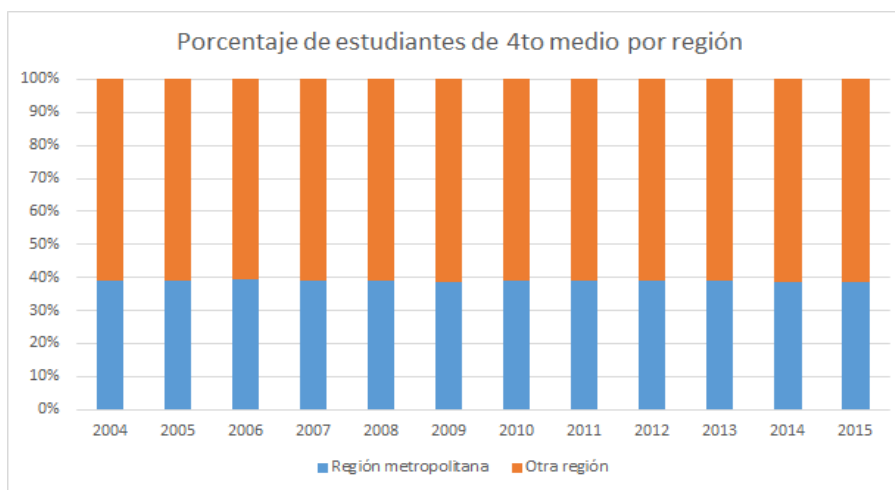


Figura 16: Estudiantes de 4to medio por región. Elaboración propia.

6.1.1.4 *Edad*

A pesar de que la gran mayoría de los estudiantes de pregrado han egresado de la enseñanza media recientemente, sí existen estudiantes que ya han participado del mundo laboral antes de entrar a la universidad. La edad condiciona muchas cosas, ya que los momentos de la vida que están atravesando son distintos entre aquellos que acaban de salir del colegio y aquellos que llevan varios años fuera de él. La Universidad los considera a todos sus estudiantes, pero algunos tendrán requerimientos especiales al tener que compatibilizar la familia a su cargo con los deberes académicos.

Que adultos estudien va contra el paradigma de que el pregrado de la universidad es sólo para personas jóvenes que vienen saliendo del colegio.

6.1.1.5 *Pueblos originarios*

En Chile, de acuerdo al censo del 2002, un 4,58% de la población declara pertenecer a alguna etnia o pueblo originario. Existiendo 9 pueblos originarios reconocidos: Aymara, Atacameño (Likan Antai), Colla, Diaguita, Quechua, Rapa Nui (Pascuense), Mapuche, Kawashkar (Alacalufe) y Yagán (Yamana). Es el pueblo Mapuche el más conocido y con el cual el Estado tiene una gran deuda histórica.

Abarca y Zapata (2007), a través de un análisis detallado de la situación educacional de los mapuche, dan cuenta de los siguientes hechos:

- Los estudiantes mapuche se distribuyen en todas las áreas del conocimiento, concentrándose principalmente en las áreas de Educación, Tecnología, Administración y Comercio. También se puede identificar una importante presencia en áreas de especialización disciplinaria como las Humanidades y las Ciencias Sociales.
- Sin embargo, se señala también que las cifras en torno al acceso no dan cuenta de experiencias que actualmente se expresan en el soporte del discurso oral y escrito de algunos de estos mapuche.
- Hasta ahora, lo poco que se ha discutido en Chile sobre educación superior y diversidad cultural se ha centrado en el tema de la cobertura, pero lo concreto es que otros temas como el de la comunidad universitaria o el currículo (los otros dos tipos de diversidad de acuerdo al marco conceptual de este trabajo) han recibido escasa atención, sobre todo en las universidades tradicionales de Santiago.

La Universidad de Chile, al plantearse como la universidad pública por excelencia, debe dar cuenta de su diversidad también para con sus pueblos originarios e incluir dentro de

su matrícula a estos estudiantes, poniendo atención igualmente en los otros dos tipos de diversidad.

Actualmente el Ministerio de Educación ofrece la Beca Indígena a estudiantes hijos o nietos de miembros de algún pueblo originario. Razón por la cual el contar con la ayuda de esa beca puede utilizarse como indicador de pertenencia a un pueblo indígena, a lo que deberá sumarse una auto declaración.

De acuerdo al Departamento de Pregrado (2016), el 5,9% de los estudiantes ingresados en 2016 a la Universidad de Chile declararon pertenecer a un pueblo originario, identificándose el 82,7% de ellos como Mapuche.

6.1.1.6 Inmigrantes

En Chile no sólo viven chilenos y por tanto la Universidad de Chile no debiera educar únicamente a chilenos, sino también a ciudadanos de otras nacionalidades. Dado el aumento que ha presentado el número de inmigrantes en el país y el hecho de que seguirán en aumento según todas las estimaciones, se vuelve relevante considerar la nacionalidad como una dimensión de la diversidad. Actualmente los inmigrantes representan el 2,7% de las personas que habitan Chile (CASEN 2015) y a pesar de los prejuicios, presentan una escolaridad superior a la chilena, de hecho, el 20% de ellos tiene más de 15 años de estudio.

Pero no debería considerarse únicamente la nacionalidad, ya que hay personas que pueden ser chilenos (haber obtenido la nacionalidad), pero que presentan rasgos culturales muy arraigados de sus propias culturas de procedencia. Utilizar la nacionalidad como criterio podría hacer que se pierda esta noción de su diversidad.

6.1.1.7 Condición de padre o madre

La condición de padre o madre por parte de los estudiantes establece diferencias entre ellos, por lo que debe considerar como una dimensión de diversidad. Ser padre o madre genera en los estudiantes necesidades o requerimientos distintos de la institución (Universidad) ya que deben compatibilizar sus responsabilidades parentales con las académicas.

En este aspecto, se propone la inclusión de una variable dummy para cada estudiante que valga 1 en caso de que este tenga un hijo o hija, ya que dependiendo de si son o no padres tendrán necesidades distintas. Se piensa como ideal no el que los estudiantes de

la Universidad de Chile tengan hijos, sino que la condición de paternidad o maternidad no sea una razón para tener que abandonar los estudios.

6.1.1.8 Identidad de Género

La identidad de género de una persona corresponde al género auto declarado, independiente del sexo que se le asignó a dicha persona al momento de su nacimiento. Aquellas personas cuyo género no corresponde al que les fue asignado al nacer son conocidas como personas transgénero, y pasan a ser llamadas transexuales luego de una operación de reasignación genital.

Las personas transgénero forman parte de la conocida comunidad LGBT (que incluye a gays, lesbianas, bisexuales y trans), y son el grupo más discriminado de los cuatro. Enfrentan problemas en el trabajo, en sus lugares de estudio, y hasta con sus propias familias.

Por lo tanto, el porcentaje de personas transgénero puede demostrar qué tan incluida o no está dicha población dentro de la Universidad de Chile. Actualmente esta estadística es desconocida, ninguna encuesta estatal la considera.

6.1.1.9 Orientación Sexual

La orientación sexual se refiere al interés sexual y romántico; pudiendo (en el marco referencial más aceptado) diferenciarse a personas heterosexuales, homosexuales y bisexuales, dependiendo de si son atraídas por personas del sexo contrario, del mismo o ambos, respectivamente.

A priori, no es posible afirmar si la Universidad de Chile presenta sesgos en cuanto al ingreso de estudiantes no heterosexuales, al ser una variable que ha estado ausente del debate público al considerársela información íntima. Pero ello no quita el hecho de que es una variable a ser considerada al momento de hablar de diversidad, sobre todo al referirse a las relaciones interpersonales que se establecen entre estudiantes de la universidad, pudiendo las personas de la comunidad LGBT ser discriminadas.

6.1.1.10 Discapacidad

De acuerdo al primer Estudio Nacional de la Discapacidad, llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en 2004, el 12,9% de los chilenos declara tener alguna discapacidad (ya sea física o psicológica).

Es importante considerar esta dimensión de la diversidad, ya que no sólo repercute en las interacciones sociales posibles de formarse entre ellos, sino que también tiene repercusiones en la infraestructura con la que cuentan las diversas facultades y el nivel de inclusión que ellas alcanzan. Entendiendo que no todas las discapacidades intelectuales impiden a las personas de poder estudiar una carrera universitaria.

6.1.2 Limitaciones al medir la diversidad estructural

La diversidad no puede crecer ilimitadamente, sino que se mueve dentro de un marco. Existe una situación que afectará los resultados de la medición, una restricción o condición de borde muy arraigada en la cultura chilena: la segregación ocupacional, fenómeno que ocurre tanto en el mercado laboral tradicional como en el mercado “académico” para investigadores.

El concepto de segregación ocupacional tiene su origen en la división del trabajo (*division of labour*) de Adam Smith en La Riqueza de las Naciones (1776), pero actualmente está principalmente asociado al género, hablándose de segregación ocupacional por género.

El mercado laboral y la segregación ocupacional son relevantes ya que actúan como barrera de entrada para algunas personas en determinadas carreras de la universidad. A lo que se suma una especie de “autoselección” de las propias personas que deciden qué carrera estudiar de acuerdo a las expectativas sociales en torno a ellas mismas.

La segregación laboral se da en dos sentidos: horizontal y vertical. La segregación horizontal se refiere a la existencia de trabajos para hombres y otros para mujeres; por lo tanto, dependiendo de su género, las personas accederán a determinadas carreras y no otras. Mientras que la segregación vertical se refiere a un efecto de la discriminación que ocurre dentro de una misma organización, en la que se preferencia el ascenso de un determinado sub grupo y de deja en las posiciones más bajas a aquellas personas que no pertenecen a él. Por ejemplo, en muchas empresas existe una segregación vertical por género: las mujeres no ocupan los cargos directivos. Debido a la naturaleza de ambos tipos de segregación, al tener una que ver con la elección de áreas de trabajo y la otra con ascensos laborales, es que para este trabajo se considera relevante únicamente la del tipo horizontal.

La principal consecuencia de la segregación horizontal, y la razón por la cual ésta debe ser combatida, es debido a que provoca una asignación de la fuerza de trabajo en las ocupaciones que no es óptima, ya que se está excluyendo a potenciales candidatos sólo por su sexo (Departamento de Sistemas de Información Social, MIDEPLAN, 2007).

El INE (Mujeres en Chile y el mercado del trabajo: participación laboral femenina y brechas salariales, 2015) habla sobre la segregación laboral por género y destaca que los altos niveles de segregación ocupacional por género no implican sólo que mujeres y hombres se concentran en áreas distintas, sino que se ve afectado tanto su bienestar como la eficiencia de los mercados laborales. En términos generales, las razones son:

- Contribuyen a la falta de movilidad en el mercado laboral.
- Afectan la educación y capacitación de las generaciones futuras (las decisiones de los padres sobre la educación de sus hijos e hijas se basan en las oportunidades laborales percibidas).
- Limitan las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, lo cual podría a su vez reducir su participación en la Fuerza de Trabajo.
- Impactan en la desigualdad salarial y en la pobreza, debido a que en general las ocupaciones “femeninas” ofrecen menores salarios.
- Contribuyen a perpetuar los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para la mujer, así como en los diferenciales de ingresos en razón del género.

En el mismo informe (INE, 2015), se concluye que: “el sector de actividad económica donde se concentran las mujeres ocupadas corresponde al sector terciario (85,3%). En el caso de los hombres, el sector donde mayormente se desempeñan corresponde también al terciario (54,7%), pero cerca de la mitad de ellos se distribuye entre los sectores secundario (27,5%) y primario (17,8%)”.

En los anexos C y D se muestra la distribución que siguen las carreras y las ramas laborales elegidas por hombres y por mujeres de acuerdo a la encuesta CASEN 2015, en dichos números es posible observar que existe segregación laboral por género. Queda propuesto para trabajos posteriores comparar cómo se contrastan dichos números con la realidad de las universidades, haciendo una correspondencia entre la clasificación de la encuesta CASEN y las 68 carreras que ofrece la Universidad de Chile. Así se podrá determinar para qué carreras es atingente que considere el aspecto de la segregación ocupacional y para cuáles no.

6.1.3 Jerarquización de las dimensiones de diversidad

Para poder realizar una jerarquización entre las diferentes dimensiones de la diversidad y con el fin de definir dimensiones prioritarias, se le solicitó a todos los entrevistados que respondieran un cuestionario basado en la metodología multicriterio: por pares determinar cuál dimensión es más importante y qué tanto más. Para realizar el análisis multicriterio se utilizó la tabla que se puede ver en el anexo F, obteniéndose, la respuesta de seis personas (Anexo G): dos integrantes de la Oficina de Equidad e Inclusión, una del Núcleo por la Diversidad Sexual y 3 personas del Centro de Aprendizaje Campus Sur (CeACS), todos expertos en la materia y personas que tienen una vida laboral intrínsecamente relacionada a la diversidad. No existe un N mínimo para validar este método, por lo tanto seis respuestas de personas que saben de la materia y trabajan la materia dentro de la Universidad es suficiente. Las valoraciones obtenidas fueron las siguientes:

	OEI1	OEI2	CeA1	CeA2	CeA3	Núcleo
Género	3%	4%	5%	5%	6%	6%
Nivel socioeconómico	13%	9%	17%	13%	9%	7%
Procedencia geográfica	2%	5%	10%	7%	8%	6%
Edad	2%	1%	5%	3%	8%	3%
Pueblos Originarios	18%	16%	8%	12%	4%	13%
Inmigrantes	15%	8%	9%	10%	7%	13%
Condición de madre o padre	5%	8%	12%	15%	20%	5%
Identidad de género	4%	9%	5%	8%	2%	14%
Orientación sexual	3%	5%	4%	6%	2%	16%
Discapacidad	31%	28%	20%	15%	28%	15%
Tendencia Política	3%	3%	2%	3%	2%	1%
Religión	2%	4%	3%	2%	4%	1%

Tabla 3: Valoración multicriterio en detalle. Elaboración propia.

Para poder analizar dichos porcentajes de manera más sencilla y ver más marcadamente sus diferencias, en la siguiente tabla se muestra una comparación entre los 3 espacios consultados.

	<i>Eq. Inclusión</i>	<i>CeACS</i>	<i>Núcleo Div.</i>	<i>Promedio</i>
Género	4%	5%	6%	5%
Nivel socioeconómico	11%	13%	7%	10%
Procedencia geográfica	4%	9%	6%	6%
Edad	2%	5%	3%	3%
Pueblos Originarios	16%	8%	13%	13%
Inmigrantes	12%	9%	13%	11%
Condición de madre/padre	7%	16%	5%	9%
Identidad de género	7%	5%	14%	8%
Orientación sexual	4%	4%	16%	8%
Discapacidad	28%	21%	15%	21%
Tendencia Política	3%	3%	1%	2%
Religión	3%	3%	1%	2%

Tabla 4: Valoración multicriterio por espacio. Elaboración propia.

Para la OEI, la discapacidad tiene un valor simbólico preponderante seguida por pueblos originarios; para el CeACS también está la discapacidad seguida por la condición de madre o padre; mientras que para el núcleo la discapacidad comparte la relevancia junto a la diversidad sexual e identidad de género.

Las dimensiones más valoradas entonces son: nivel socioeconómico, condición de discapacidad, pueblos originarios, inmigrantes, condición de madre o padre, a las que se suman procedencia geográfica, orientación sexual y género. Estas 8 dimensiones son las que se toman en cuenta para las tres partes de la metodología: en el cálculo de la diversidad estructural y en las encuestas para ver la diversidad de relaciones informales

y en la sala de clases. En la siguiente tabla se muestra el peso o prioridad asignada a cada una a través del método:

Dimensión	Peso
Condición de discapacidad	27%
Pueblos Originarios	14%
Nivel socioeconómico	14%
Condición de madre o padre	13%
Inmigrantes	12%
Procedencia geográfica	8%
Orientación sexual	7%
Género	6%

Tabla 5: Dimensiones finales y sus pesos. Elaboración propia.

Siendo la valoración para algunas de ellas muy variables entre los distintos grupos de personas que respondieron la encuesta de valoración multicriterio. Un ejercicio ilustrador para visualizar dichas diferencias es pensar en cómo se distribuiría una torta (los esfuerzos) entre las diferentes dimensiones (trabajarlas). Los siguientes gráficos muestran qué tanto más relevantes son unas dimensiones sobre otras para cada una de las organizaciones consultadas.

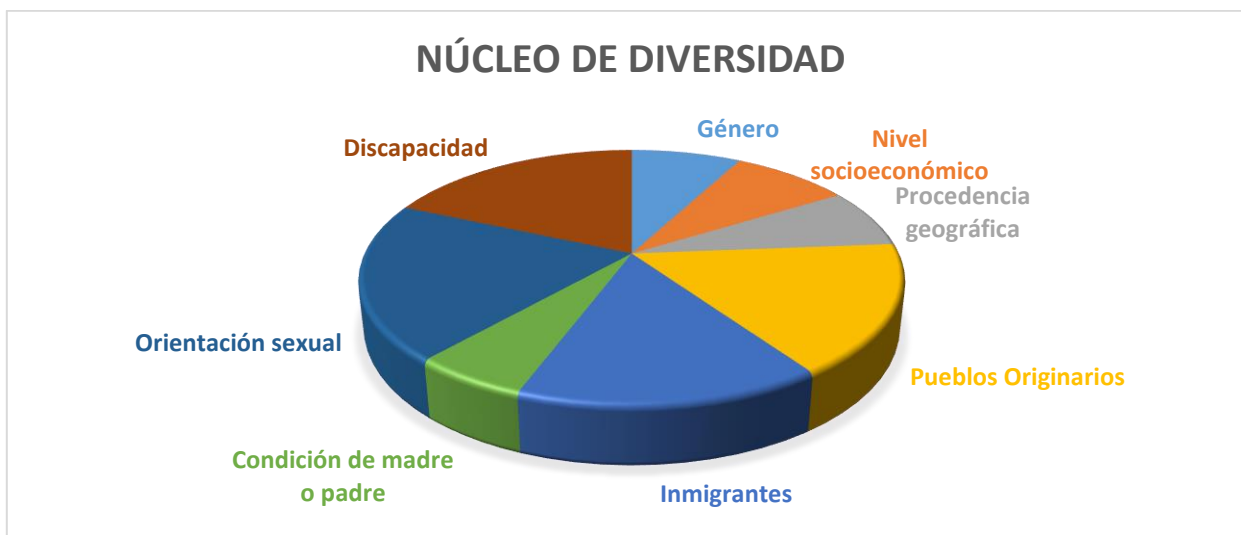


Figura 17: Valoración del Núcleo de Diversidad. Elaboración propia.

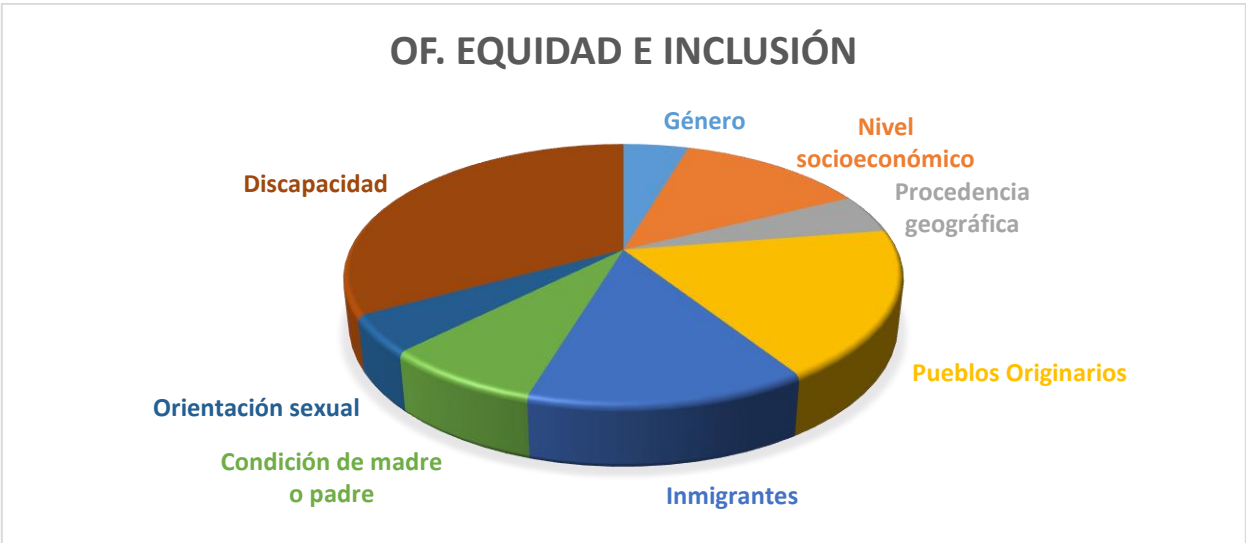


Figura 18: Valoración de la OEI. Elaboración propia.

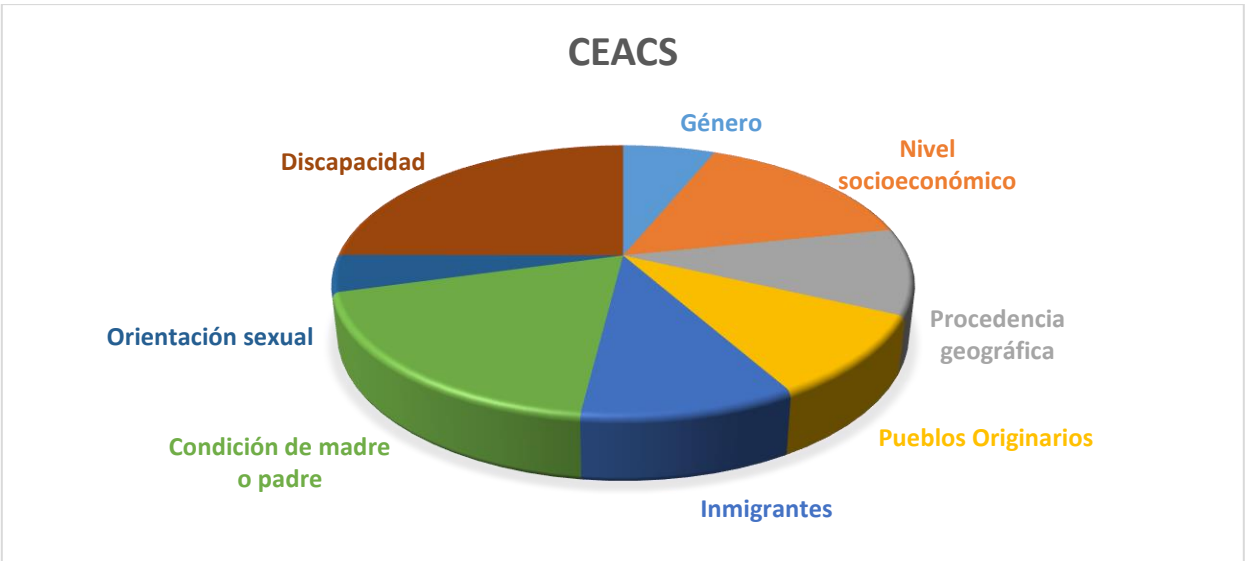


Figura 19: Valoración del CeACS. Elaboración propia.

El resto de las dimensiones quedan excluidas para efectos de este trabajo, al no ser consideradas tan relevantes como estas otras, tanto por el autor como por los actores consultados.

6.1.4 Formulación del pool de indicadores

En la siguiente tabla se muestra cada uno de los indicadores simples a considerar en el análisis.

DIMENSIÓN	INDICADOR SIMPLE	DETALLE
Discapacidad	% de estudiantes que presentan discapacidad en relación al % nacional de discapacidad	(Cantidad de estudiantes en condición de discapacidad / Total de estudiantes) / 12,9%
Pueblos originarios	% de estudiantes que pertenecen a un pueblo originario en relación al % nacional que declara pertenecer a un pueblo originario	(Cantidad de estudiantes que declara pertenecer a un pueblo originario / Total de estudiantes) / 4,58%
Nivel socio-económico	% de estudiantes de colegios con alto IVE	(Cantidad de estudiantes provenientes de colegios con IVE 1 o 2 / total de estudiantes) x 2,8
Madres o padres	% de estudiantes madres o padres	----- -----
Inmigrantes	% de estudiantes no chilenos en relación al promedio nacional	(Cantidad de estudiantes no chilenos / Total de estudiantes) / 2,7%
Procedencia geográfica	% de estudiantes de fuera de la RM en relación al promedio nacional	(Cantidad de estudiantes de región / cantidad total de estudiantes) / 60%
Orientación sexual	% de estudiantes que se declaran no heterosexuales en relación al promedio	(Cantidad de estudiantes que se declaran no heterosexuales / cantidad total de estudiantes) / 10%
Género	% de mujeres	(Cantidad de mujeres / cantidad total de estudiantes) / 51%

Tabla 6: Indicadores simples. Elaboración propia.

Los indicadores simples se calculan en base a determinados porcentajes, que corresponden a los descriptos para cada una de las dimensiones como el promedio o valor referencias. Ya que, como se dijo anteriormente, se incluye información de contexto dentro del cálculo del indicador. De esta forma el camino hacia la representatividad queda mejor descrito.

Por la forma en que se los formuló, para cada uno de ellos la meta es el 100%, excepto para la condición de madre o padre, al que no se le puede poner un ideal o meta.

Si a cada uno de los indicadores simples, exceptuando la condición de madre o padre que no será considerada, se les llama D_i con $i \in [1,7]$, la siguiente expresión muestra cómo se calcularía el indicador sintético o compuesto, siguiendo las ponderaciones P_i con $i \in [1,7]$ generadas a partir de la metodología multi-criterio.

$$D_{est} = \sum_{i=1}^7 P_i \times D_i$$

La periodicidad de estas mediciones debería ser anual, debido a que anualmente los estudiantes van saliendo o entrando y se produce un recambio en la composición del estamento. Además, las políticas o estrategias de inclusión se implementan o modifican cada año, por lo que así es posible ver cómo éstas se evalúan.

Tal como se explicitó en la sección de Metodología, la construcción del indicador debía cumplir con tres cosas y efectivamente, las cumple: primero, existe un marco conceptual sólido, se explicó cuáles eran las posibles dimensiones a considerar, su significado y relevancia para describir la diversidad de los estudiantes; segundo, hubo un proceso sólido de construcción, donde se incluyeron indicadores de acuerdo a lo aconsejado por las personas entrevistadas y se realizó la valoración multi-criterio para poder generar una ponderación de las distintas dimensiones de la diversidad consideradas; y tercero, la buena calidad de los datos subyacentes, lo que dependerá de la institución al momento de ser aplicada esta metodología.

6.2 DIVERSIDAD DE RELACIONES INFORMALES

De manera complementaria a la diversidad estructural, esta propuesta incluye medir la diversidad que existe al momento en que los estudiantes interactúan entre ellos/as en un contexto universitario, pero ajeno a la sala de clases.

Considerar la diversidad de las relaciones informales significa considerar las experiencias informales que se generan cuando la diversidad estructural se desenvuelve dentro del ambiente universitario. Tomando una modificación propuesta en “Experiencing the Unexpected: Toward a Model of College Diversity Experiences and Attitude Change” (Bowman & Brandenberger, 2012), se decide incorporar no sólo las experiencias positivas de diversidad (por ejemplo, escuchar comentarios en pos de ella), sino también experiencias negativas de diversidad (actos concretos discriminatorios, por ejemplo).

Múltiples investigaciones llevadas a cabo en los Estados Unidos concluyen que la diversidad de relaciones informales es incluso más relevante que la diversidad estructural: no basta con que distintos tipos de estudiantes estén matriculados para hablar de diversidad si es que ellos no actúan viviéndola. Desde la Oficina de Equidad e Inclusión agregan que los estudiantes no son sujetos pasivos, entonces el contacto entre ellos/as va generando cambios en sus espacios.

Sylvia Hurtado afirma que las interacciones informales repercuten más en el fenómeno de la diversidad que la sola presencia de diversidad estructural. Existen razones para pensar que, debido a las diferencias que presentan las universidades estadounidenses con la Universidad de Chile, que dicha postulación no es válida para Chile, ya que en Chile la sala de clases es el centro, la experiencia universitaria sería muy distinta. Sin embargo, este trabajo sigue el supuesto de que la Universidad de Chile sí tiene suficientes actividades extra programáticas y vida de campus para que las relaciones que se generan fuera de sala de clases cobren relevancia.

Para poder hacerse cargo de esta arista del fenómeno de la diversidad, se propone la implementación de una encuesta a estudiantes, como principal instrumento para levantar la información.

6.2.1 Propuesta de encuesta

La encuesta propuesta se realizó en base al estudio bibliográfico de otras encuestas similares y de instructivos metodológicos para el diseño de encuestas, además de las entrevistas realizadas que validaron el abordaje al tema de la diversidad. La principal encuesta revisada fue la CIRP Survey de la Universidad de Michigan, mientras que otras consultadas fueron la Campus Diversity Climate Survey de la University of North Carolina

Wilmington (Office of Institutional Research, 2006) y “Diversity Experiences of First Year Students: Findings from the NECASL Panel Study of the Class of 2010”.

Se definieron cuatro aristas relevantes para describir el fenómeno de las relaciones informales y por lo tanto se les intenta medir a través de la encuesta, las que se detallan a continuación sumadas a una caracterización de quienes responden. El instrumento se configuró manteniendo un equilibrio entre su extensión, para poder abordar el fenómeno correctamente (información relevante), y su brevedad, para que sea respondida de voluntaria y conscientemente.

Propósito de la encuesta:

- Obtener información sobre la diversidad de relaciones informales (dinámica inter-grupos) que ocurren en el estamento estudiantil de la Universidad de Chile para evaluación y mejora.

Propósitos específicos:

- Complementar los resultados de diversidad estructural.
- Observar la existencia de grupos excluidos e incluidos dentro del estamento estudiantil.
- Levantar juicios sobre el trabajo institucional / académico en la materia de diversidad.

El instrumento está compuesto por 30 preguntas, las que se agrupan en 5 dimensiones:

- **Acciones:** en la que se pregunta sobre hechos concretos, conversaciones o asistencia a charlas y talleres, buscando abordar las interacciones significativas, tanto su frecuencia como su calidad;
- **Clima de campus:** en donde las preguntas son más subjetivas y tienen relación con las percepciones que tienen los estudiantes sobre determinadas situaciones y qué tan cómodos o incómodos se sienten;
- **Cursos:** en donde se pregunta por asistencia a cursos sobre temáticas de diversidad.
- **Discriminación:** en donde se pregunta sobre la ocurrencia o no de hechos puntuales discriminatorios dentro de la facultad o instituto.
- **Caracterización:** en la que se pregunta por información de la persona que está respondiendo la encuesta para poder caracterizarla.

A estas cinco partes del instrumento se suma una introducción para motivar a responder la encuesta y una carta de agradecimiento al finalizar donde se entregan detalles sobre la continuidad del trabajo. Es necesario aclarar que la caracterización se encuentra al final de la encuesta, a diferencia de la mayoría de las encuestas, debido al peligro de sesgar los datos si los estudiantes se describen a sí mismos antes.

El instrumento de encuesta se encuentra en el Anexo A.

Específicamente, la tercera parte de la encuesta (cursos) podrá ser contrastada con la información que declaren los profesores en la encuesta sobre diversidad dentro de la sala de clases que se detalla más adelante.

La atingencia de las preguntas del cuestionario fue discutida con la coordinadora de investigación de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile, por lo que ellas sí dan cuenta del fenómeno que dicen medir y son aplicables al contexto de la Universidad de Chile.

En base a los resultados de la encuesta, más allá de la sola respuesta a las preguntas que de por sí entrega información, se podrán calcular los siguientes indicadores para poder generar cambios o mejoras concretas en la realidad universitaria.

INDICADOR	DETALLE	UTILIDAD
Discriminación que existe dentro de una carrera.	Calculado en base a cuarta parte de la encuesta, sobre discriminación. La pregunta 15 abarca las causas, mientras que la 16 hace referencia a la frecuencia.	Describir el nivel de discriminación que existe dentro de una carrera y cuáles son las razones de ellos. En base a esta información es posible levantar programas desde las áreas de calidad de vida de las respectivas unidades académicas.
Nivel de qué tan mezclados están los estudiantes	En base a la pregunta N°3, analizar para cada una de las dimensiones la cantidad de personas con las que el respondiente difiere.	Evidenciar posibles guetos dentro del estudiantado, ya sean por género, orientación sexual, nivel socioeconómico u otra dimensión. La Universidad debería trabajar en promover el contacto entre estudiantes diversos.

<p>% de estudiantes que se sienten parte de la comunidad universitaria</p>	<p>Calculado en base a la pregunta N°4. % de estudiantes que respondieron “de acuerdo” o “muy de acuerdo” frente a la primera frase.</p>	<p>Permite visibilizar cuánto se identifican los estudiantes con la comunidad.</p>
<p>Descripción acabada del clima de campus (nivel declarado de homofobia, machismo, etc.)</p>	<p>Calculado en base a la pregunta N°6, 7, 8, 9 y 10. % de estudiantes que respondieron “4” o “5” frente a cada frase.</p>	<p>Permite saber qué tan inclusivo sienten los estudiantes que es el ambiente universitario, y en base a ello trabajar en iniciativas que logren generar un clima ameno para todos.</p>
<p>Aspectos más relevantes al momento de vivir la experiencia universitaria</p>	<p>Calculado en base a la pregunta N°17.</p>	<p>Determinar el aspecto que más importa al momento de vivir la vida universitaria para cada uno de los estudiantes daría la posibilidad a las unidades académicas para poder entregar las condiciones para un buen paso por la educación superior para todos los estudiantes.</p>

Tabla 7: Indicadores para diversidad de relaciones informales. Elaboración propia.

6.2.2 Piloto de la encuesta en una facultad de la Universidad de Chile

Con el objetivo de testear el instrumento; evaluar las respuestas, ajustar preguntas, corregir, etc. para así generar una encuesta robusta que logre levantar información sobre la diversidad de relaciones informales (dinámica inter-grupos) en el estamento estudiantil de la Universidad, se realizó un envío de la encuesta piloto a estudiantes.

Los estudiantes seleccionados para responder el piloto son estudiantes de una facultad de la Universidad de Chile (la que no será revelada) que hayan ingresado el 2016 o años anteriores. Siendo seleccionados al azar, para que representen de mejor forma la composición de estudiantes de dicho espacio.

Justificación de la muestra escogida:

- Se realizará en varias generaciones para poder realizar un contraste.
- En la facultad seleccionada se toma como hipótesis la poca interacción entre estudiantes en las salas de clase y poca discusión. Además, es un campus donde sólo interactúa un área del conocimiento.
- Era una facultad en la que se tenía llegada con las personas encargadas de Gestión Docente, por lo que era posible acelerar el proceso burocrático para su implementación.

El objetivo era tener más de 300 respuestas que permitan validar la efectividad de la encuesta al momento de obtener información en una situación realista. La encuesta (alojada en un formulario¹³ de Google) no tomaba más de 10 minutos en ser respondida y fue enviada por correo electrónico desde el Departamento de Pregrado el día martes 11 de abril, asegurándose el anonimato de quienes la contesten.

Resultados del piloto

La encuesta fue contestada por 59 estudiantes, un número considerablemente bajo como para obtener conclusiones relevantes respecto a la caracterización o comportamiento del espacio en estudio, así como también para utilizar métodos econométricos para testear consistencia de las respuestas. Por ello, esta encuesta queda parcialmente validada (sólo en la atingencia de las preguntas y no en su pilotaje). Sin embargo, las respuestas y su distribución sí permiten describir a las personas que contestaron y **generar hipótesis sobre el comportamiento de los estudiantes de la facultad en cuestión para futuras investigaciones**, al ser personas reales de la facultad que emplearon su tiempo en contestar una encuesta voluntaria.

¹³ <https://goo.gl/forms/wDYpudLUjw9VfkTy2>

Caracterización de la muestra

A continuación, se muestran los principales atributos de caracterización de la muestra, donde se puede ver que los sesgos entre la muestra y la población son notorios.

Sexo: El 37,3% es mujer.

Edad: El 80% tiene entre 21 y 24 años, con moda 22.

Nacionalidad: El 98.3% es de nacionalidad chilena.

Región: El 40,7% es “de región”.

Dependencia del establecimiento donde cursaron cuarto medio:

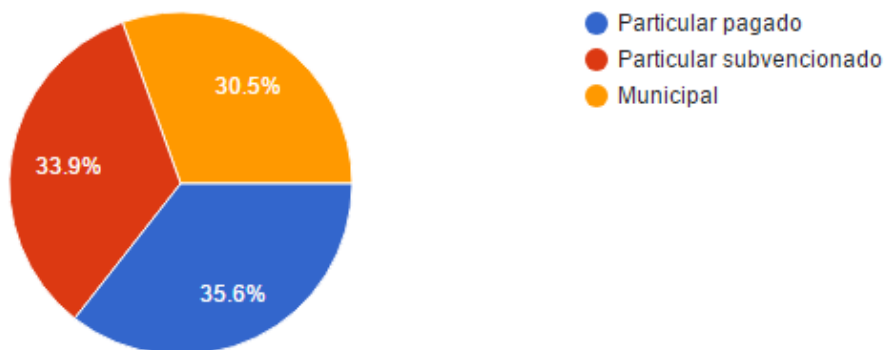


Figura 20: Piloto: dependencia. Elaboración propia.

Año de ingreso a la facultad: El 86% entró entre 2011 y 2014.

Distribución por carrera (se ocultó los nombres para no salir del anonimato, pudiendo observarse que las respuestas vienen de múltiples carreras):

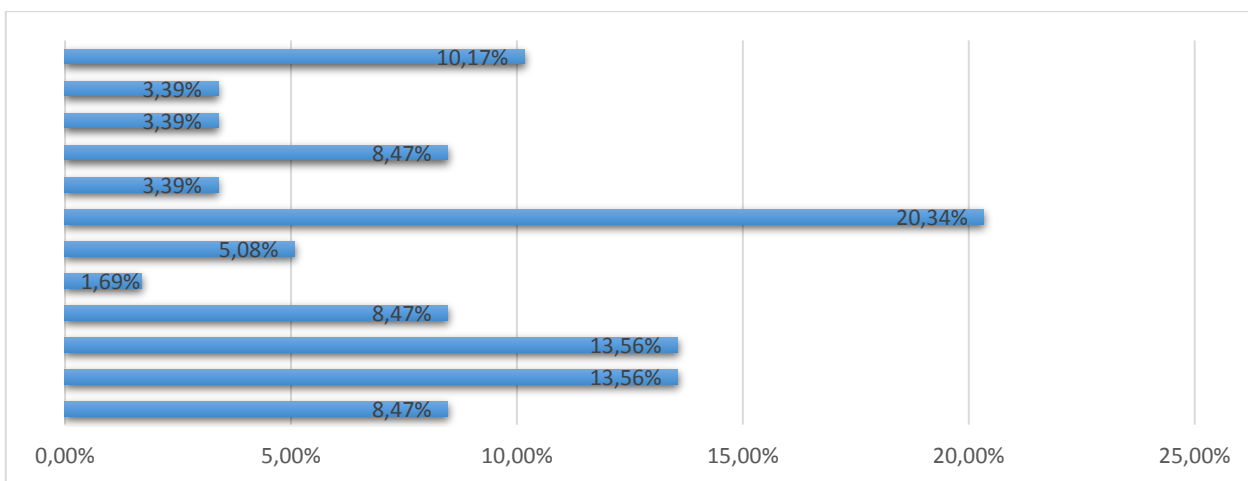


Figura 21: Piloto: carrera. Elaboración propia.

Pueblo originario: Sólo una persona pertenece al pueblo Mapuche.

Orientación sexual: El 75% se declara heterosexual.

Identidad de género: Nadie se declara transgénero.

Padres o madres: El 6,8% declara ser madre o padre.

Discapacidad: El 20% de las personas declaran tener un desorden psicológico.

Principales¹⁴ resultados obtenidos

Para la primera pregunta, las respuestas distribuyen normal en apariencia, pero muestran casi únicamente valores positivos.

¿Cómo te evaluarías en las siguientes áreas?

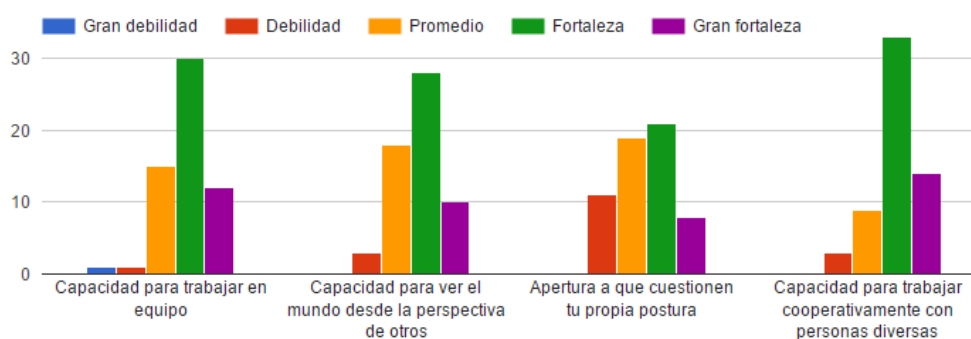


Figura 22: Piloto: Pregunta 1. Elaboración propia.

¹⁴ Los resultados se muestran en extenso en el Anexo I.

Para la segunda pregunta, los estudiantes tienden a no asistir a este tipo de actividades, siendo las charlas y eventos sobre discriminación los que tienen mayor concurrencia.

En el último año en tu facultad, cuántas veces asististe a:



Figura 23: Piloto: Pregunta 2. Elaboración propia.

En base a la tercera pregunta, se puede decir que los estudiantes tienden a no tener amigos inmigrantes, en condición de madre o padre, en condición de discapacidad ni que pertenezcan a algún pueblo originario. Siendo estas dimensiones de la diversidad destacadas como relevantes para los directivos entrevistados.

Piensa en tus 4 compañeros/as más cercanos de tu facultad. Cuántos/as de ellos/as:

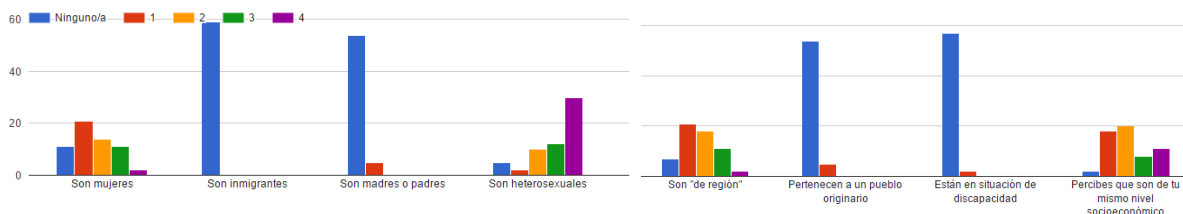


Figura 24: Piloto: Pregunta 3. Elaboración propia.

Los datos también muestran que los hombres se relacionan menos con las mujeres que las mujeres: el 70% de los hombres tiene 1 o ninguna amiga mujer, mientras que lo mismo es válido sólo para el 20% de las mujeres. Puede argumentarse que esto se debe a la poca presencia femenina en la facultad, sin embargo, al filtrar por género y desagregar por orientación sexual se puede ver que el 80% de los hombres gays tienen al menos 2 amigas mujeres, mientras que lo mismo es válido para el 18% de los hombres heterosexuales.

Para la cuarta pregunta, al igual que con la primera, tienden a responder lo más correcto, excepto en la primera afirmación, que es donde se ve una distribución más normal de las respuestas.

Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones sobre ti:

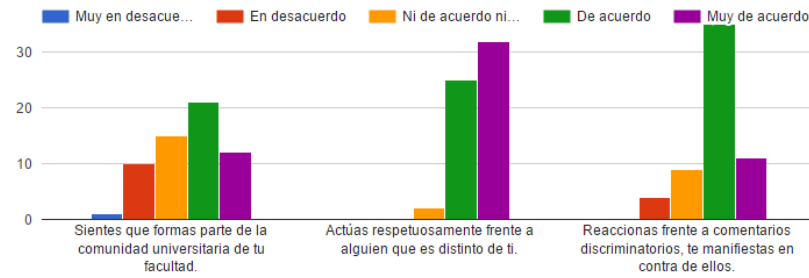


Figura 25: Piloto: Pregunta 4. Elaboración propia.

Para la segunda parte, sobre clima de campus, todas las respuestas usan la escala de Likert¹⁵ y distribuyen normal. La moda de la respuesta es 2 para “la facultad es racista”, 4 para sexista, 2 para homofóbico (casi empatando con 3), 4 para clasista y 3 para inclusivo con personas en situación de discapacidad.

En la parte referida a cursos, la pregunta sobre el material que incluyen los cursos presenta respuestas variadas, por lo que se infiere que fue respondida a consciencia, a pesar de ser una de las preguntas más largas. Y en la siguiente pregunta, denotan que los cursos en general no hacen alusión a tradiciones o pueblos originarios del país.

La última pregunta de esta sección enfrenta un alto porcentaje de “ni de acuerdo ni en desacuerdo” en sus respuestas, además la frase del medio y la última no genera resultados claros, al tener casi todas las alternativas la misma cantidad de respuestas.

Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones:



Figura 26: Piloto: Pregunta 13. Elaboración propia.

¹⁵ Escala psicométrica en la que se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración.

Para la parte de discriminación se observa que el 50% de las personas encuestadas se ha sentido discriminada o excluida en algún momento de su estadía en la Universidad, siendo el género y el nivel socioeconómico las principales causas, seguidas por región de procedencia y orientación sexual. Es importante notar que la siguiente pregunta, que hace una diferenciación entre violencia psicológica y física deja notar que los casos de violencia física son casi nulos. Sin embargo, no deja de ser importante que un 22% afirma que los comentarios denigrantes o bromas basadas en estereotipos son cosa de todos los días.

Al desagregar por género, se puede ver que son las mujeres quienes declaran sentirse discriminadas en mayor proporción, como se puede ver en el siguiente gráfico, donde 1 es sentirse discriminado y 0 no.

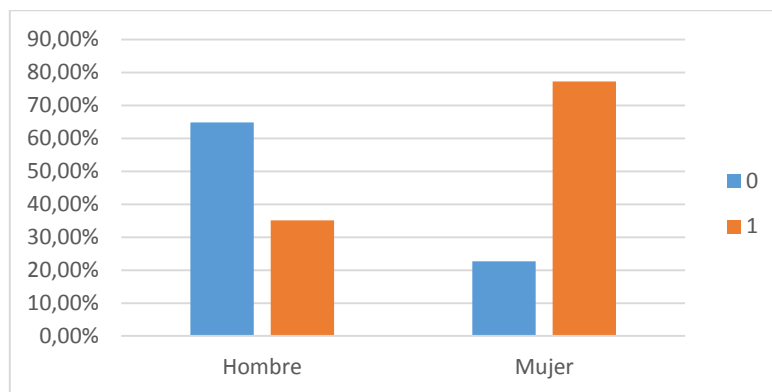


Figura 27: Piloto: Comparativa en discriminación. Elaboración propia.

La pregunta sobre qué aspectos (podían responder más de uno) más fuertemente influyeron en la experiencia personal en la universidad mostró resultados no esperados por el autor. El 71% respondió que fue su nivel socioeconómico, un 39% que su género, un 33% que su región de procedencia y un 25% que fue su orientación sexual, estando el resto de las dimensiones por debajo.

Aprendizajes para la implementación final

Uno de los principales sesgos de la encuesta fue que en el mail que se envió a los estudiantes se explicitó el título de este trabajo y que contaba con el apoyo de la Oficina de Equidad e Inclusión, entonces tendieron a responder más aquellas personas interesadas directa o indirectamente en los temas abordados. Por ello, es importante que la aplicación de una encuesta de este estilo vaya a nombre de una oficina de la Universidad que no tenga una relación tan obvia con la inclusión y la discriminación, ya que una muestra sesgada es una muestra desde la que no se pueden tomar decisiones para todo el cuerpo de estudiantes. Lo anterior, sin desconocer que una encuesta

sesgada hacia grupos vulnerados puede entregar valiosa información sobre esos grupos específicos, ya que sigue contando la historia de estas personas.

La encuesta fue enviada vía mail y los estudiantes respondieron en base a sus experiencias y recursos, sin necesidad de justificar sus respuestas, por lo que los datos se consideran auto reportados. Y eso podría generar problemas, ya que los estudiantes tiendan a utilizar las encuestas como instrumento de denuncia, exagerando algunas situaciones, al no tener o desconocer canales de denuncia bien establecidos.

Estos aprendizajes son considerados en el subcapítulo 8.4, al referirse a la implementación de la metodología propuesta.

Hipótesis para futuras investigaciones

Como se dijo, no se pueden sacar conclusiones representativas de la realidad de la facultad encuestada debido al bajo número de respuestas. Por ello, se establecen las siguientes hipótesis para futuras investigaciones:

- Los estudiantes no relacionan equitativamente, sino que a través de una red compleja de interrelaciones, muchas veces círculos homogéneos en alguna dimensión.
- Los profesores no son vistos más allá del ámbito académico, y por ello cuesta responder preguntas sobre ellos en tópicos no 100% académicos.
- El nivel socioeconómico, aun en facultades donde las personas de bajo nivel socioeconómico son pocas, sigue siendo un tema importante de mirar.
- La violencia presente en el campus es no menor y principalmente psicológica.

6.3 DIVERSIDAD EN LA SALA DE CLASES

Basándose en Gurin et al (Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes, 2002), esta propuesta metodológica considera relevante las formas en que la diversidad se vive dentro de la sala de clases. Ya sea esto a través de la exposición en clases a información o actividades dedicadas a entender otros grupos raciales o del impacto que tienen algunos cursos en las visiones sobre la diversidad en los estudiantes. Más allá de la diversidad estructural y de las relaciones que los estudiantes forman entre ellos, está lo que ocurre en el centro de la actividad universitaria: las clases. Este tipo de diversidad es importante, sobretodo, para estudiantes que no son muy partícipes de otras actividades que ofrece la universidad o campus (Maricopa County Community College District, 2011).

Las salas de clase son espacios de poder, en el cual son los profesores quienes ostentan el poder por sobre los estudiantes, debido al modelo conductista que sigue la enseñanza. Los profesores son reproductores de cultura y tienen gran influencia en los estudiantes, con la que pueden, por ejemplo, reproducir el machismo imperante en la sociedad o generar nuevas relaciones de poder entre los géneros dentro de la sala de clases, que es su campo de acción. Existe una crítica general frente al discurso monocultural que tienen los profesores, aun cuando sus estudiantes pueden pertenecer a distintas culturas.

Aparte del encuentro que ocurre entre estudiantes pertenecientes a distintos grupos en la informalidad, la sala de clases representa un espacio en el que aparte de interactuar entre estudiantes, ocurre interacción con un cuerpo académico que tiene características distintas al estudiantil, siendo muchas veces menos diverso. Gracias a este encuentro, se llega a decir que la sala de clases ha sido y sigue siendo el espacio de posibilidades más radical para la academia (hooks, 1994).

Una de las alternativas para medir el abordaje de temáticas de diversidad en los cursos que dicta la Universidad de Chile, pero que se descartó, consistía en contar con una variable dummy para cada curso en la que se diga si se toca o no el tema, es decir, definir:

- 0: curso que no toca tema de la diversidad
- 1: curso que toca tema de la diversidad

Los valores para dicha variable se podrían obtener analizando programa a programa¹⁶ cada uno de los cursos de la Universidad. Sin embargo, significaría una tarea titánica al ser más de 7500 los cursos en toda la Universidad y es por ello que se descarta.

Esta propuesta metodológica, aborda el tema desde los mismos profesores, desde sus declaraciones. Complementándose con la encuesta a estudiantes que también incluye preguntas relativas a los cursos y cómo estos impactaron en su visión de la diversidad. Todo esto bajo el supuesto de que los estudiantes asisten a clases.

Por todo lo anterior, y similar al caso de la diversidad de relaciones informales, es que se propone la implementación de una encuesta a profesores.

6.3.1 Propuesta de encuesta

La encuesta propuesta se diseñó siguiendo normas metodológicas similares al caso de la encuesta sobre relaciones informales, pero se incluyó los *insights* obtenidos en las entrevistas para revisar los tópicos a incluir dentro del cuestionario. Todo esto

¹⁶ Así lo hizo la Unidad de Sustentabilidad de la FCFM para levantar información sobre los cursos que tocaban el tema de la sustentabilidad o podrían hacerlo

considerando que los profesores responden desde sus puestos de trabajo, es decir, habrá un sesgo hacia “lo correcto”.

Propósito de la encuesta:

- Obtener información sobre las formas en que la diversidad se expresa dentro de la sala de clases a través del contenido impartido en ella y de las metodologías de enseñanza.

Propósitos específicos:

- Determinar la proporción de cursos que abordan el tema de la diversidad
- Describir cómo los profesores abordan el tema y/o las problemáticas sobre diversidad.
- Evaluar el compromiso con la diversidad de parte de los profesores, y determinar quiénes apoyan y quiénes deben ser convencidos del valor de la diversidad.

El instrumento está compuesto por 30 preguntas, las que se agrupan en 4 dimensiones:

- **Cursos y prácticas:** en esta sección se pregunta sobre el dictado de cursos que aborden el tema de la diversidad y sobre la adecuación de los profesores frente a la diversidad en los estudiantes;
- **Subjetividades:** las preguntas correspondientes a esta parte son de índole subjetiva y tienen relación con las percepciones que tienen los docentes respecto a las políticas de equidad e inclusión en la Universidad;
- **Visión sobre los estudiantes:** en donde se pregunta por las relaciones que se desarrollan entre los distintos grupos que componen el estudiantado, vistas desde la mirada del cuerpo académico;
- **Caracterización:** en la que se pregunta por información de la persona que está respondiendo la encuesta para poder caracterizarla y luego evaluar la representatividad de los resultados.

A estas secciones del instrumento se suma una introducción para motivar a responder la encuesta y una carta de agradecimiento al finalizar donde se entregan detalles sobre la continuidad del trabajo. Es necesario aclarar que la caracterización se encuentra al final de la encuesta, a diferencia de la mayoría de similares instrumentos, debido al peligro de sesgar los datos si los profesores se describen a sí mismos antes.

El instrumento de encuesta se encuentra en el Anexo B.

Para esta propuesta en particular no se realizó ningún tipo de pilotaje debido a dos razones. Por un lado, era necesario que la encuesta fuese enviada desde las oficinas centrales de la propia universidad, al igual que en el caso de la encuesta para estudiantes. Y por otro lado, las burocracias requeridas para poder contactar a los académicos eran

más extensas que para los estudiantes, por lo que no se lograron los permisos a tiempo, no llegando a concretarse la implementación de este piloto en los plazos estipulados para la memoria.

A razón de lo anterior es que esta encuesta también queda parcialmente validada. Se revisó la atingencia de las preguntas con la encargada en la Oficina de Equidad e Inclusión, pero no se realizó el pilotaje con profesores.

En base a los resultados que se obtengan al implementar esta encuesta, será posible trabajar en mejorar la diversidad del cuerpo académico. Dicha mejora guiará a incrementar el éxito de los estudiantes, la investigación sobre minorías y la representación de todas las minorías; siendo más probables de quedarse en la institución aquellos profesores a los que se les asigna mentores adecuados (Abdul-Raheem, 2016).

Pero más importante que aquello, y siguiendo el foco de este trabajo, permitirá tomar medidas en cuanto a la existencia de diversidad dentro de la sala de clases, tanto en contenido como en metodologías de enseñanza. Ahí es donde se debería impactar la enseñanza en base a lo obtenido de la medición de la diversidad dentro de la sala de clases.

El instrumento contiene una sección de caracterización de los docentes, información que la Universidad de Chile todavía no tiene de manera sistematizada. Esta encuesta constituye un importante paso en la meta de conocer al cuerpo académico de la institución.

Al igual que la diversidad de los estudiantes tiene que ver con el ingreso, la diversidad de los profesores tiene que ver con la contratación. Y la retención es válida para ambos, sólo que en estudiantes es “no deserción”.

Es algo necesario tener estudiantes más diversos, para así después poder diversificar el cuerpo de académicos con el que cuenta la universidad. Sin un cuerpo de pregrado diverso, los esfuerzos por diversificar el cuerpo de profesores son menos probables de tener éxito (AFT Higher Education, 2010).

En base a los resultados de la encuesta, la información sobre la diversidad dentro de la sala de clases, se podrán calcular los siguientes indicadores (que van más allá de la sola respuesta a las preguntas, que de por sí entrega información) para poder generar cambios o mejoras concretas en la realidad universitaria.

INDICADOR	DETALLE	UTILIDAD
% de cursos en los que cada profesor se adapta a los estudiantes	Calculado en base a la respuesta de la pregunta N°3 dividido por la respuesta de la pregunta N°2.	Corroborar si es que los docentes realizan modificaciones al currículum.
% de conocimiento de los estudiantes	Calculado en base a la pregunta N°6. % de docentes que respondieron “de acuerdo” o “muy de acuerdo” frente a la última frase.	Evidenciar lo cercana que es la relación entre profesor y estudiante.
Nivel de alineación con la inclusión	Calculado en base a la pregunta N°10. % de docentes que respondieron “de acuerdo” o “muy de acuerdo” frente a la frase.	Permite saber qué tanto apoyo tienen las políticas de diversidad de parte de los profesores. Al mismo tiempo que permite generar un trabajo directo con aquellos docentes reacios.
Aprobación al trabajo de la Unidad de Docencia	Calculado en base a la pregunta N°11. % de docentes que respondieron “de acuerdo” o “muy de acuerdo” frente a la frase.	Permite saber qué tan conformes o disconformes se encuentran los docentes frente al trabajo de Pregrado en materia de capacitación.
Sesgo al enseñar	Calculado al cruzar las respuestas de las preguntas N°14 y N°15. Existiría un sesgo cuando la respuesta varía para alguna dimensión, pudiendo este ser positivo o negativo.	Permite evidenciar los sesgos que hay al momento de hacer docencia y caracterizarlos.
Nivel de interiorización con los estudiantes	Calculado en base a la pregunta N°18. 1 - % de docentes que respondieron “no sé” frente a cada dimensión.	Cuantificar atención que ponen los profesores a la integración de los estudiantes.
% de docentes pertenecientes a un pueblo indígena	Calculado en base a la pregunta N°18. % de docentes que respondieron algo distinto a “No pertenezco...”.	Generar políticas para su inclusión y no discriminación.

% de docentes no heterosexuales	Calculado en base a la pregunta N°18. % de docentes que respondieron “Bisexual”, “Homosexual” u “Otra”.	Generar políticas para su inclusión y no discriminación.
% de docentes que son padre o madre	Calculado en base a la pregunta N°29. % de docentes que respondieron algo distinto a “No”.	Generar políticas para su inclusión y no discriminación

Tabla 8: Indicadores para diversidad dentro de la sala de clases. Elaboración propia.

7 AVANCES DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Este capítulo y el siguiente se fundamentan en las entrevistas realizadas a actores clave: expertos, directivos y otros actores de la Universidad de Chile. En los anexos J y K es posible ver las matrices de vaciado de sus entrevistas, donde se muestra claramente a qué categoría fue etiquetado cada trozo de texto. No todos los entrevistados se refirieron a todas las categorías ya que, dependiendo del área donde se desenvolvían laboralmente, algunas destacaban más que otras al pertenecer a su área de alcance.

Este capítulo busca responder qué tan preparada está la Universidad de Chile para avanzar en materia de diversidad e inclusión. Para lo que se hablará en primera instancia de la estrategia que ha seguido la Universidad de Chile, ya sea históricamente o en el último tiempo; luego, se describirá de mejor manera la Política de Equidad e Inclusión, en base a la información levantada en las entrevistas, junto con otros avances que ha tenido la Universidad a nivel central; posteriormente, se detallan algunos avances en la materia a nivel local en distintas unidades académicas; y finalmente se realiza una síntesis.

La estrategia de la Universidad de Chile en materia de diversidad e inclusión

A la Universidad le preocupa la diversidad. La diversidad forma parte de la estrategia de la Universidad de Chile, al ser parte de los valores de la institución, tal como se mostró en Antecedentes. “La diversidad aparece siempre, todos los días” en la forma en que la institución se muestra hacia afuera. [...] “La Universidad tiene un discurso formal del valor que tiene la diversidad”. Pero, de acuerdo a la información entregada por los directivos, esta estrategia no es un documento o un informe titulado “Estrategia de la Universidad de Chile”, sino que es algo que está plasmado en toda la organización. El Prorector destaca que es una estrategia que se forma en base a comunicación entre todos los actores de la organización...

En palabras del prorector, “nos gustaría que la Universidad de Chile esté abierta para todos los talentos del país”. La Universidad trabaja bajo la premisa de que los talentos están repartidos en la naturaleza en manera aleatoria, y por lo tanto deberían llegar estudiantes de todos los contextos a la universidad.

La Universidad parte trabajando el tema de la diversidad enfocándose en lo socioeconómico. Y en los últimos 5 años se ha instalado el tema de la diversidad e inclusión. Un directivo afirma que “hoy día es impensado que no integremos estos temas”.

La opinión general es que la Universidad se está haciendo del tema de la diversidad y se va por buen camino, pero algunos sostienen que, sin embargo, los esfuerzos son insuficientes y únicamente medidas reactivas gracias a la “presión de las/os mismas/os estudiantes o desde pequeños espacios institucionales como la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género”. Existen críticas también sobre la distribución de presupuesto

y cómo esto afecta en las condiciones para hacerse cargo de la diversidad: falta de acompañamiento a estudiantes SIPEE, la ausencia de políticas para estudiantes migrantes, falta de infraestructura y programas para estudiantes con diversidad funcional, etc. Sin embargo, la existencia de una Política de Equidad e Inclusión da cuenta de una voluntad política.

La Política de Equidad e Inclusión como gran avance a nivel universidad

La Política de Equidad e Inclusión fue una iniciativa del Senado Universitario aprobada en 2014, que busca “corregir los problemas del sistema educacional escolar chileno en términos de acceso”, promoviendo la diversidad en el ingreso, y aunando los esfuerzos que antes eran de cada facultad. Está enfocada en estudiantes, pero también abarca tangencialmente a académicos y funcionario, no siendo tan explícita con ello. Todavía no ha sido promulgada, es decir, el rector todavía no la firma para que sea ejecutada, todavía no es una orden. Sin embargo, actualmente se ejecuta gran parte de lo que la política establece.

Al alero de la Política de Equidad e Inclusión ha habido programas financiados vinculados al acceso y acompañamiento de estudiantes de contextos vulnerables. Existe una disposición de recursos por parte de la Universidad, al menos momentánea.

De acuerdo a los entrevistados, la política se inspira en programas como el SIPEE, originado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile en 2011 y otras experiencias nacionales como el propedéutico de la USACH y el Programa de Talento e Inclusión de la UC, entre otros. De hecho, el SIPEE es uno de los programas que la política amplía a toda la universidad.

En palabras del senador universitario entrevistado, la idea de estas políticas es que el ingreso a la Universidad de Chile sea “por una meritocracia que no esté condicionada a las falencias del sistema educativo”, que no reproduzca sus desigualdades, por ello la acción afirmativa es clave.

En la implementación del SIPEE cabe destacar el ejemplo de la Facultad de Derecho, donde, según su director de asuntos estudiantiles explica, la orgánica de la facultad permitía implementar el SIPEE sin mayores inconvenientes, sólo reforzándose unidades ya existentes. Existe una buena disposición de los 3 estamentos, y se conoce personalmente a los estudiantes SIPEE, demostrando un compromiso con ellos.

Otros avances a nivel central¹⁷

A continuación se detallan otros avances a nivel central, más allá de la Política de Equidad e Inclusión:

-> La instalación de la Oficina de Equidad e Inclusión dentro de la VAEC. Que debería evolucionar en Dirección de Equidad e Inclusión de acuerdo a un decreto de 2014, pero que aún no se hace efectivo. Su función principal es “promover, proponer, orientar y fortalecer el desarrollo de estrategias, programas y procedimientos que le permitan a la Universidad de Chile y sus miembros hacer efectivo su compromiso con los derechos de las personas, con la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas y todos”. Esta Dirección tiene la obligación de “reportar cada dos años los avances y desafíos de la Universidad de Chile en las materias correspondientes y presentará anualmente un plan de acciones en los ámbitos de su competencia”.

-> La existencia de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC), cuya misión es “proponer, promover y fortalecer programas, estrategias y procedimientos que permitan contribuir al desarrollo integral de las y los estudiantes”. Y tiene la obligación, específicamente de investigar, implementar y evaluar estrategias en materia de implementación de Políticas y estrategias de Equidad e inclusión. En la gráfica de la derecha se puede ver cómo se relaciona con distintos actores universitarios.



Figura 28: Ámbitos de la VAEC. Fuente: OEI.

-> Articulación entre los equipos de pregrado y la Dirección de Bienestar Estudiantil (DBE).

-> Creación de unidades de equidad en las unidades académicas, en coordinación con el nivel central.

-> Coordinación de dispositivos de apoyo al aprendizaje preexistentes en muchos lugares, pero ahora coordinados con nuevas iniciativas y orientándolas.

¹⁷ En base a la “Memoria 2010-2013 Equidad y Calidad: El Compromiso de la Universidad de Chile con el País” y las entrevistas realizadas para este trabajo de título.

- > Instalación y reforzamiento de los equipos de calidad de vida en las distintas unidades académicas. Se han instalado capacidades importantes con recursos centrales.
- > Instalación del área de gestión del aprendizaje
- > Implementación del modelo de Tutorías Integrales Par (TIP), en las que estudiantes de cursos superiores son certificados para dar tutorías a cursos menores, ofreciendo apoyo académico y adaptación e integración a la vida universitaria. Las TIP surgieron a partir de focus groups con la primera generación de estudiantes SIPEE en el Campus Sur de la Universidad de Chile.
- > Innovación de estrategias de vinculación con liceos, una colaboración entre la Dirección de Comunicaciones, la FEN y la DBE.
- > Creación de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género
- > Estudios sobre los procesos de la TIP en Campus Sur y la brecha de rendimiento académico para el SIPEE con el fin de orientar las estrategias.
- > Estudio sobre la deserción de estudiantes matriculados en 2015.
- > Creación de una comisión entre el Depto. de Pregrado y el Consejo de Evaluación para buscar mecanismos que permitan valorar la docencia en la carrera académica.
- > Dentro del Depto de Pregrado se organiza un Área de Gestión Académica, dentro de la que se instala un Área de Admisión; también cuenta con una Unidad de Estudios; y el Área de Gestión de la Formación donde se crea la Unidad de Docencia. Esta última aúna y potencia las instancias de apoyo docente puntuales que realizaba el departamento. La existencia del Departamento de Pregrado y la formación en 2016 de la Unidad de Docencia es una clara muestra de la preocupación de la Universidad por los profesores, para enseñarles cómo enseñar y cómo enfrentarse a un estudiantado diverso.
- > La Unidad de Docencia orienta y promueve, ya que debido a la autonomía de las facultades, no pueden imponer cosas a los docentes. Trabaja con asesoras académicas de nivel central, que están en territorio tres cuartos de su tiempo. Según indica la jefa de la unidad, las horas en territorio se disminuyeron para poder pensar y trabajar las propuestas. A través de ellas se baja todo a las unidades académicas, pasando por los profesionales de las unidades locales de apoyo a la docencia. La Unidad de Docencia también está trabajando en buscar formas de valorar la docencia dentro de la carrera académica, al ser esto una responsabilidad de gestión, de política institucional.
- > El área de Gestión Académica del Departamento de Pregrado está planificando estudio para caracterizar a los docentes, aplicándoles una encuesta "funcional" (busca descubrir cómo ellos trabajan y son inclusivos). Al mismo tiempo, este año también implementarán una encuesta a estudiantes de tercer año para tener una evaluación de su experiencia a mitad de la carrera.

-> Concursos públicos para ser profesor de la Universidad en algunas facultades.

-> El área de Gestión Académica implementará este año el Plan de Desarrollo Docente (PDD), que incluye:

- Talleres para profesores que abordarán el tema de la diversidad. Los talleres son teórico prácticos, ya que no pueden enfocarse sólo en lo teórico si lo que se quiere es cambiar prácticas.
- Programa de inducción (mentorías) para profesores de primer año. Apoyo concreto para acompañar a los profesores, espacios en los que se pueda recoger las necesidades formativas de los académicos/as.

El PDD es un PMI (Proyecto de Mejoramiento Institucional) que se ganó del Ministerio de Educación, y consiste en un fondo acotado por tres años. Además sus actividades están fijadas en el calendario académico, por lo tanto los docentes las pueden ver y es algo oficial.

-> Comisión que trabaja en la actualización del modelo educativo de la Universidad, el que incluirá la Política de Equidad e Inclusión (aprobada de manera posterior al modelo educativo actual).

-> Propulsado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, se creó un protocolo contra el abuso sexual y laboral y la discriminación arbitraria dentro de la Universidad.

-> En materia de discapacidad, las construcciones nuevas están considerando el tema de la accesibilidad, mientras que las antiguas, de a poco, van siendo modificadas.

-> La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC) está levantando una comisión para abordar el tema de la convivencia dentro de la universidad.

-> La Universidad firmó un convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) para tener sala cuna en todos los campus, con lo que funcionarios, profesores y estudiantes padres y madres podrán contar con la cercanía de sus hijos.

-> El Senado Universitario se encuentra actualmente tramitando una política de corresponsabilidad, tema que se ha trabajado con la agrupación de Madre y Padres Universitarios (MAPAU). Para que se le den facilidades a estudiantes que deben compatibilizar la vida parental con la académica, cosa que actualmente depende de la voluntad de cada facultad.

Avances a nivel local¹⁸

A nivel central se encuentra la Política de Equidad e Inclusión, pero a nivel local las facultades también han avanzado, como se detalla a continuación. Se muestra únicamente aquellas cosas que no son parte de un programa o política a nivel central, por ejemplo: el SIPEE funciona en todas las unidades académicas de la Universidad, pero aquí se omite.

En Campus Sur:

- Fue donde nacieron las Tutorías Integrales Par, ya que los cursos no cuentan con ayudantías, sólo cátedras.
- Existe un Centro de Aprendizaje (CeACS) que realiza un trabajo de apoyo a los estudiantes de la facultad, a todos ellos, ya que la mayoría de los estudiantes de la unidad académica tiene perfil SIPEE (el 80% es de quintil I, II o III). Por ello el trabajo que el CeACS realiza es transversal.

En la Facultad de Economía y Negocios:

- Creación de la Escuela de Desarrollo del Talento en FEN
- Modelo de gestión inclusiva de FEN

En la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas:

- Creación del Programa de Equidad de Género, 40 cupos para mujeres
- Creación del Área para el Aprendizaje de Ingeniería y Ciencias (antes ADD)
- Programa de tutorías para ramos de Plan Común

En la Facultad de Ciencias Sociales:

- Fueron los creadores del SIPEE
- Cursos de nivelación para personas mayores en Excel y otras tecnologías de información

¹⁸ No se realiza un análisis acabado para toda la Universidad, sólo algunas facultades.

Facultad de Derecho y Facultad de Filosofía y Humanidades:

- Cupos para estudiantes ciegos

En el Instituto de Asuntos Públicos:

- Decreto Mara Rita para el respeto de la identidad de género

Sin embargo, hay críticas en algunos espacios locales, respecto a cómo el discurso inclusivo se concretiza: “Hay un discurso muy correcto e inclusivo, pero debe ser llevado a la praxis”; “hay cosas de la burocracia que afectan la concreción real de una inclusión efectiva”.

En síntesis, se puede afirmar que este trabajo va en línea con los avances que ha habido hasta ahora en la institución. Existe voluntad de la institución de avanzar en estos temas y profundizar el trabajo.

8 MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA: MONITOREO DE LA DIVERSIDAD DE ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

La metodología propuesta consta de tres niveles: diversidad estructural, relaciones informales y en la sala de clases. Para analizar su implementación, al ser la Universidad de Chile una institución pública, se utilizará el triángulo de la gestión estratégica en el sector público propuesto por Mark Moore (1995); discutiéndose:

- Que la propuesta sea valiosa, es decir, que efectivamente entregue valor público para los actores involucrados;
- Que sea técnicamente factible, es decir, que existan los recursos (de todo tipo) para poder llevarla adelante;
- Y que sea políticamente viable, contando con el apoyo de todos los actores relevantes.

Todo esto en base a las entrevistas y reuniones que se sostuvo con distintos directivos de la Universidad.

Posterior a ello, se detalla el marco de implementación para la metodología propuesta.

8.1 PROPUESTA VALIOSA

Es posible decir que la propuesta aquí presentada es valiosa, sustentándolo en varios hechos que se enuncian a continuación.

Primero, la propuesta calza con los valores de la Universidad de Chile (pluralismo y diversidad están explícitos), tanto en el discurso como en sus políticas o accionar concreto. La equidad e inclusión es algo central dentro del modelo de la Universidad, como se puede ver en el esquema de la derecha (Fuente: Oficina de Equidad e Inclusión). Lo que se corrobora en base a las entrevistas realizadas, en palabras de sus directivos efectivamente se ve la diversidad como



Figura 29: Esquema Modelo Universidad de Chile. Fuente: OEI.

un valor. Siendo este un discurso que ha ido tomando fuerza en el último tiempo, a contar del 2009 aproximadamente. Llegando a ser hoy un tema vigente, que atraviesa todo el quehacer de la institución. Al discurso se le suman políticas institucionales como la Política de Equidad e Inclusión y otros protocolos o manuales. Por ejemplo, dentro de las competencias genéricas de los profesores, las competencias que estos deberían tener, está la valoración y respeto de la diversidad.

Segundo, es valioso para distintos actores dentro de la universidad:

- Es valioso para los estudiantes. Los mismos estudiantes de la Universidad consideran que la diversidad del estudiantado es un atributo relevante de la Universidad de Chile. El 83% lo considera muy importante o importante (Departamento de Pregrado, Universidad de Chile, 2016, pág. 54), estando ubicada bajo atributos relacionados con la calidad institucional y académica y por sobre la infraestructura, posibilidades de intercambio y actividades extracurriculares. Esto se corrobora con la visión entregada por la secretaria de la FECH, su visión crítica respecto a los avances que ha habido en la materia reflejan la importancia del tema.
- Es valiosa para la práctica docente. Es importante conocer la diversidad de los estudiantes, ya que permitiría a los profesores gestionar el proceso de enseñanza de mejor manera, formulando sus clases de forma aterrizada a la realidad de sus estudiantes. Conocer la diversidad, en ese sentido, es un plus al momento de hacer clases.
- Es valiosa para otros actores sociales en general. A lo anterior, se debe sumar el hecho de que la diversidad es valorada por la literatura y las empresas como cuna para la innovación, al ser la interacción dentro de grupos diversos lo que la sustenta.

Tercero, la propuesta abarca aspectos novedosos. Una primera innovación es que incluye no sólo diversidad estructural, sino también diversidad de interacciones informales y diversidad en la sala de clases. En particular respecto de esta última, Matilde Méndez comenta que “la diversidad de puntos de vista es una condición necesaria para la construcción de conocimiento y, por lo tanto, consustancial a la noción de universidad pública”, favoreciéndose ambiente de aprendizaje y respeto.

Otra innovación es que la propuesta metodológica, considera el estudio de la diversidad dentro del cuerpo académico al momento de hablar de la diversidad dentro de la sala de clases, una necesidad no cubierta actualmente. La diversidad de los profesores es un tema no abordado, en eso coinciden todos los entrevistados. Muchos coinciden en que los docentes no serían un estamento diverso. Matilde Méndez agrega que “cualquier diversidad de pensamiento que ellos puedan tener no subsana la falta de representación concreta de distintos sectores de la población”. En Estados Unidos existe una caracterización de cómo son los profesores y cómo son los alumnos, y en base a dicha caracterización es posible tomar decisiones administrativas y de política pública (Gay,

2002). Esta propuesta metodológica permitirá que análisis de este estilo puedan ser llevados a cabo dentro de la Universidad de Chile.

Cuarto, dichas innovaciones le permitirían a la Universidad llevar un liderazgo en la materia. Tal como afirma el prorector, “hay que entender que estamos inmersos en una realidad donde la diversidad no tiene la valoración que debería. No en el discurso, sino que en la guata, en el día a día, en lo que realmente uno hace”. Y en ese contexto, “la Universidad de Chile tiene un liderazgo importante y lo ejerce”. A la universidad le interesa avanzar en estas materias y ser un ejemplo.

Y quinto, la propuesta complejiza la aproximación de la Universidad a la diversidad. Ciertamente le pone desafíos al tener que evaluar más cosas al momento de decir “somos una universidad diversa”. Pero el hecho de tener una aproximación más compleja hace que el trabajo y las propuestas que surjan a partir de ahí sean más concordante con la realidad, una realidad que no es únicamente estructural.

8.2 TÉCNICAMENTE FACTIBLE

Uno de los objetivos de este trabajo es que la propuesta metodológica sea útil y sea implementada en la Universidad durante los próximos años. Por lo que la factibilidad técnica de la propuesta es clave.

Al hablar de factibilidad técnica, es necesario diferenciar entre las capacidades que tiene la institución para la concreción de dos tipos de mediciones. Primero, la medición numérica de la diversidad estructural requiere analizar la capacidad de la institución para proveer los datos necesarios. Y en segundo lugar, la medición en base a encuestas de las otras diversidades (relaciones informales y en la sala de clases), para lo que se analizará la capacidad de la institución para implementar encuestas en la materia y luego analizar los datos y poder generar estrategias.

8.2.1 Datos de la Universidad de Chile

La Universidad cuenta con información descriptiva de los estudiantes. Desde el 2010, la institución ha ido mejorando la calidad de dicha información, ampliando la cantidad de información que se obtiene de los nuevos estudiantes en cada proceso de matrícula. El Departamento de Pregrado, para el año 2016, generó el informe Admisión y Caracterización de Estudiantes Nuevos 2016 (Departamento de Pregrado, Universidad de Chile) que contiene la mayor cantidad de información respecto de una cohorte de ingreso desde siempre, es algo que va en aumento.

Parte de la mejora en la información tiene su explicación legal en normas como el Convenio 169 de la OIT, que obliga a los países a mejorar su aproximación con los pueblos originarios. Las universidades, por tanto, están obligadas a hacerse cargo de ciertos temas.

El Consejo de Evaluación es el órgano central que realiza estudios y evaluaciones de programas dentro de la Universidad. De acuerdo al senador universitario entrevistado, “se le encargan estudios para ver cómo es posible orientar políticas dentro de la universidad o cómo se han estado implementando ciertas cosas”. Dentro de sus estudios, la diversidad es uno de los temas, pero como ya se ha dejado en claro, es la diversidad principalmente estructural; en caso de considerarse información cualitativa de los estudiantes es únicamente para complementar algún número y no como parte de la medición en sí.

La lista de variables con las que sí cuenta la Universidad a nivel central es:

DIMENSIÓN DIVERSIDAD	VARIABLE	VALORES
Género	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer
Nivel socioeconómico	Vía de ingreso a la universidad	<ul style="list-style-type: none"> • PSU • BEA • SIPEE • Deporte • Extranjeros • I.E. Artes • Otras vías
	Dependencia de establecimiento de origen	<ul style="list-style-type: none"> • Municipal • Part. Subvencionado • Part. Pagado • s/ Información
	Índice de Vulnerabilidad del Establecimiento Escolar de origen (IVE)	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 0 y 100% • Sin IVE

	Estudios alcanzados por los padres	<ul style="list-style-type: none"> • Primera generación • No primera generación • Sin información
-	Trabaja durante el año?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, trabajando. • Sí, buscando trabajo. • No, no trabaja.
Origen geográfico	Región de origen	-
	Ruralidad o urbanidad del establecimiento de origen	<ul style="list-style-type: none"> • Rural • Urbano
Edad	Edad	-
Pueblos originarios	Pertenencia declarada a algún pueblo originario	-
Inmigrantes	Nacionalidad	-
Madres o padres	No hay información	-
Identidad de género	No hay información	-
Orientación sexual	No hay información	-
Discapacidad	No hay información	-
-	Datos de postulación	<ul style="list-style-type: none"> • Colegio • Año de egreso • Preferencias
-	Tipo de enseñanza del establecimiento de educación media	<ul style="list-style-type: none"> • Científico humanista • Técnico profesional

Tabla 9: Datos con los que cuenta la UCh. Elaboración propia.

Los últimas dos variables de la tabla no contienen una dimensión de la diversidad asociada, ya que a priori no se les puede asignar directamente a ninguna. Adicionalmente, dentro de los datos que podría llegar a tener (teniendo que coordinar) están el quintil y las becas a las que accedió el o la estudiante.

El tipo de enseñanza, de acuerdo al CeACS es indicativo de la forma en que aprenden los distintos estudiantes, ya que quienes vienen de colegios técnicos tienen desarrollada una mayor capacidad práctica y poca teórica.

La información descrita es a nivel central. Localmente, cada unidad académica puede contar con más información. Las oficinas de bienestar de cada una de las facultades o institutos tienen información sobre los estudiantes que son padre o madre o tienen alguna discapacidad, pero esto no debido a una voluntad de levantar la información para todos los estudiantes, sino sólo debido a que dichos estudiantes se acercan para obtener algún tipo de ayuda. Esta información por lo tanto podría presentar sesgos, al tiempo que no ha sido sistematizada desde el nivel central. Una de las razones más importante de la no sistematización es la confidencialidad de la información, ya que no todos los estudiantes con alguna discapacidad quieren hacerla pública. De acuerdo a información entregada por directivos, los estudiantes con beca indígena son pocos, y son muchos menos que los que se declaran pertenecientes a un pueblo indígena.

8.2.1.1 Cómo suplir brecha

Al comparar la fórmula del indicador de diversidad estructural con los datos con los que cuenta la Universidad, se puede ver que existen ciertos datos con los que la universidad no cuenta, atributos no levantados desde los sujetos, por ello es que se recomienda avanzar en dos aspectos:

- Por un lado, se deberá trabajar en hacer que determinadas dimensiones de la diversidad sean preguntadas en las encuestas oficiales que realiza el Departamento de Pregrado a los nuevos matriculados cada año. Particularmente sobre discapacidad, condición de madre o padre y orientación sexual.
- Por otro lado, es necesario levantar información muestral que permita hacer un rápido diagnóstico de la situación actual en la universidad y desde ahí tomar acciones concretas rápidamente. Esto debido a que la metodología propuesta, probablemente, se irá implementando paulatinamente y una descripción acabada de la diversidad de un espacio podría llegar dentro de un tiempo prolongado.

8.2.2 Factibilidad técnica de hacer una encuesta

Para la correcta implementación, es necesario asegurar que la institución tenga las capacidades para poder implementar una encuesta.

La realización de ambas encuestas, una para estudiantes y otra para profesores, tiene cabida dentro del organigrama y las funciones que tienen determinadas oficinas de la Universidad de Chile, específicamente en el Departamento de Pregrado y su Unidad de Docencia detalladas en la sección anterior. En ellas es posible “atender a la diversidad”.

La comisión creada por la VAEC para abordar el tema de la convivencia dentro de la universidad podrá utilizar los resultados de la metodología aquí propuesta. El tema de la convivencia tiene mucha relación con las relaciones informales que ocurren en diversidad abordadas en este trabajo, particularmente al existir actitudes negativas o discriminación.

Existe una disposición de recursos por parte de la Universidad, al menos momentánea, para trabajar la diversidad dentro de la institución. Ya que, al alero de la Política de Equidad e Inclusión ha habido programas financiados vinculados al acceso y acompañamiento de estudiantes de contextos vulnerables.

La metodología propuesta va en línea con en el Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante (MDIE), además de que el Departamento de Pregrado actualmente está planeando una encuesta a estudiante de tercer año, así como también a profesores para caracterizarlos. Esta última encuesta incluirá preguntas generadas en este trabajo, ya que la materia a estudiar es muy similar y tiene aristas que se superponen. Dichos estudios están a cargo del área de estudios del Departamento, lo que asegura desde ya una implementación (al menos parcial) de la metodología propuesta en este trabajo.

La forma en que se opera desde las oficinas centrales, al momento de realizar una encuesta a estudiantes no siempre requiere de la aprobación de una vicerrectoría para poder realizar el envío. El área de estudios del Depto. de Pregrado cuenta con los recursos y hace desde el levantamiento de la propuesta, hasta el análisis de los datos, pasando por el diseño del instrumento y su envío. Tienen un número de estudios planificados por año, y de acuerdo a las prioridades del Departamento se van agregando otros estudios que sean relevantes.

No fue factible realizar el levantamiento de los cursos sobre diversidad en base a los programas de ellos, ya que muchos programas ni siquiera están actualizados. En 2008 la Universidad de Chile hizo un cambio curricular importante, adscribiendo al modelo orientado por competencias, pero hasta el día de hoy faltan carreras por realizar dicha innovación en sus cursos.

Por lo dicho anteriormente es que se afirma que la institución efectivamente cuenta con los medios, unidades y la capacidad para poder implementar encuestas como las postuladas en este trabajo.

8.3 VIABILIDAD POLÍTICA DE LLEVAR ADELANTE LA MEDICIÓN DE LA DIVERSIDAD PROPUESTA

La diversidad, como se ha dicho anteriormente, es un concepto que se define políticamente. Trabajar por aumentarla es una decisión política, al igual que lo es mejorar la aproximación de la institución al fenómeno. Es por ello que el apoyo político en la materia toma gran relevancia y debe ser abordado en el análisis.

En primer lugar, este trabajo tiene llegada dada la declaración de valores de la Universidad de Chile, su Política de Equidad e Inclusión y su modelo educativo (Informe de Admisión y Caracterización de Estudiantes Nuevos 2016, 2016).

Este trabajo se realiza con el apoyo de unidades importantes dentro de la gestión interna de la Universidad de Chile, lo consideran necesario y saben que se debe avanzar en este frente, lo que significa pronósticos positivos para el avance en este tema. Esto porque mientras de más arriba vienen las iniciativas, mejor. Viniendo de la parte superior de la pirámide es más fácil que se les asignen recursos y que haya una declaración poderosa de compromiso institucional, entre otras cosas porque las personas en la cima son las que establecen las expectativas y accountability. Según las entrevistadas, procesos como el de innovación curricular (propulsados desde arriba) generan un gran debate, se genera diálogo entre profesores y estudiantes y reflexiones en torno al tema.

De acuerdo al Rector, dentro de los actores que componen la organización existen distintas visiones dependiendo de cómo es entendida la misión de la Universidad y de qué es lo más relevante: si ello es generar la mejor investigación, entonces corregir temas de desigualdad pasaría a segundo plano. Según la Oficina de Equidad e Inclusión, uno de los prejuicios que deben ser superados es el pensamiento de que la Universidad de Chile es diversa a priori, y que el problema de la diversidad no es tal. Ese prejuicio impide un apoyo automático al trabajo en la materia.

El abordaje a la diversidad dentro de la Universidad partió enfocado en la dimensión socioeconómica, entonces es ella la que ha ganado una mejor representación y aceptación dentro del discurso. Este trabajo va más allá y exige un compromiso no sólo con la diversidad socioeconómica, sino que con 7 otras dimensiones.

Desde el 2012, la Universidad de Chile está viviendo un cambio en cuanto al discurso público que tienen profesores y administrativos respecto a la diversidad y la inclusión. Esto ocurre ya que la diversidad y la inclusión son parte del discurso transversal, está instalado. Sin embargo, desde el Departamento de Pregrado admiten que el proceso de instalación de la temática ha sido tenso ya que se está rompiendo con un paradigma. Además, se corre el peligro de que el apoyo ganado ocurra únicamente en el discurso. De acuerdo a miembros de la Oficina de Equidad e Inclusión, “aun una persona muy conservadora considera que es políticamente incorrecto decir que no está de acuerdo

con una política de equidad e inclusión. Los cambios en el discurso público no significan cambios en las prácticas de exclusión que se dan dentro de la universidad”.

Dentro de los factores que restringen la habilidad de la Universidad para caminar hacia una composición más diversa de estudiantes está el hecho de que se necesita que las políticas sean aprobadas por el Senado Universitario, es decir, hay que convencer a varias personas de que no sólo es necesario modificar el discurso, sino que también es necesario tomar acción. Además de que, lo que se requiere es un cambio cultural, romper con un paradigma. Esto implica que es un proceso lento, al ser una institución muy grande, y donde además hay mucha autonomía en las distintas unidades académicas.

Es necesario lograr que los actores vean la diversidad como un camino a seguir para mejorar la Universidad, que no sea sólo la opinión de una oficina o una vicerrectoría, sino que un consenso entre una gran cantidad de actores.

¿Cuáles son los actores que están a favor?

Todos coinciden en que los estudiantes están comprometidos con esta temática. Algunos entrevistados los destacan incluso como los actores más relevantes, al ser quienes motivan a los profesores y administrativos a realizar cambios dentro de la institución.

El nivel central de la Universidad de Chile también está a favor de los avances en la materia. El Rector es un ejemplo. Durante el mandato de Víctor Pérez se realizaron amplios avances en la materia debido a que su compromiso personal derivó en un compromiso institucional, y que traspasa actualmente a algunas vicerrectorías, como la de Asuntos Académicos dirigida por la profesora Rosa Devés, quien lleva años trabajando en la materia, siendo prorectora durante el mandato de Víctor Pérez. Actualmente el prorector de la Universidad, Rafael Epstein afirma que la Universidad tiene un compromiso con la diversidad.

La posición de los profesores genera diferencias de opinión. Pero, de acuerdo a varios entrevistados, existe un grupo de académicos y profesionales involucrado en la materia en las distintas unidades académicas. A los que se suma el Grupo de Investigación e Innovación en Docencia, quienes trabajan en temas de docencia universitaria desde todas las facultades. Los distintos profesionales de apoyo también estarían a favor: SEMDA, asistentes sociales, las unidades de apoyo a la docencia y el aprendizaje, etc.

Dentro del Senado Universitario, de acuerdo al senador entrevistado, hay una gran mayoría que está de acuerdo con los avances en diversidad e inclusión. Siendo el apoyo principalmente a diversidad socioeconómica. Matilde Méndez agrega que con otras dimensiones, en general, “imperla la falta de iniciativa, más que una oposición férrea”.

¿Cuáles son los actores que se oponen?

La entrevistada miembro de la FECH afirma que de los tres estamentos, el académico es el más reacio a los cambios. Existe, dentro de los profesores, un sector que muestra grandes resistencias frente al tema de la diversidad y al acceso a la Universidad por fuera de los mecanismos estandarizados. Son conocidos informalmente como los “excelentistas”, ya que ven un choque entre el mérito, la excelencia de la Universidad de Chile, y la diversidad, ya que el acceso de estudiantes de contextos vulnerados implicaría una baja en los puntajes de corte.

Aparte de la preocupación por la excelencia de la Universidad, existe una preocupación frente a la generación de expectativas que no se podrán cumplir con estos estudiantes de no muy buen rendimiento. Estos opositores esgrimen que la universidad no tiene las capacidades para atender a esos estudiantes que no llegan preparados y por lo tanto, a pesar de que se les dé ingreso, no podrán mantenerse en la institución.

Además existe un grupo de profesores y funcionarios que no está en contra de los avances en la materia, sino que los consideran insuficientes, que critican el abordaje del tema por parte de la Universidad:

- Se da acceso pero no se asegura la permanencia.
- Todo es reaccionario frente a las emergencias, sin realizar una planificación con tiempo.
- La burocracia afecta la concreción real de una inclusión efectiva.
- La inclusión en el discurso, pero no se ha operacionalizado.

Otro punto importante respecto al cuerpo académico y su enfrentamiento con la diversidad es que atender a la diversidad supone estrategias metodológicas nuevas, en lo que se les pide innovar, ya que los estudiantes que está recibiendo la Universidad no son los mismos que hace 30 años. Sin embargo, no existe un incentivo para que los profesores mejoren sus técnicas de enseñanza, ya que la labor docente no es tan valorada por la institución; la carrera académica se sostiene de sobremanera en la investigación, no así en la docencia. Esto se debe a que la calidad de la Universidad se mide por rankings internacionales que valora excesivamente la investigación por sobre cualquier otra cosa, tal como se vio en la sección de Antecedentes de este informe.

Desde la Oficina de Equidad e Inclusión han sido testigos de cómo se han dado discusiones respecto a la diversidad del estudiantado al implementarse políticas como el PEG o el PACE, y confirman que es desde el cuerpo académico desde donde surgen más reparos al respecto, y no tanto de los directivos de las unidades académicas.

En esta parte de la viabilidad política también entra en juego lo financiero, ya que el tema de los recursos siempre estará en discusión, al ser la mayoría de los estudiantes de bajo nivel socioeconómico, y requerir un acompañamiento para evitar la deserción.

Entonces... ¿Es políticamente viable?

Existen dos niveles para los cuales entender la viabilidad política: el primero es en la realización de la medición y el segundo es en los avances que se irán generando a partir del análisis de resultados de la medición. Esto último se detalla en la siguiente sección.

Primero. ¿Es viable que se lleve a cabo la medición desde el nivel central de la Universidad? Sí, el compromiso institucional y político de los directivos a nivel central está, existe un alineamiento estratégico. Poniendo los bandos a favor y en contra descritos en la balanza, se afirma que es posible avanzar en la materia, debido a que sólo se requiere convencer a parte de la comunidad académica con argumentos racionales. Quizá demore la autorización de cada una de las unidades académicas, pero será autorizado.

Segundo. Una vez se haya realizado la medición siguiendo la metodología propuesta y a nivel central se tenga la información, ¿existirá apoyo para las medidas que deban ser tomadas? Medir habrá sido lo fácil, ya que por sí sola no es una acción que tenga muchas repercusiones. Las políticas que surjan desde ahí tendrán implicancias directas en los espacios locales de la Universidad, por lo tanto deberán ser discutidas con cada una de las unidades académicas auto gestionadas, ya que se les demandaría recursos.

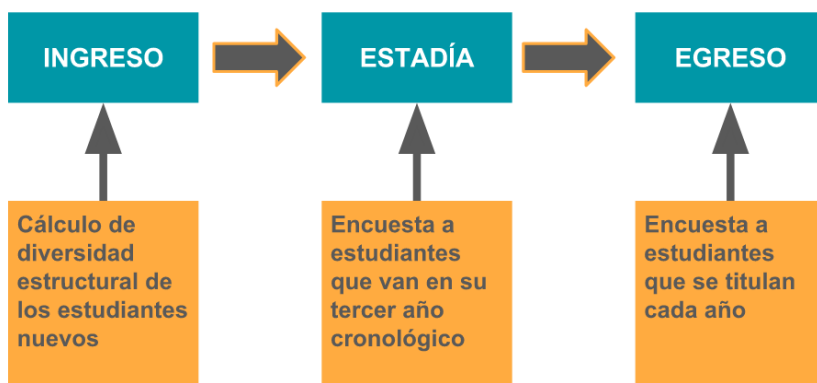
En otras palabras, los avances en la materia no dependen únicamente de lo que se haga a nivel central, dependen de la concreción efectiva de la diversidad en los espacios locales. Es por ello que se necesita fortalecer el alineamiento de las unidades locales con los objetivos en diversidad. Se debe fomentar el debate en las localidades, ya que de eso dependerá el éxito del trabajo. Para ello, los aliados clave son los estudiantes y las unidades de apoyo a la docencia que existen en los espacios locales; de modo que los directivos de las unidades académicas, así como también a los jefes docentes de las carreras, sean convencidos.

8.4 MARCO DE IMPLEMENTACIÓN: MONITOREO DE LA DIVERSIDAD DE ESTUDIANTES

La metodología propuesta consta de 3 tipos de diversidad: diversidad estructural, en las relaciones informales y en la sala de clases. En base a los avances de la institución mostrados en el capítulo 7 y la discusión acerca de la factibilidad técnica y viabilidad políticas abordadas previamente en este capítulo, se realiza la siguiente propuesta de monitoreo de la diversidad de estudiantes de la Universidad de Chile.

El monitoreo se realiza para la estrategia de la universidad en materia de diversidad, que como ya se dijo no está explicitada, pero para la cual la institución claramente trabaja y dedica tiempo y recursos: diversificar la matrícula. Lo que busca esta propuesta es que la medición de la diversidad se realice de mejor manera, mirando todo lo relevante. De manera que genere información más rica a partir de la cual tomar decisiones de gestión.

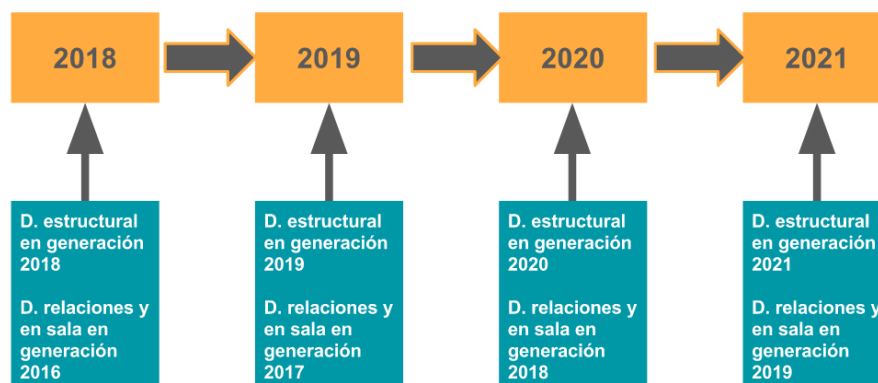
La diversidad se calculará en tres etapas del desarrollo académico de los estudiantes: ingreso, estadía (punto medio) y egreso. Los tres tipos de diversidad no podrán ser observados en todos ellos, ya que al ingreso los estudiantes no pueden dar cuenta sobre las relaciones informales que ocurren dentro de la universidad, ni de la experiencia dentro de la sala de clases. El siguiente esquema muestra en qué momentos de la carrera se realizarán las mediciones. Como se dijo, al ingreso sólo será calculada la diversidad estructural.



Los datos necesarios para el cálculo de la diversidad estructural al ingreso deberán ser levantados en la encuesta que aplica el Departamento de Pregrado a los estudiantes nuevos, por lo que se sugiere sean incluidas las preguntas necesarias al instrumento a aplicar.

Partiendo en el año 2018, esta metodología permitirá realizar un seguimiento a los estudiantes que ingresan desde ese año; quedando los estudiantes que actualmente se encuentran en la Universidad estudiados de manera no tan minuciosa. El siguiente esquema muestra cómo los estudiantes que ingresaron a la institución el año 2018,

deberán responder las encuesta de diversidad interaccional y dentro de la sala para el año 2020, y así sucesivamente. Cada generación únicamente responde encuestas en 3 ocasiones (siendo la primera la encuesta hecha por pregrado, y las otras dos las presentadas en este informe).



La diversidad estructural será posible analizarla hacia el pasado, al menos parcialmente, utilizando los datos con los que cuenta la Universidad; mientras que la diversidad de relaciones informales y en la sala de clases sólo podrá ser analizada hacia el futuro. Partiendo, como ya se dijo, el próximo año.

La idea es que la forma del instrumento no cambie radicalmente año a año, ya que es muy relevante la comparabilidad a la hora de evaluar cómo las políticas de admisión o acompañamiento que se levantan en los distintos espacios de la Universidad afectan la diversidad del estudiantado.

8.4.1 Implementación de la encuesta a estudiantes (estadía y egreso)

La encuesta se llevará a cabo a través de un cuestionario auto-administrado que los estudiantes recibirán vía mail, siendo enviada en nombre del área de gestión académica del Departamento de Pregrado (y no desde la Oficina de Equidad e Inclusión debido al sesgo que esto podría generar). Se responderá anónimamente y la información sólo se reportará de manera agregada, para asegurar que ninguno/a de los respondientes pueda ser identificado/a posteriormente.

La fecha para la implementación de la encuesta sería a fines de marzo de cada año, esto debido a que es una etapa en la que los estudiantes no estarán sobre expuestos a este tipo de mediciones y la carga académica sigue siendo baja o moderada (dependiendo de la carrera).

El instrumento será un único instrumento para implementar en todas las facultades e institutos de la Universidad, con el objetivo de que los resultados sean comparables inter-facultades, esperándose que los resultados varíen significativamente entre ellas.

La cantidad de respuestas necesarias para que poder sacar conclusiones significativas dependerá de cada una de las unidades académicas en estudio. Poniendo especial énfasis en que respondan estudiantes de cuarto año o más, ya que llevan un buen tiempo dentro de la Universidad y han podido interactuar con sus compañeros.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$
 Siguiendo la fórmula de la izquierda para encontrar el nº mínimo para una muestra representativa, los valores requeridos para cada unidad académica dependerán de su población total. Utilizando valores de $e=0.05$, $p=0.5$, y $Z=1.96$ (para un 95% de confianza), los valores mínimos de muestra para cada cantidad de población serían:

Nº de estudiantes de la facultad	Nº mínimo de respuestas
400	308
800	342
1500	361
2500	370
3500	374
4500	376

Tabla 10: Mínimo de respuestas. Elaboración propia.

Por lo tanto, como regla general se puede considerar el obtener 350 como número mínimo para que las respuestas del cuestionario sean consideradas estadísticamente representativas de la realidad que estudian. Por supuesto que obtener un registro censal sería ideal, pero irreal de alcanzar.

Una vez terminada la recolección de respuestas se podrá tener una aproximación a cómo los distintos grupos (diversidad estructural) se relacionan y qué tan profundas son esas interacciones. Además, se contará con información respecto a las actividades que se realizan en los distintos campus tanto de parte de los estudiantes, como de parte de las facultades e institutos.

A partir de la pregunta número tres de la encuesta será posible generar un indicador de la diversidad en la que vive cada estudiante, ya que de ella se desprenden variables numéricas que hablan del tipo de personas con la que tienden a estudiantes y cómo ellos se parecen o diferencian. Así como también de las otras preguntas, todo lo que fue detallado en la sección 6.2 de este informe.

Será necesario, analizar la consistencia de la información recabada en las encuestas aplicadas, lo que se realizará a través de métodos econométricos, como el coeficiente alfa.

En base a conversaciones con directivos de la Universidad de Chile también se decidió considerar el trabajo de las organizaciones estudiantiles, de manera complementaria a la encuesta, al ser estas organizaciones eficientes en el levantamiento de problemáticas y demandas. Por ejemplo, la organización estudiantil “Derecho a Ciegas” surgió en 2014 y logró que un trabajo de título de uno de esos estudiantes se considera hoy para levantar un proyecto de ley.

8.4.2 Implementación de la encuesta a profesores

De manera similar a la encuesta para estudiantes, la encuesta para profesores será enviada por e-mail, será respondida de manera anónima como medio para asegurar sinceridad en las respuestas; pero difiere en que será implementada cada dos años y deberá ser contestada por la totalidad de los profesores (al no ser tantos por carrera, es necesario para asegurar representatividad de las respuestas).

La información emanada de esta encuesta es útil no sólo para gestionar “la diversidad”, sino también para gestionar el currículum, y otras cosas de gestión a nivel de directivos.

La encuesta a los profesores, en el escenario más pesimista, servirá para problematizar el tema. Esto debido a que todos los instrumentos de medición generan efectos en el sujeto estudiado y abrir la reflexión en torno a la diversidad e inclusión es, sin dudas, un avance destacable.

8.4.3 Sobre la institucionalidad

Como se vio en la discusión de la viabilidad política: es necesaria una instancia de coordinación entre distintas partes del nivel central, con el objetivo de que los avances en la materia sean más rápidos que lo que han sido hasta ahora. Que también incluya, dentro de los representantes de las facultades, a alguien con poder sobre la infraestructura y recursos en general, debido a los requerimientos que podrían tener determinados estudiantes, para hacer la bajada de las políticas de mejor manera.

Al estar la Oficina de Equidad e Inclusión dentro de la VAEC es que se propone que sea desde allí que se coordine. Y que contenga representantes de la OEI, encargado/a local de equidad e inclusión, directores de escuela, unidades locales de apoyo al aprendizaje, representantes del Departamento de Pregrado. Dicha coordinación debiera sesionar

cada dos meses, de modo que puedan existir avances visibles a medida que pasa el año y no sean planificaciones a tan largo plazo.

El objetivo de esta instancia y la razón de la multiplicidad de actores, es lograr que la bajada a las unidades académicas se realice de la mejor manera posible, y que el compromiso con la diversidad sea compartido por todos y todas. Ya que los cambios no serán hechos por una oficina del nivel central, sino que serán hechos en comunidad; y serán sostenibles en el tiempo gracias a un compromiso de esas comunidades locales.

La metodología propuesta, en base a las conversaciones sostenidas con los diferentes actores involucrados podría insertarse dentro de las funciones del Modelo de Desarrollo Integral de Estudiantes (MDIE) que sigue la Universidad desde el 2014 con la aprobación de la Política de Equidad e Inclusión. El MDIE se base en tres aspectos clave para el estudiante: calidad de vida, enseñanza y aprendizaje.

El MDIE cuenta con la siguiente estructura (Operacionalización del MDIE, Universidad de Chile). La que va en línea con el tipo de metodología que este trabajo propone, al contar con una rama de estudios y diagnósticos, que específicamente hace referencia a reportes, un plan anual y a estadísticas.

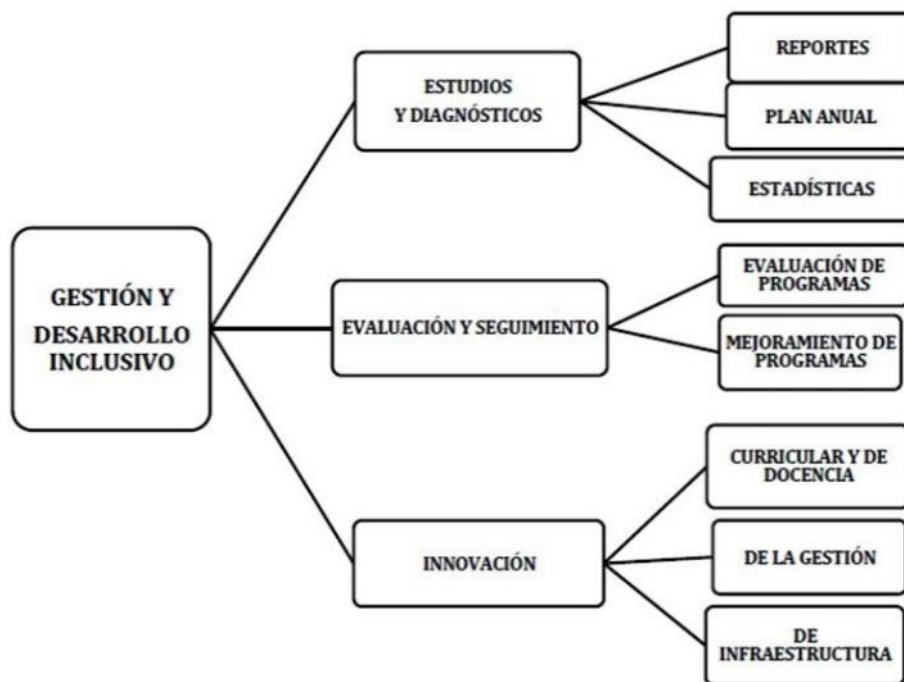


Figura 30: Operacionalización del MDIE. Elaboración propia.

8.4.4 Accionabilidad posterior a la medición

Una vez que la metodología se implemente, se verá la necesidad de levantar políticas de acción afirmativa o de acompañamiento para alguna de las dimensiones de diversidad que salgan mal evaluadas.

Por ejemplo, en *discapacidad* se *podrían gestionar mejoras en la* Infraestructura o recursos en las bibliotecas o salas de estudios.

En base a la información sobre si los estudiantes son padre o madre, se pueden levantar políticas o estrategias para atender a estos estudiantes que tienen requerimientos especiales en cuanto a los horarios de pruebas o laboratorios. U otras cosas cuya finalidad sea mejorar la calidad de vida de determinado grupo de estudiantes (madres o padres). El objetivo debiera ser siempre no permitir que un determinado grupo de estudiantes se vea perjudicado debido a su diversidad.

Sin embargo, no basta con medir, hay determinadas condiciones que deben darse para que haya un impacto o un campo de acción para los resultados que surjan de la medición. Dentro de dichas condiciones está el que se valore la docencia dentro de la carrera académica, de otro modo, la encuesta para los profesores tendrá un estrechísimo campo de acción.

9 DISCUSIÓN

El concepto de diversidad

Existe una crítica al concepto de diversidad, ya que hablar de diversidad significa dividir, clasificar. Sin embargo, este trabajo considera que dicha clasificación o división es necesaria para poder segmentar cuáles son las poblaciones objetivo de la labor de determinadas oficinas de la universidad.

A partir de la valoración multicriterio

Un hallazgo que da pie a cuestionamientos serios respecto a la labor en materia de equidad de parte de la gestión central de la Universidad de Chile es el hecho de que para todas las personas que respondieron la valoración multicriterio, la dimensión más relevante es la condición de discapacidad y, sin embargo, es uno de los datos con los que no cuenta la institución a nivel central. Es necesario que se mejore en la priorización del trabajo que la casa de estudios realiza en la materia.

Un resultado destacable y no para bien es el bajo porcentaje de importancia que obtuvo la dimensión Género. El autor tiene la hipótesis de que esto se debe a que el género, entendido en su demanda de acceso equitativo a la educación superior, en términos agregados ya es algo del pasado en el país, entonces la gente a priori no lo ve como algo muy relevante. Sin embargo, es algo actual: por un lado, muchas carreras tienen un sesgo importante de género, o no entran hombres o entran poquísimas mujeres; y por otro lado, en muchas de las carreras y en todo el país existen situaciones de acoso y violencia machista, donde el género es una dimensión muy relevante.

Otra de las dimensiones que obtuvo poco peso en la valoración multicriterio es la procedencia geográfica de los estudiantes. Y por el contrario, fue una de las que obtuvo una mayor relevancia en el piloto de la encuesta sobre diversidad de relaciones informales, junto con género (los estudiantes sí ven su relevancia) y nivel socioeconómico.

La meritocracia en la Universidad de Chile

La Universidad de Chile trabaja en materia de inclusión, en un esfuerzo para remediar esta situación de desigualdad que existe en la sociedad en cuanto a acceso a educación superior y no hacerla más profunda. Basarse únicamente en la meritocracia, implicaría desconocer estas desigualdades de base. Esto es un argumento clave del porqué de las políticas en la materia.

La Universidad busca atraer estudiantes de todo el país, los más capaces. A ojos del autor este es un punto muy conflictivo, ya que traer a las mejores mentes de las regiones

es algo muy centralista. Existen universidades en las regiones y no son malas universidades, ¿es deseable para el país que estudien en la Universidad de Chile y no en la Universidad de Talca, por ejemplo? Al ser la universidad pública principal no debiese estar enfocada en restarle estudiantes a las buenas universidades de región.

Un aspecto que ha estado más o menos dejado de lado es el rol de los docentes como reproductores de cultura. Los profesores son reproductores de cultura, y por lo tanto el tema de la diversidad debe venir también desde los profesores. Es fundamental capacitarlos en la materia para que concepciones respecto a la diversidad lleguen a los alumnos. Y no pensando sólo en cursos basados en discusión, sino que en todos los cursos, ya que en todos los profesores juegan un rol influenciador sobre los estudiantes.

En base a las entrevistas con administrativos de la Universidad de Chile, se ve que los avances en dicha institución han ocurrido únicamente en estudiantes, y dentro de esto principalmente en acceso. Discusión respecto al tema de la diversidad en el cuerpo académico es una tarea pendiente.

En esa misma línea, existe una contradicción. Por un lado, es más fácil hacer más diversa la composición de estudiantes que la de profesores, debido a los años que toma la especialización y la investigación, por lo que se debería avanzar más en diversidad estudiantil. Sin embargo, si se avanza en diversidad únicamente de los estudiantes, la brecha que se produce con los profesores en cuanto a características será cada vez más grande y el proceso de enseñanza-aprendizaje enfrentará mayores dificultades.

Este trabajo consiste en una propuesta para medir la diversidad. Sin embargo, no basta con lograr mejorar en los números de la diversidad, sino que es necesario generar una nueva cultura, lo que no ocurrirá por su cuenta. Todo está pensado para un estudiante modelo que no es real. Se los estandariza como si fueran parte de un proceso productivo, sin embargo, las personas no son estandarizadas, son diversas. Incluir a la diversidad no es sólo dejar que estudiantes diversos entren, significa cambiar la dinámica en la que se venían haciendo las cosas en la universidad en los últimos siglos. Se requiere de un gran compromiso institucional. El discurso en torno y los esfuerzos por la diversidad están destinados al fracaso a menos que exista un compromiso institucional en incorporar la diversidad en la investigación, enseñanza y service missions (Implementation Of Diversity In White Schools, 2003).

Es necesario discutir también en torno a la importancia que tiene el tema de la diversidad para los estudiantes. Frente a la bajísima tasa de respuesta que tuvo el piloto implementado para la encuesta de diversidad interaccional en una facultad de la universidad, se hipotiza que la diversidad (cuando exige hacer algo) no es relevante para los estudiantes. Como se mostró en la sección 7.1, dicen que les importa, pero no actúan acorde con ello. ¿Cómo hacer sentir a las estudiantes que ellos ganan al interactuar con estudiantes diversos? ¿Cómo hacerlos sentir partícipe de la diversidad y que no se

sientan llamados únicamente aquellas personas de grupos vulnerados con la palabra “diversidad”? Son preguntas que deberían profundizarse y darse respuesta.

Es importante también hablar sobre la continuidad de los programas y la estabilidad de los presupuestos asignados para ellos. Los presupuestos dicen mucho de la relevancia que tienen los programas dentro de la organización. El hecho de que el Plan de Desarrollo Docente (para toda la Universidad) no sea financiado mediante el presupuesto de la institución, sino que con un fondo acotado temporalmente otorgado por el Mineduc es preocupante, ya que no se asegura la estabilidad del programa a futuro, más aún, cuestiona que el programa se hubiera levantado igualmente con fondos propios.

A pesar de que pueda sonar poco ético o malvado incluso decir que existen dimensiones de la diversidad más relevantes que otras, es necesario priorizar, es necesario establecer a cuál se le dará más importancia en caso de que los recursos no alcancen para mejorar en ambas aristas. Negarse a hacerlo constituye un impedimento para avanzar en la materia, porque los avances ocurren con cupos, bienes u otros recursos que son escasos, por lo que es necesario priorizar.

Las oficinas que trabajan en materia de diversidad e inclusión en la Universidad, o aquellas que a pesar de no hacerlo directamente deben trabajar la materia, representan un punto de encuentro entre la viabilidad técnica y la política. La viabilidad técnica y la política son difíciles de disociar en una organización como la Universidad de Chile, ya que ésta funciona de manera democrática. El hecho de que exista un Senado Universitario que deba aprobar las políticas institucionales es prueba de ello, el senado representa la base de la conexión entre la dimensión política con la dimensión técnica en la Universidad.

La forma en que se priorizaron las dimensiones de la diversidad genera inquietudes, ya que se dice que determinadas dimensiones de la diversidad son importantes, y sin embargo no se trabaja para que la Universidad de Chile avance en la inclusión de determinados grupos, sino que se trabaja sólo en grupos ya establecidos. Son dos discursos que no se condicen correctamente.

10 CONCLUSIONES Y CONTINUACIÓN DEL TRABAJO

El objetivo general de este trabajo se declara cumplido, en el capítulo 6 se detalla la metodología para medir la diversidad y en la sección 8.4 se halla el plan de monitoreo de la diversidad de estudiantes para implementar esa metodología. En base a los resultados de la implementación de la metodología, se evidenciarán aspectos de mejora para cada una de las carreras, ya sean estos en materia de representatividad (diversidad estructural), clima de campus y discriminación (diversidad de relaciones informales) o prácticas pedagógicas (diversidad en la sala de clases).

Respecto de los objetivos específicos, el primer objetivo se declara cumplido, se generaron indicadores simples y se determinó su ponderación en base a la metodología multicriterio para la construcción un indicador sintético. El segundo se declara parcialmente cumplido, al realizarse una validación incompleta de ambos instrumentos. El tercer objetivo fue cumplido, la propuesta de implementación se refirió exactamente a qué oficinas de la Universidad deben ser las encargadas de utilizar el trabajo aquí expuesto, estableciéndose un cronograma para ello. El cuarto objetivo también fue cumplido, se detalló cuáles eran los datos con los que la Universidad de Chile contaba a nivel central, se hizo el contraste con la propuesta y se sugirió cómo suplir la brecha. El quinto objetivo también se declara cumplido, la metodología multicriterio permitió ver que la discapacidad es la dimensión más relevante para los directivos de la Universidad.

Es necesario destacar algunos aspectos de este trabajo y de su diferencia con el resto de lo que se ha hecho en la materia. Primero, la propuesta aquí planteada amplía el campo de mirada, no la concentra en una sola *dimensión* de la diversidad. Segundo, amplía el foco de mirada, lo profundiza: incluye cosas que van más allá de los porcentajes en ingreso y egreso, ¡cosas que van más allá de lo estructural! Tercero, no es una metodología (o estrategia de monitoreo) construida como algo genérico, sino que acotada a la realidad de la Universidad de Chile y en línea con sus objetivos, metas y valores. Y cuarto, no sólo mira números, sino que también comportamientos y actitudes de los estudiantes y profesores frente a la diversidad existente en la Universidad.

Utilizando esta metodología para medir la diversidad, se podrían enriquecer las evaluaciones de impacto de la diversidad en el aprendizaje dentro de la universidad, ya que se estarían considerando varias aristas del fenómeno. De la misma forma, se pueden generar programas o políticas que vayan en ayuda de los grupos vulnerables que alberga la Universidad, y que logren de mejor manera impactar en la calidad de vida de los estudiantes de la casa de estudios. Conviene tener información rica en cuanto a los estudiantes para poder a partir de ahí generar cambios en la forma en que se están haciendo las cosas a nivel de la Universidad.

Este trabajo se complementa con otras cosas que ya se hacen dentro de la Universidad de Chile, detalladas en el capítulo 7, y que deberían hacerse periódicamente.

Este trabajo nació del memorista, no es algo que le haya sido encargado por algún ente externo. Y sin embargo, su realización se justifica y es necesaria (de acuerdo también a la Oficina de Equidad e Inclusión). La diversidad es algo que la institución no ha mirado de la manera holística, como lo hace esta propuesta. Se ha mirado de manera más acotada, aun cuando la diversidad es algo que, como se vio en este trabajo, abarca múltiples aspectos de la vida universitaria.

No medir significa no ver. El autor está convencido de que incluir clima universitario y discriminación dentro de la medición es una de las justificaciones más potentes para utilizar esta metodología, bajo la hipótesis de que ahí hay mucha información relevante que la institución no está viendo.

Existe un área que recién está empezando a ser tocada por la Universidad, la diversidad de los profesores. Tema que este trabajo también aborda, ayudando en la aproximación a utilizar a nivel institucional, y relaciona con la diversidad de los estudiantes. Todavía está pendiente ahondar en la diversidad de los funcionarios, tema que no aborda este trabajo, pero sin duda debe ser considerado en trabajos posteriores, mejorando en áreas como contratación y retención y enfocándose en dimensiones como género, discapacidad y parentalidad.

Una de las cosas relevantes y destacables de este trabajo es que logra unir de manera adecuada la parte valórica en torno a la temática de la diversidad con la parte de gestión institucional o educativa. Sobre todo pensando en el valor público posible de generar desde la gestión institucional de una universidad estatal.

El valor público que entrega la Universidad es, aparte de la investigación, la formación de profesionales para el país. Valor que se genera independiente de quienes sean esas personas que salen, pero ¿cómo puede la Universidad de Chile aumentar el valor público que genera? La Universidad de Chile es una universidad que tradicionalmente ha educado a la elite de país, por lo tanto, la forma de aumentar el valor público que genera es educando a esas elites en diversidad. Para que todos los subgrupos generen sensibilidad sobre las carencias de los demás, ya sea que trabajen en el ámbito público como en el privado. Es necesario que la Universidad se comprometa a entregar una educación que genere cambios sociales, y que los cambios se produzcan desde que las personas ingresa a esta institución y se encuentren con una diversidad que escasea tanto en los barrios pobres como en los ricos. Que sea efectivamente un punto de encuentro.

Es necesario salir de la inercia de sobre representar a la elite económica del país en desmedro de la elite intelectual (estando los talentos igualmente distribuidos en todos los estratos sociales), que es a la que debería apuntar según su misión y visión.

No basta con decir que somos una Universidad pluralista si los números no lo demuestran. En este trabajo se propuso un trabajo accionable, estableciendo en qué partes de la estructura organizacional y funcional podría enmarcarse y seguir su rumbo. Con este trabajo se genera algo potente que logra efectivamente modificar la forma en la que se ha estado llevando a cabo este tema desde el nivel central de la institución. Será responsabilidad de las distintas oficinas de la Universidad de Chile el uso de esta propuesta para discutirla, modificarla y tomar acción.

Este trabajo no es concluyente. No es la medición más exhaustiva que se pueda hacer del concepto de diversidad, pero sí es una aproximación que abarca más que lo que comúnmente se considera al hablar de diversidad. Las formas de medir los fenómenos cambian, se complejizan y se acercan más a la realidad, en la medida en que se va aprendiendo más de dichos fenómenos. Este trabajo es un paso en esa dirección.

10.1 CÓMO CONTINUAR TRABAJANDO EN LA MATERIA

Este trabajo no acaba aquí, ni tampoco acaba con la implementación de la metodología propuesta. Lo necesario por hacer en materia de diversidad e inclusión dentro de la Universidad todavía representa un gran desafío. Hay muchos caminos posibles de seguir por la institución, los que no son excluyentes entre ellos.

Como se dijo dentro de la formulación de los objetivos, en base a la propuesta metodológica de este trabajo se podrán llevar a cabo evaluaciones del impacto de la diversidad en la “calidad” de los aprendizajes. Para ello tendría que definirse qué cosas medir para evaluar dicho impacto, medidas que incluirán más que el mero rendimiento académico. Los conceptos de calidad y de diversidad no están explícitamente definidos para la Universidad de Chile, no con definiciones detalladas ni numéricas, por lo que es necesario hacer ese trabajo de manera previa a las evaluaciones de impacto.

Este trabajo se refirió principalmente a diversidad del estudiantado, tocando tangencialmente la diversidad de los profesores, pero es necesario que la Universidad se estudie también la diversidad de profesores y funcionarios, ya que la organización funciona como tal gracias a la co-existencia de los tres estamentos.

La información cuantitativa no entrega información sobre la calidad de esas interacciones. Se debe seguir ahondando en la información, complementando la información que se levanta aplicando esta propuesta metodológica. Es necesario hacer focus groups y entrevistas para poder obtener discursos y experiencias de cómo es que los estudiantes viven estas interacciones, ya que se está hablando de interacciones humanas y es difícil que una encuesta logre capturar todo esto. Para ir más allá de los números y estadísticas, es necesario conocer las experiencias.

En base a los resultados que se obtendrán al implementar la propuesta se podrán generar planes para tomar acciones concretas frente a la diversidad en pos de mejorar la calidad de vida de los estudiantes de determinadas facultades. Y también, al mirar los datos de manera prospectiva, se podrán generar planes para no reaccionar frente a la diversidad, sino que actuar previamente. Por ejemplo: se determinará que en tal facultad habrá una alta diversidad étnica, entonces en esa facultad debería implementarse cursos o acciones concretas para asegurar que los estudiantes vivan esa diversidad y la conozcan.

Otras de las aristas posibles de abordar es trabajar el tema de la discriminación, lo que está relacionado con la diversidad y fue tocado en la encuesta de relaciones informales, pero que no era el foco de este trabajo. Eso representa una innovación en esta propuesta.

La Universidad debe poder crear un ambiente cálido y acogedor para todos sus integrantes, sean del estamento que sean. Lo que el estudio apunta es que es necesario crear un clima de campus más inclusivo.

Se sugiere, para investigaciones futuras, tocar el valor monetario y hacer una evaluación económica de avanzar en materia de diversidad. Logrando calcular cuáles son todos los costos involucrados, beneficios monetarios y el beneficio social que se percibe gracias a la diversidad dentro de la universidad.

Un ideal de diversidad para la Universidad de Chile

Una última forma en la que se podría profundizar el trabajo en la materia es definir un ideal de diversidad para los estudiantes de la Universidad de Chile, uno que la institución trabaje por alcanzar. Durante la definición de este trabajo de título, dicho objetivo estaba considerado; sin embargo, se le descartó debido al tiempo que tomaría generar dichas discusiones y a la cantidad de actores que deberían participar de ellas.

Un ideal de diversidad se refiere a las características de diversidad tanto estructural, como interaccional y dentro de la sala de clases, que debe perseguir la institución como objetivos. Es claro que no es posible definir un ideal para cada una de las dimensiones de diversidad relevantes en términos estructurales, ya que hacerlo carece de sentido. Por ejemplo, la condición de madre o padre no requiere un ideal estructural; sin embargo, al considerar la diversidad interaccional y específicamente al momento de hablar de clima de campus y discriminación, debe medirse qué tantas facilidades se les da para poder compatibilizar su vida académica con sus responsabilidades parentales, qué tan flexibles son sus mallas, etc.

Debido a lo complejo que supone construir este ideal para toda la institución es que se propone éste sea construido por partes. En dos partes: una genérica y otra específica para determinados clusters de carreras, permitiéndose que puedan haber distintos “ideales de diversidad” inter facultades, pero no uno para cada carrera. En dicho caso, convendría hacer una clusterización de las diferentes carreras que imparte la Universidad

de Chile, por ejemplo, considerando nivel socioeconómico y el género. De este modo, los 6 clústeres serían los siguientes:

- Carreras feminizadas y baja presencia de bajos ingresos.
- Carreras masculinizadas y baja presencia de bajos ingresos.
- Carreras feminizadas y alta presencia de bajos ingresos.
- Carreras masculinizadas y alta presencia de bajos ingresos.
- Carreras de baja presencia de bajos ingresos.
- Carreras con alta presencia de bajos ingresos.

Una vez definidos los seis ideales de diversidad para la Universidad de Chile, cada uno de los espacios podría trabajar en contrastar los resultados de la medición de diversidad a través de la metodología aquí propuesta, con el ideal de diversidad definido para él. Y orientar su trabajo a disminuir dicha brecha.

Como se ve, aún queda un largo camino para seguir investigando y modificando la forma en que se aborda este tema. La invitación queda hecha.

“Nuestras vidas empiezan a terminar el día que guardamos silencio sobre las cosas que importan.”

Martin Luther King, Jr.

11 BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, G., & Zapata, C. (2007). Indígenas y educación superior en Chile: el caso mapuche. *Calidad en la Educación No. 26*, julio 2007.
- Abdul-Raheem, J. (2016). Faculty Diversity And Tenure In Higher Education. *Journal Of Cultural Diversity*, 23(2), 53-56.
- AFT Higher Education. (2010). *Promoting Racial and Ethnic Diversity in the Faculty: What Higher Education Unions Can Do*.
- Americas Quarterly. (2013). Índice de Inclusión Social 2013, Vol. 7, Nº 3.
- Association of Academic Staff University of Alberta. (2012). *Equity, Diversity and Inclusion at the University of Alberta 24 Years On*. Edmonton.
- Bas Cerdá, M. d. (2014). *Estrategias metodológicas para la construcción de indicadores compuestos en la gestión universitaria*. Valencia.
- Bowman, N. A. (2010). College diversity experiences and cognitive development: a meta-analysis. En *Review of Educational Research*, 80 (págs. 4-33).
- Bowman, N., & Brandenberger, J. (2012). Experiencing the unexpected: Toward a model of college diversity experiences and attitude change. *Review of Higher Education*, Vol. 35, No. 2, 179-205.
- Braslavsky, & Cosse. (2003). Panorama internacional sobre calidad y equidad en la educación. *Congreso "Calidad, Equidad y Educación"*. Donosita.
- Carrizo Cervilla, E. K. (2012). *Nube alumnos integrales hoy, adultos completos mañana: convivencia escolar sana para la formación de niños integrales : el fomento de la aceptación a la diversidad en Chile*. Santiago de Chile: Repositorio Universidad de Chile.
- Centro de Estudios Sociales Construcción Crítica. (2009). *Acceso a la educación superior: el mérito y la (re) producción de la desigualdad*. Santiago de Chile: Observatorio Chileno de Políticas Educativas (OPECH).
- Chan, A. (2005). Policy Discourses and Changing Practice: Diversity and the University-College. *Higher Education*, 129-157.
- Departamento de Pregrado, Universidad de Chile. (2016). *Informe de Admisión y Caracterización de Estudiantes Nuevos 2016*. Santiago, Chile.
- Departamento de Sistemas de Información Social, MIDEPLAN. (2007). *Discriminación y Segregación Laboral 2000-2006, Compromiso PMG de Género*. Santiago.
- Educación 2020. (2012). *Segregación Escolar*. Obtenido de Educación2020.cl: <http://www.educacion2020.cl/noticia/la-segregacion-escolar-que-es-y-como-se-agudiza>
- Espinoza, O. (2008). Creating (In) Equalities in Access to Higher Education in the Context of Structural Adjustment and Post-Adjustment Policies: The Case of Chile. *Higher Education*, Vol. 55, No. 3, 269-284.

- Fernández, L. (2006). *¿Cómo analizar datos cualitativos?* Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Gay, G. (2002). *Establishing pedagogical connections*.
- González, L. E., & Espinoza, O. (2010). *Políticas de Educación Superior y Equidad en el Bicentenario*. Santiago de Chile.
- Gurin, P., Dey, E., Hurtado, S., & Gurin, G. (2002). Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes. *Harvard Educational Review*, 72, 330-366.
- Higher Education Research Institute. (13 de 11 de 2016). *Cooperative Institutional Research Program*. Obtenido de Higher Education Research Institute: <http://heri.ucla.edu/about-cirp/>
- hooks, b. (1994). *Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom*.
- INE. (2015). *Mujeres en Chile y el mercado del trabajo: participación laboral femenina y brechas salariales*.
- Maricopa County Community College District. (2011). *Diversity Monitoring Report*.
- Martínez Mediano, C. (29 de Mayo de 2016). *La evaluación para la mejora de la calidad de los centros educativos*. Obtenido de X Congreso Internacional Pedagogía de la diversidad: creando una cultura de la paz, UNED: <http://www.uv.es/soespe/MartinezMediano.htm>
- Ministerio de Educación; PNUD. (2015). *Estudio de seguimiento a la implementación del programa de acompañamiento y acceso efectivo (PACE)*. Centro de Estudios MINEDUC.
- Moore, M. (1995). *Creating Public Value*.
- Office for Inclusion and Intercultural Initiatives, MSU. (2013). *2011-12 Annual Progress Report on Diversity and Inclusion*. Michigan: Michigan State University.
- Office of Institutional Research. (2006). *Report On The Results Of The Campus Diversity Climate Survey*.
- Oficina de Equidad e Inclusión, Prorectoría, Universidad de Chile. (2013). *Equidad y calidad: el compromiso de la Universidad de Chile con el país: memoria 2010-2013*. Santiago de Chile.
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. United Nations.
- Pascual Barrio, B. (2006). Calidad, equidad e indicadores en el sistema educativo español. *Revista Pulso*, Vol. 29, 43-58.
- Programa PACE. (s.f.). *Fundamentos del PACE: Elementos que fundamentan este Programa y su etapa Piloto*.
- Rambla, X. (2006). Globalization, Educational Targeting, and Stable Inequalities: A Comparative Analysis of Argentina, Brazil, and Chile. *International Review of Education*, Vol. 52, No. 3/4, *Education and Poverty Reduction*, 353-370.
- Rankin, S. (s.f.). *What is campus climate*. Obtenido de Campus Climate: <http://campusclimate.ucop.edu/what-is-campus-climate/>

- Saisana, M., & Tarantola, S. (2002). State-of-the-art Report on Current Methodologies and Practices for Composite Indicator Development, EUR Report 20408 EN.
- Senado Universitario, Universidad de Chile. (2014). *Política de Equidad e Inclusión Estudiantil*.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Londres.
- Soriano, A. M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. En *Diálogos 14* (págs. 19-40).
- Tonon de Toscano, G. (2005). Un lugar en el mundo: la universidad como espacio de integración social para los/as estudiantes. *Holográfica, Año II, Número 3*, 89-99.
- Tulane University. (2013). *Embedding Diversity and Inclusive Excellence Tulane University 2013-2023 Strategic Plan*.
- Universidad de Chile. (28 de Mayo de 2016). *Misión*. Obtenido de Universidad de Chile: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/institucionalidad/39635/mision-y-vision>
- University of California. (2006). *Inclusiveness Indicators, introduction and explanation*. Board of Admissions and Relations with Schools.
- University of New Hampshire. (2008). *Diversity Progress Report*.
- University of Wisconsin System Board of Regents. (2010). *Survey Fundamentals: a guide to designing and implementing surveys*.
- Wagenreld Acosta, V. (2015). *Evaluación del programa de difusión de los cupos de sistema de ingreso prioritario de equidad educativa, SIPEE*. Santiago de Chile.
- Weinstein, J. (2011). More equity in education: The Chilean students' public outcry. *The Phi Delta Kappan, Vol. 93, No. 3*, 76-77.

Anexo A: Encuesta para estudiantes.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

INTRODUCCIÓN

Estimada/o estudiante,

La encuesta que estás próxima/o a realizar tiene por objetivo entender la dinámica inter-grupos que existe dentro del estamento estudiantil de nuestra universidad. La encuesta es parte del trabajo de título de un estudiante, no te tomará más de 10 minutos, no será evaluada y tus respuestas serán totalmente anónimas, por lo que te pedimos responder con la mayor sinceridad posible.

Los resultados serán entregados al Departamento de Pregrado. Tus respuestas ayudarán a que la Universidad pueda tener un idea fidedigna sobre sus estudiantes, y así generar estrategias que mejoren la calidad de vida de ellos/as.

Agradecemos de antemano tu cooperación.

Aclaración: Para las preguntas que siguen, se entenderá el concepto de “personas diversas” como compañeros/as (estudiantes de pregrado de tu facultad) que difieren de ti en dos o más de las siguientes dimensiones: género, nivel socioeconómico, procedencia geográfica, pueblos originarios, inmigrantes, condición de madre/padre o discapacidad.

PRIMERA PARTE: ACCIONES

1. ¿Cómo te evaluarías en las siguientes áreas?

[gran debilidad, debilidad, promedio, fortaleza, gran fortaleza]

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para ver el mundo desde la perspectiva de otros.
- Apertura a que cuestionen tu propia postura.

- Capacidad para trabajar cooperativamente con personas diversas.

2. En el último año en tu facultad o instituto, cuántas veces asististe a:

[nunca asistí, 1 vez, 2 o 3 veces, 4 o más veces]

- Una charla, taller u organización sobre diversidad, su valor y el respeto hacia otros.
- Alguna charla, película o evento que aborde el tema de la discriminación.
- Un evento que valore una cultura o religión distinta a la tuya

3. Piensa en tus 4 compañeros/as más cercanos/as de tu facultad o instituto. Cuántos/as de ellos/as:

[ninguno/a , 1 , 2 , 3 , 4]

- Son mujeres
- Son inmigrantes
- Son madres o padres
- Son heterosexuales
- Son "de región"
- Pertenecen a un pueblo originario
- Están en situación de discapacidad
- Percibes que son de tu mismo nivel socioeconómico

4. Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones sobre ti:

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

- Sientes que formas parte de la comunidad universitaria de tu facultad o instituto.
- Actúas respetuosamente frente a alguien que es distinto de ti.
- Reaccionas frente a comentarios discriminatorios, te manifiestas en contra de ellos.

SEGUNDA PARTE: CLIMA DE CAMPUS

5. Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes frases:

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

- Me siento cómodo/a interactuando con personas de contextos distintos al mío.
- Me siento valorado/a por los profesores en la sala de clases.
- Me siento valorado/a por otros estudiantes en la sala de clases.
- En mi facultad o instituto, las diferencias de opinión en torno a temas complejos pueden ser expresadas abiertamente.

6. Susan Rankin (Pennsylvania State University) define clima de campus como las actitudes y comportamientos de los estamentos de la universidad respecto al nivel de respeto por las necesidades, habilidades y potencial de cada uno. Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

[Escala de Likert de cinco puntos entre:]

No racista - - - - - **Racista**

7. Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

[Escala de Likert de cinco puntos entre:]

No sexista - - - - - **Sexista**

8. Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

[Escala de Likert de cinco puntos entre:]

No homofóbico - - - - - **Homofóbico**

9. Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

[Escala de Likert de cinco puntos entre:]

No clasista (perfil socioeconómico) - - - - -
- - - - - Clasista (perfil socioeconómico)

10. Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

[Escala de Likert de cinco puntos entre:]

Discrimina a personas en situación de discapacidad - - - - -
- - - - - Es inclusivo con personas en situación de discapacidad

TERCERA PARTE: CURSOS

11. Los cursos que he tomado en la universidad incluyen material, perspectivas, ejemplos y/o experiencias de personas:

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo, no sé]

- De bajo nivel socioeconómico
- Con alguna situación de discapacidad
- De algún pueblo originario
- Mujeres
- Inmigrantes

12. ¿En cuántos de los cursos que has tomado en tu facultad o instituto has sido expuesto/a a...

[ninguno , 1 , 2 o 3 , 4 o 5 , 6 o más]

- discusiones en torno al género?
- discusiones en torno a la desigualdad socioeconómica?
- tradiciones y valores de algún pueblo originarios u otras realidades sociales?

13. Qué tan de acuerdo o en desacuerdo están con las siguientes afirmaciones:

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

- Los profesores son sensibles a temas de las minorías
- Los profesores tienen en cuenta que están hablando frente a estudiantes de distintas realidades al hacer clases.
- Los profesores de tu mismo género, etnia u otra característica, muestran mayor preocupación por tu aprendizaje.

CUARTA PARTE: HECHOS DE DISCRIMINACIÓN

14. En la universidad, sientes que has experimentado personalmente situaciones de:

[Marca todas las que apliquen]

- Discriminación
- Exclusión
- Un trato distinto debido a tu identidad
- Ninguna de las anteriores

15. Dichas experiencias de trato distinto, exclusión y/o discriminación se han basado en tu:

[Marca todas las que apliquen]

- Nivel socioeconómico percibido
- Situación de discapacidad
- Pertenencia a un pueblo originario
- Condición de inmigrante
- Condición de madre o padre
- Género
- Orientación sexual
- Región de procedencia
- No he experimentado ningún trato distinto, exclusión o discriminación
- Otros: _____

16. Durante tu último semestre, qué tan a menudo:

[diariamente, al menos una vez a la semana, al menos una vez al mes, al menos una vez durante el semestre, nunca]

- Has sido tratado/a de forma pesada por otros estudiantes
- Has sido violentado/a físicamente por otros estudiantes
- Has escuchado comentarios denigrantes o bromas basadas en estereotipos

17. ¿Cuáles de los siguientes aspectos fueron más relevantes en tu experiencia personal en la universidad? En la forma en que vives o viviste tu experiencia universitaria.

[Marca todas las que apliquen]

- Tu nivel socioeconómico
- Situación de discapacidad
- Pertenencia a un pueblo originario
- Condición de inmigrante
- Condición de madre o padre
- Tu región de procedencia
- Tu género
- Tu orientación sexual
- Otros: _____

QUINTA PARTE: CARACTERIZACIÓN

Puedes optar por no responder las últimas cinco preguntas en caso de que no te sientas cómodo/a.

18. Sexo:

- Hombre
- Mujer

19. Edad: _____

20. Nacionalidad: _____

21. ¿Cursaste cuarto medio en la Región Metropolitana?

- Sí
- No

22. ¿Cuál es la dependencia del establecimiento en que cursaste cuarto medio?

- Particular pagado
- Particular subvencionado
- Municipal

23. ¿En qué año ingresaste a tu facultad o instituto?

- 2010 o antes
- 2011
- ...
- ...
- ...
- 2017

24. ¿En qué facultad o instituto estudias?

- [Lista de todas las facultades e institutos]
- ...

25. ¿Qué Carrera estudias? _____

26. ¿Pertenece a algún pueblo originario de Chile?

- No pertenezco a ningún pueblo originario de Chile
- Aymara
- Atacameño (Likan Antai)
- Colla
- Diaguita
- Quechua
- Rapa Nui (Pascuense)
- Mapuche
- Kawashkar (Alacalufe)
- Yagán (Yamana)

27. Orientación sexual:

- Heterosexual
- Bisexual
- Homosexual
- Otra

28. ¿Te identificas como transgénero?

- Sí
- No

29. Eres padre o madre?

- Sí
- No

30. ¿Tienes alguna de las siguientes situación de discapacidad o condición médica?

[Puedes marcar más de 1]

- Problemas de aprendizaje (dislexia, etc.)
- Déficit atencional
- Desorden de espectro autista

- Situación de Discapacidad física (auditiva, visión, motora, etc..)
- Enfermedad crónica (cáncer, diabetes, etc.)
- Desorden psicológico (depresión, etc.)
- Otros: _____

¡GRACIAS POR PARTICIPAR EN ESTA ENCUESTA!

Querido/a estudiante, gracias por completar esta encuesta. Tus respuestas ayudarán a mejorar la aproximación que la Universidad de Chile tiene con la diversidad de su cuerpo estudiantil, partiendo desde el conocimiento de base de sus estudiantes.

En base a los resultados se podrán generar estrategias de cómo seguir trabajando en la materia.

Atte.

Anexo B: Encuesta para académicos.

ENCUESTA PARA DOCENTES

INTRODUCCIÓN

Para la Universidad de Chile es importante saber las experiencias y opiniones que tienen sus docentes respecto al fenómeno de la diversidad, con el fin de abordar de mejor manera este aspecto de los estudiantes.

Por ello, se les pide responder esta encuesta de manera sincera, para así obtener una imagen fidedigna de lo que está ocurriendo en las salas de clases. La encuesta se responde de manera totalmente anónima.

Agradeciendo de antemano su cooperación, se despide,

Oficina de Equidad e Inclusión

Aclaración: Para las preguntas que siguen, se entenderá el concepto de “personas diversas” como aquellas que difieren de usted en dos o más de las siguientes dimensiones: género, nivel socioeconómico, procedencia geográfica, pueblos originarios, inmigrantes, condición de madre/padre o discapacidad.

PRIMERA PARTE: CURSOS Y PRÁCTICAS

1. ¿Cuántos cursos/secciones dicta actualmente?

(considere sólo cursos de PREGRADO)

- Ninguno
- 1
- 2
- ...
- 9
- 10 o más

2. ¿En cuántos cursos que dicta el tema de la diversidad es importante para el logro de los objetivos de aprendizaje?

Entendiendo por diversidad en temas de género, pueblos originarios, edad, migrantes, condición de madre o padre, orientación sexual, región de procedencia, etc.

- Ninguno
- Uno
- Dos o tres
- Cuatro o cinco
- Seis o más

3. ¿En cuántos de los cursos/secciones que dicta ha tenido que realizar modificaciones pedagógicas y/o curriculares para adaptarse a los estudiantes (a su diversidad)?

- Ninguno

- Uno
- Dos o tres
- Cuatro o cinco
- Seis o más

4. Durante su último semestre haciendo clases en la facultad, qué tan a menudo:

[en todas las clases, un par de veces por semana, una par de veces al mes, un par de veces en todo el semestre, nunca]

- Expuso a los estudiantes en clases información o actividades dedicadas a entender a personas de otras realidades socioculturales.
- Incentivó el contacto entre personas distintas en las dinámicas de clases y/o trabajos grupales.
- Incentivó la conversación de temas de diversidad.

5. Durante su último año haciendo clases, ¿cuántas veces recibió asesoría de la unidad de apoyo a la docencia de su facultad? _____

6. Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre usted:

Referidas a su labor como docente.

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

- He aprendido a interactuar con estudiantes diversos
- Generalmente, tengo contacto con los estudiantes fuera de las clases
- Conozco a mis estudiantes y sus contextos de origen

7. En caso de ser necesario, ¿realiza algún trato especial con estudiantes que trabajan y/o que presentan alguna otra

complicación? Para rendir una prueba por ejemplo.

- Sí
- No
- Depende del caso

8. En caso de haber visto refuerzos positivos de la diversidad o acciones en detrimento de ella (discriminación) desde la orgánica de la Facultad o a nivel central de la Universidad, refiérase a ellos brevemente. _____

9. En caso de haber visto refuerzos positivos de la diversidad o acciones en detrimento de ella (discriminación) desde la orgánica estudiantil, refiérase a ellos brevemente. _____

SEGUNDA PARTE: SUBJETIVIDADES

10. Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: "La Universidad de Chile debería trabajar por aumentar la diversidad de sus estudiantes."

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

11. Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: "La Universidad provee de la capacitación y los protocolos necesarios para trabajar con un cuerpo estudiantil cuya diversidad va en aumento."

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

12. Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: "Los cupos de equidad atentan contra la excelencia de la Universidad." (Riesgo de bajar el nivel académico)

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en

desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

13. Para usted, ¿cuál es la importancia o valor de la diversidad de los estudiantes en la sala de clases?

14. Qué tan fácil es para usted (como profesor/a) enseñar a estudiantes el contenido a sus estudiantes...

- Muy difícil
- Difícil
- Ni fácil ni difícil
- Fácil
- Muy fácil

15. Qué tan fácil es para usted (como profesor/a) enseñar a estudiantes que difieren de usted en cada uno de los siguientes aspectos...

[muy difícil, difícil, ni fácil ni difícil, fácil, muy fácil]

- Nivel socioeconómico
- Situación de discapacidad
- Pertenencia a un pueblo originario
- Condición de inmigrante
- Condición de madre o padre
- Región de procedencia
- Género

16. A su juicio, ¿cuáles son las principales causas de deserción en los estudiantes?

[Marcar todas las que apliquen]

- Falta de motivación por la carrera
- Falta de apoyo de parte de la Universidad
- Problemas personales
- La alta exigencia académica
- Otra: _____

17. El valor que la Universidad de Chile otorga a la docencia es:

- Mucho menos del adecuado
- Menos del adecuado
- El adecuado
- Más de lo adecuado
- Mucho más del adecuado

TERCERA PARTE: VISIÓN DE RELACIONES INTER-ALUMNOS

18. Qué tan incluidos dentro de la Facultad siente que están los siguientes grupos de estudiantes:

[están excluidos, ni excluidos ni incluidos, están incluidos, no sé]

- De nivel socioeconómico bajo
- En situación de discapacidad
- Que pertenecen a un pueblo originario
- Inmigrantes
- En condición de madre o padre
- Que no provienen de la RM
- Mujeres

19. Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente afirmación: “Los estudiantes de la facultad se relacionan con pares que no pertenecen a su mismo nivel socioeconómico”.

[muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo]

20. ¿En qué niveles se desenvuelve la relación con sus alumnos/as?

[Marcas las opciones que apliquen]

- Ámbito académico
- Orientación vocacional

- Integración social
- Confidente

21. ¿Qué tan diversa es la composición de los estudiantes de su Facultad al hablar en términos de...

[homogénea (todos iguales), poco diversa, diversa, muy diversa, no sé]

- Nivel socioeconómico
- Situación de discapacidad
- Pertenencia a un pueblo originario
- Condición de inmigrante
- Condición de madre o padre
- Región de procedencia
- Género

CUARTA PARTE: CARACTERIZACIÓN

22. Sexo:

- Hombre
- Mujer

23. Edad: _____

24. Nacionalidad: _____

25. ¿En qué facultad o instituto hace clases?

- [Lista de todas las facultades e institutos]
- ...

26. ¿Pertenece a algún pueblo originario de Chile?

- No pertenezco a ningún pueblo originario de Chile
- Aymara
- Atacameño (Likan Antai)
- Colla
- Diaguita
- Quechua
- Rapa Nui (Pascuense)
- Mapuche
- Kawashkar (Alacalufe)
- Yagán (Yamana)

27. Orientación sexual:

- Heterosexual
- Bisexual
- Homosexual
- Otra
- Prefiero no responder

28. ¿Se identifica como transgénero?

- Sí
- No

29. ¿Es padre o madre?

- No
- Sí, tengo un hijo/a
- Sí, tengo 2 o 3 hijos/as
- Sí, tengo 4 o más hijos/as

30. ¿Tiene alguna de las siguientes situación de discapacidad o condición médica?

[Puede marcar más de 1]

- Problemas de aprendizaje (dislexia, etc.)
- Déficit atencional
- Desorden de espectro autista
- Discapacidad física (auditiva, visión, motora, etc.)
- Enfermedad crónica (cáncer, diabetes, etc.)
- Desorden psicológico (depresión, etc.)
- Otra: _____

¡GRACIAS POR PARTICIPAR EN ESTA ENCUESTA!

Estimado/a profesor/a, gracias por completar esta encuesta. Sus respuestas ayudarán a mejorar la aproximación que la Universidad de Chile tiene con la diversidad de su cuerpo estudiantil y académico, partiendo desde el conocimiento de base de sus propios docentes.

En los últimos años, la Universidad ha avanzado en aumentar la diversidad de sus estudiantes, pero sigue faltando que mejorar. En base a los resultados de esta encuesta será posible generar y mejorar estrategias de trabajo en la materia.

Se entregará un sumario con los principales hallazgos de esta encuesta durante el mes abril, el que les será compartido vía mail.

Atte.

Anexo C: División del trabajo por género y carreras de acuerdo a CASEN 2015.

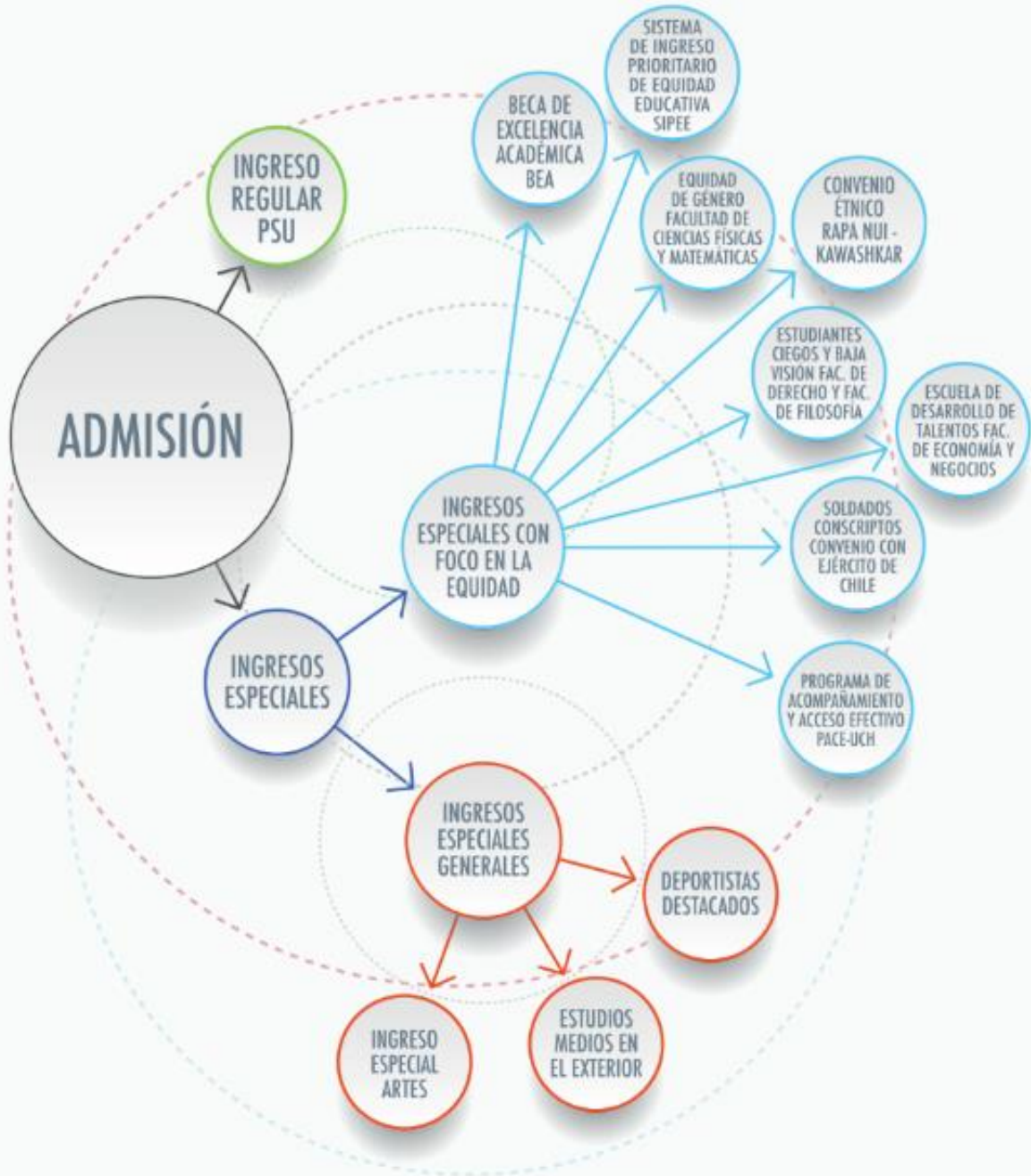
Carrera	% Total	% Mujeres	% Hombres
pregrado área educación	18.93%	26.49%	11.01%
postgrados área educación	0.18%	0.24%	0.13%
Área artes gráficas, audiovisuales y mu	3.78%	4.06%	3.50%
Área letras y humanidades	1.42%	1.81%	1.01%
ciencias económicas y administrativas	5.15%	6.50%	3.72%
periodismo y comunicación social	1.28%	1.36%	1.19%
administración y gestión	16.34%	14.97%	17.78%
derecho y jurídica	3.89%	3.88%	3.90%
ciencias de la biología y afines	0.69%	0.74%	0.65%
ciencias básicas, químicas, físicas y a	0.95%	0.93%	0.98%
ciencias matemáticas y afines	0.33%	0.32%	0.34%
ingeniería en informática y computación	3.60%	1.11%	6.20%
ingeniería en mecánica, geología y mine	9.19%	2.46%	16.23%
ingeniería industrial y en administraci	4.26%	2.48%	6.12%
ingeniería en obras civiles y construcc	4.87%	2.51%	7.33%
agronomía, ingeniería forestal y afines	2.00%	1.16%	2.87%
ciencias veterinarias y afines	0.80%	0.82%	0.78%
ciencias médicas y afines	12.59%	17.67%	7.28%
trabajo social y afines	2.85%	4.73%	0.88%
turismo, hotelería y gastronomía	1.34%	1.41%	1.27%
ingeniería en transporte y afines	0.14%	0.04%	0.24%
ingeniería en medio ambiente y afines	0.40%	0.35%	0.45%
ingeniería en prevención de riesgos y a	2.50%	2.05%	2.96%
ingeniería naval y afines de las fuerza	0.71%	0.15%	1.30%
bachilleratos y carreras no bien especi	1.81%	1.76%	1.87%
TOTAL	%	100.00%	99.99%

Anexo D: División del trabajo por género y ramas de acuerdo a CASEN 2015.

Rama	% Total	% Mujeres	% Hombres
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.86%	1.28%	2.38%
Pesca	0.29%	0.17%	0.40%
Explotación de minas y canteras	2.59%	0.75%	4.26%
Industrias manufactureras	5.45%	3.94%	6.83%
Suministro de electricidad, gas y agua	0.89%	0.50%	1.24%
Construcción	4.69%	1.39%	7.68%
Comercio al por mayor y al por menor	12.26%	11.79%	12.67%
Hoteles y restaurantes	3.32%	3.28%	3.35%
comunicaciones	5.12%	3.18%	6.87%
Intermediación financiera	3.70%	4.17%	3.27%
y de alquiler	15.34%	12.12%	18.26%
Administración pública y defensa	8.42%	8.61%	8.25%
Enseñanza	21.71%	30.57%	13.67%
Servicios sociales y de salud	9.77%	13.64%	6.27%
Unidades de servicios comunitarios, sociales y p	3.76%	3.51%	3.98%
negocios privados con servicios doméstico	0.67%	0.92%	0.44%
organizaciones y órganos extraterritoriales	0.07%	0.09%	0.05%
No bien especificado	0.10%	0.09%	0.11%
TOTAL	100.01%	100.00%	99.98%

Anexo E: Admisión especial en la Universidad de Chile

V. Vías de admisión de pregrado de la Universidad de Chile 2017



Anexo F: Encuesta para la priorización (para directivos en la materia)*.

¿Qué tan más importante es contar con diversidad D1 que con diversidad D2 en la Universidad de Chile?

Seleccionar la opción que consideres más relevante por cada fila y asignar intensidad (1 a 9)

- 1: Igualmente importante
- 3: Moderadamente más importante
- 5: Fuertemente más importante
- 7: Preferencia muy fuerte
- 9: Extremadamente más importante

[Marcar uno]				Factor (entre 1 y 9)
Género			Nivel socioeconómico	
Género			Procedencia geográfica	
Género			Edad	
Género			Pueblos originarios	
Género			Inmigrantes	
Género			Condición de madre o padre	
Género			Identidad de género	
Género			Orientación sexual	
Género			Discapacidad	
Género			Tendencia política	
Género			Religión	
Nivel socioeconómico			Procedencia geográfica	
Nivel socioeconómico			Edad	
Nivel socioeconómico			Pueblos originarios	

Nivel socioeconómico		Inmigrantes
Nivel socioeconómico		Condición de madre o padre
Nivel socioeconómico		Identidad de género
Nivel socioeconómico		Orientación sexual
Nivel socioeconómico		Discapacidad
Nivel socioeconómico		Tendencia política
Nivel socioeconómico		Religión
Procedencia geográfica		Edad
Procedencia geográfica		Pueblos originarios
Procedencia geográfica		Inmigrantes
Procedencia geográfica		Condición de madre o padre
Procedencia geográfica		Identidad de género
Procedencia geográfica		Orientación sexual
Procedencia geográfica		Discapacidad
Procedencia geográfica		Tendencia política
Procedencia geográfica		Religión
Edad		Pueblos originarios
Edad		Inmigrantes
Edad		Condición de madre o padre
Edad		Identidad de género
Edad		Orientación sexual
Edad		Discapacidad
Edad		Tendencia política
Edad		Religión

Pueblos originarios			Inmigrantes
Pueblos originarios			Condición de madre o padre
Pueblos originarios			Identidad de género
Pueblos originarios			Orientación sexual
Pueblos originarios			Discapacidad
Pueblos originarios			Tendencia política
Pueblos originarios			Religión
Inmigrantes			Condición de madre o padre
Inmigrantes			Identidad de género
Inmigrantes			Orientación sexual
Inmigrantes			Discapacidad
Inmigrantes			Tendencia política
Inmigrantes			Religión
Condición de madre o padre			Identidad de género
Condición de madre o padre			Orientación sexual
Condición de madre o padre			Discapacidad
Condición de madre o padre			Tendencia política
Condición de madre o padre			Religión
Identidad de género			Orientación sexual
Identidad de género			Discapacidad
Identidad de género			Tendencia política
Identidad de género			Religión

	Orientación sexual			Discapacidad	
	Orientación sexual			Tendencia política	
	Orientación sexual			Religión	
	Discapacidad			Tendencia política	
	Discapacidad			Religión	
	Tendencia política			Religión	

Anexo G: Matrices de priorización multi criterio

a) Ambos integrantes de la OEI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,25	0,5	7	0,25	0,33	0,5	1	1	0,2	2	1		1	0,2	5	5	0,11	0,14	0,33	0,33	1	0,11	0,2	3
2	4	1	3	7	0,25	1	3	0,33	3	0,2	4	2		5	1	9	9	1	1	5	5	5	0,14	7	7
3	2	0,33	1	6	0,14	0,2	1	0,33	3	0,14	4	2		0,2	0,11	1	1	0,14	0,14	0,14	0,33	0,33	0,11	3	5
4	0,14	0,14	0,17	1	0,13	0,17	0,14	0,17	0,2	0,13	0,2	1		0,2	0,11	1	1	0,14	0,14	0,2	0,33	0,33	0,11	1	1
5	4	4	7	8	1	2	1	2	1	1	3	2		9	1	7	7	1	1	7	7	7	1	7	7
6	3	1	5	6	0,5	1	2	0,5	1	0,14	3	3		7	1	7	7	1	1	9	7	7	0,11	7	7
7	2	0,33	1	7	1	0,5	1	2	5	0,17	3	2		3	0,2	7	5	0,14	0,11	1	1	1	0,14	3	3
8	1	3	3	6	0,5	2	0,5	1	4	0,14	3	2		3	0,2	3	3	0,14	0,14	1	1	3	0,11	3	3
9	1	0,33	0,33	5	1	1	0,2	0,25	1	0,14	3	0,33		1	0,2	3	3	0,14	0,14	1	0,33	1	0,11	3	1
10	5	5	7	8	1	7	6	7	7	1	7	7		9	7	9	9	1	9	7	9	9	1	9	9
11	0,5	0,25	0,25	5	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,14	1	0,5		5	0,14	0,33	1	0,14	0,14	0,33	0,33	0,33	0,11	1	1
12	1	0,5	0,5	1	0,5	0,33	0,5	0,5	3	0,14	2	1		0,33	0,14	0,2	1	0,14	0,14	0,33	0,33	1	0,11	1	1
Suma:	24,6	16,1	28,8	67	6,6	15,9	16,2	15,4	29,5	3,55	35,2	23,8		43,7	11,3	52,5	52	5,11	13,1	32,3	32	36	3,17	45,2	48

b) Caterine Galaz, Núcleo de diversidad

Matriz de criterios (RELLENAR SOLO PARTE DE ABAJO)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	1	3	3	0,2	1	1	0,2	0,2	0,3	9	9	
2	1	1	1	7	0,3	0,3	3	0,3	0,3	0,3	9	9	
3	0,3	1	1	7	0,3	0,3	1	0,3	0,3	0,3	9	9	
4	0,3	0,1	0,1	1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	5	5	
5	5	3	3	5	1	1	5	1	1	1	9	5	
6	1	3	3	3	1	1	5	5	0,2	0,2	7	7	
7	1	0,3	1	5	0,2	0,2	1	0,2	0,2	0,2	7	9	
8	5	3	3	7	1	0,2	5	1	1	1	9	9	
9	5	3	3	7	1	5	5	1	1	1	7	9	
10	3	3	3	5	1	5	5	1	1	1	5	9	
11	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	1	1	
12	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1	1	
Suma:	23	19	21	50	6,6	15	31	10	5,7	5,9	78	82	

c) Los 3 integrantes del CeACS

Matriz de criterios (RELLENAR SOLO PARTE DE ABAJO)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	3	5	0,1	3	3
2	5	1	5	3	3	3	1	5	5	1	3	5
3	5	0,2	1	5	1	1	1	3	3	1	5	3
4	3	0,3	0,2	1	0,2	0,2	0,2	0,2	3	0,2	3	3
5	3	0,3	1	5	1	1	1	3	3	0,2	3	3
6	3	0,3	1	5	1	1	0,3	5	5	0,2	3	3
7	5	1	1	5	1	3	1	5	5	0,2	3	3
8	0,3	0,2	0,3	5	0,3	0,2	0,2	1	1	0,3	3	3
9	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	1	1	0,3	3	3
10	7	1	1	5	5	5	5	3	3	1	5	5
11	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	1	0,3
12	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	3	1
Suma:	33	5,3	12	35	14	16	11	30	35	5	38	35

Matriz de criterios (RELLENAR SOLO PARTE DE ABAJO)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,1	0,3	1	0,2	0,3	0,5	1	1	0,3	3	3
2	9	1	1	3	0,3	0,3	1	3	3	1	5	5
3	3	1	1	3	1	1	0,3	0,3	1	0,3	3	3
4	1	0,3	0,3	1	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	1	1
5	5	3	1	3	1	1	0,3	3	3	1	3	3
6	3	3	1	3	1	1	1	1	1	0,3	3	3
7	2	1	3	5	3	1	1	3	3	1	5	5
8	1	0,3	3	3	0,3	1	0,3	1	1	0,3	5	5
9	1	0,3	1	3	0,3	1	0,3	1	1	0,3	3	3
10	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	5	5
11	0,3	0,2	0,3	1	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	1	5
12	0,3	0,2	0,3	1	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	1
Suma:	30	12	15	30	9,2	11	6,4	17	18	6,4	37	42

Matriz de criterios (RELLENAR SOLO PARTE DE ABAJO)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,2	0,3	1	0,3	0,3	0,1	5	5	0,2	5	7
2	5	1	0,1	0,2	1	3	0,2	7	7	0,1	7	7
3	3	7	1	0,2	3	3	0,1	3	3	0,1	3	3
4	1	5	5	1	5	0,3	0,1	3	3	0,1	3	3
5	3	1	0,3	0,2	1	0,2	0,1	3	3	0,1	3	0,3
6	3	0,3	0,3	3	5	1	0,1	3	3	0,1	3	3
7	7	5	7	7	7	7	1	7	7	0,1	7	7
8	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	1	3	0,1	0,3	0,3
9	0,2	0,1		0,3	0,3	0,3	0,1	0,3	1	0,1	0,3	0,3
10	5	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7
11	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	3	3	0,1	1	0,3
12	0,1	0,1	0,3	0,3	3	0,3	0,1	3	3	0,1	3	1
Suma:	29	27	22	21	33	23	9,5	45	48	2,6	43	39

Anexo H: Pauta de entrevistas

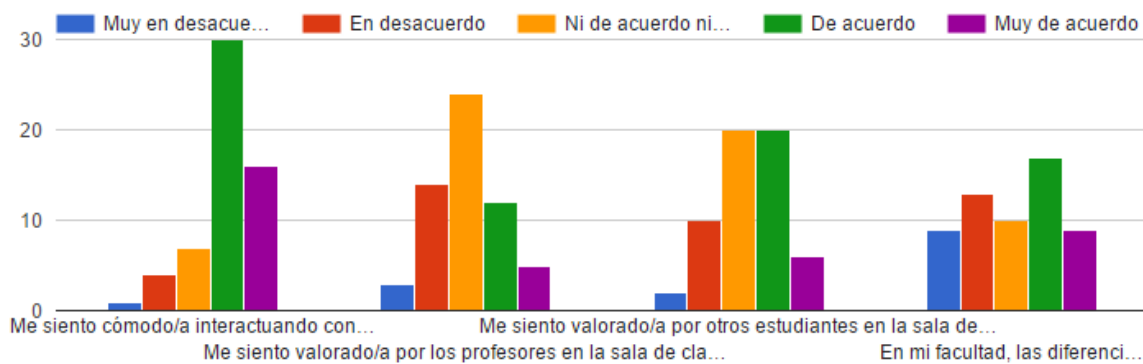
1. ¿Qué opinión tiene de los avances que ha realizado la Universidad o su facultad en materia de diversidad e inclusión en los últimos años?
2. ¿Qué actores estarían a favor y cuáles en contra de avanzar en aumentar la diversidad del estudiantado? Factibilidad política.
3. Desde su perspectiva, ¿qué elemento deberían ser considerados al momento de hablar de diversidad dentro de la sala de clases?
4. Una de las grandes críticas que se hace de los profesores de Beauchef, al menos, es que no son docentes, sino investigadores que tienen que hacer clases. ¿Es esto visto como un problema desde el nivel central de la Universidad? ¿Cómo afectaría esto en el acercamiento que tienen los profesores con sus estudiantes? ¿Cómo reaccionan los profesores frente a esta diversidad que existe en la sala de clases? Frente a su aumento en el último tiempo.
5. ¿Cómo es la alineación entre los profesores y las decisiones que se toman a nivel central? ¿Se muestran a favor o en contra en materia de diversidad e inclusión? ¿Cómo choca esto con la libertad de cátedra?
6. Una crítica que existe respecto de la forma de hacer clases en la Universidad, es que “existe un discurso monocultural, al que se espera que los estudiantes se adapten. ¿Qué herramientas o instrumentos tienen a nivel central para supervisar la forma en que se hacen las clases? ¿O todo queda al arbitrio del profesor o del jefe docente de la carrera?
7. Diversidad en los profesores. ¿Existe algo que aborde ese tema?
8. ¿Es posible llevar adelante una encuesta como la que yo planteo? Factibilidad técnica.

Anexo I: Resultados encuesta piloto

PRIMERA PARTE: ACCIONES

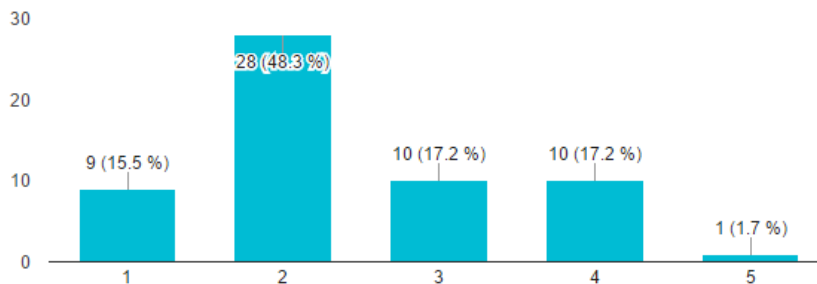
SEGUNDA PARTE: CLIMA DE CAMPUS

Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes frases:



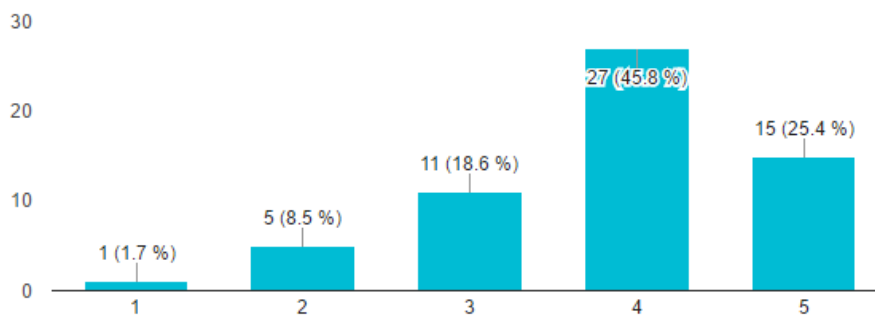
Susan Rankin (Pennsylvania State University) define clima de campus como las actitudes y comportamientos de los estamentos de la universidad respecto al nivel de respeto por las necesidades, habilidades y potencial de cada uno. Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

(58 respuestas)



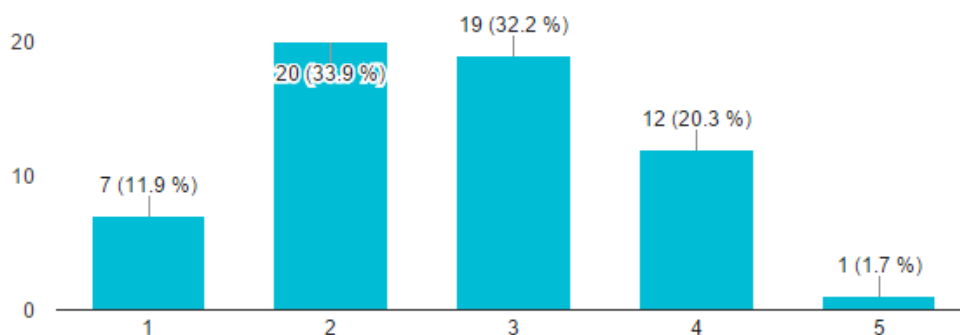
Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

(59 respuestas)



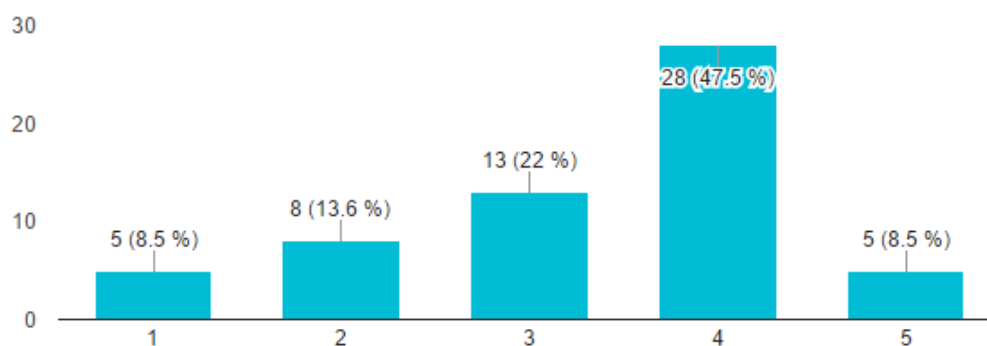
Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

(59 respuestas)

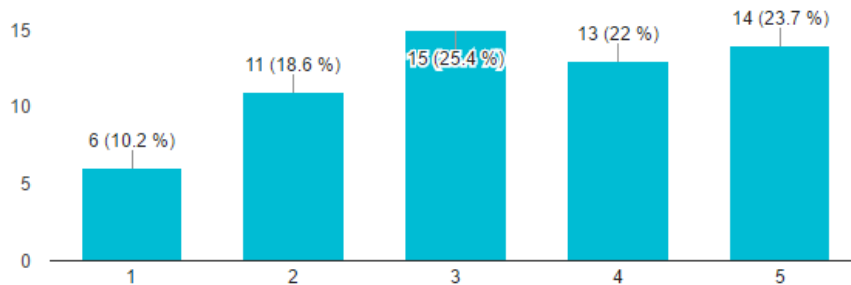


Siguiendo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:

(59 respuestas)

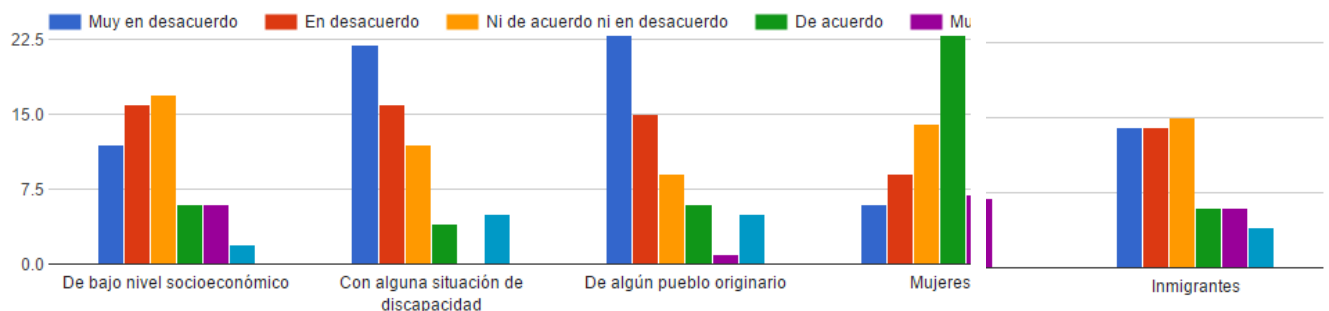


Seguindo dicha definición, evalúa el clima del campus de tu facultad según:
(59 respuestas)

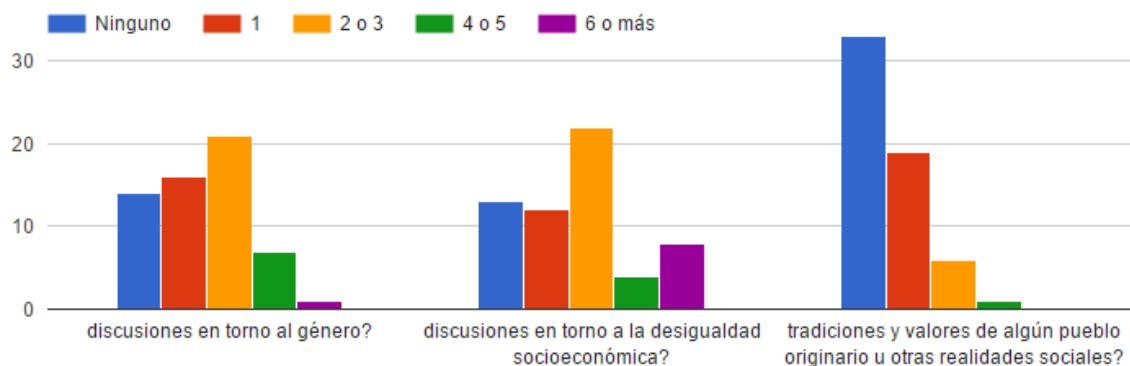


TERCERA PARTE: CURSOS

Los cursos que has tomado en la universidad incluyen material, perspectivas, ejemplos y/o experiencias de personas:



¿En cuántos de los cursos que has tomado en tu facultad has sido expuesto a...



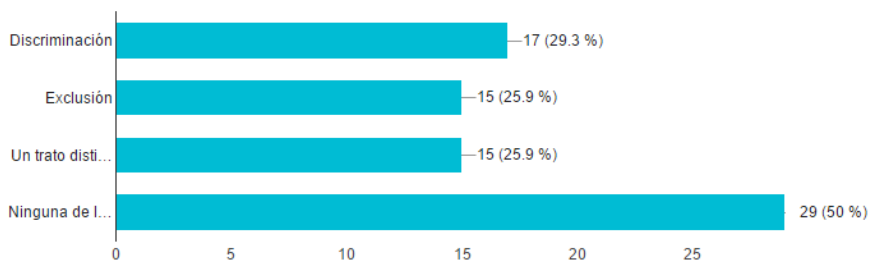
Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones:



CUARTA PARTE: DISCRIMINACIÓN

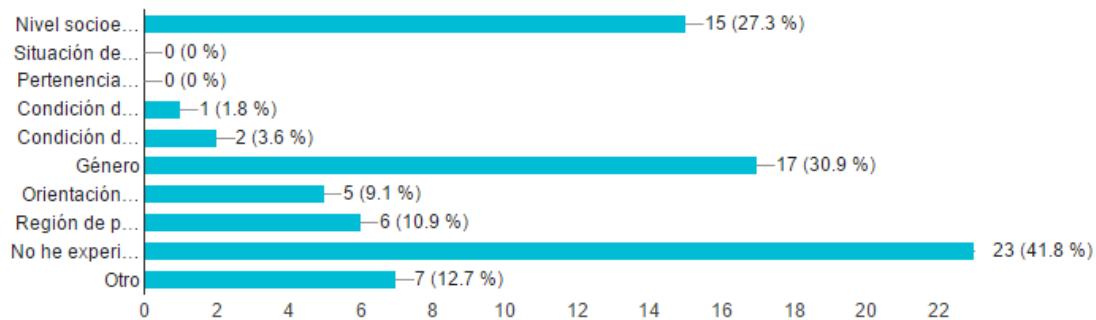
En la universidad, sientes que has experimentado personalmente situaciones de:

(58 respuestas)

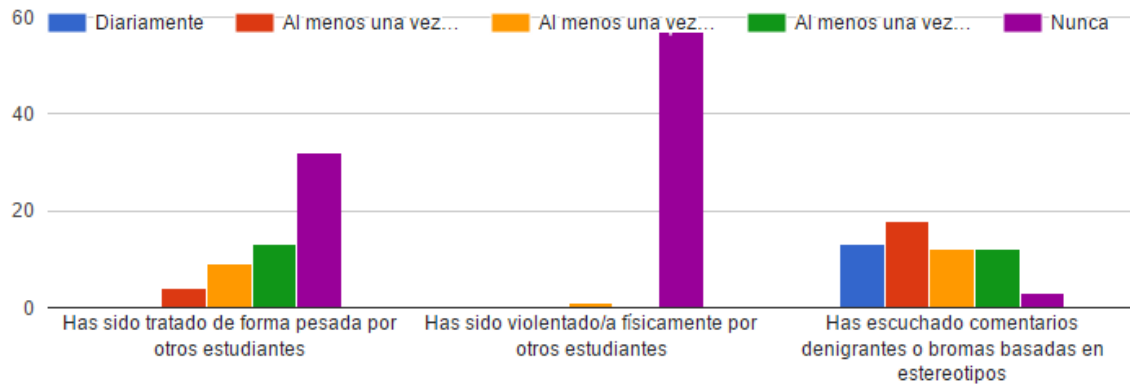


Dichas experiencias de trato distinto, exclusión y/o discriminación se han basado en tu:

(55 respuestas)

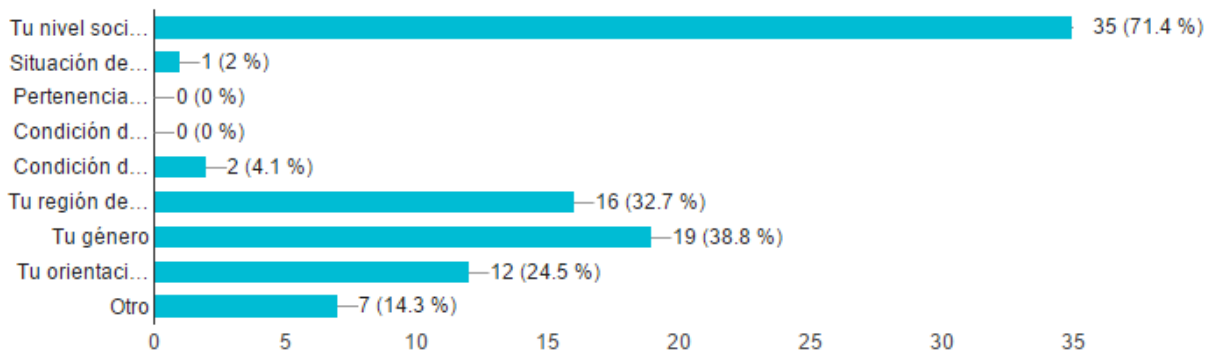


Durante tu último semestre, qué tan a menudo:



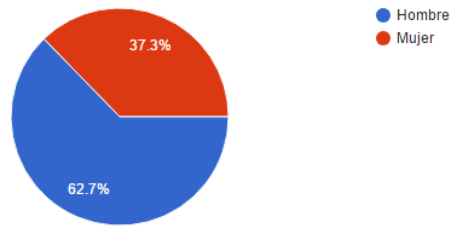
¿Cuáles de los siguientes aspectos influyeron más en tu experiencia personal en la universidad?

(49 respuestas)

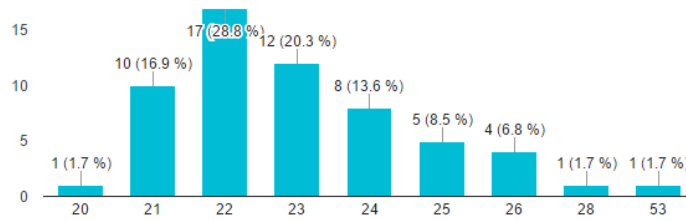


QUINTA PARTE: CARACTERIZACIÓN

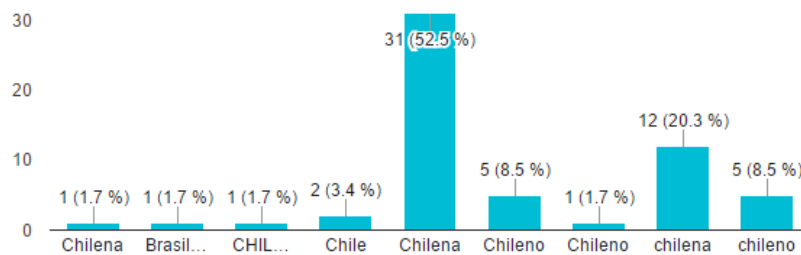
Sexo: (59 respuestas)



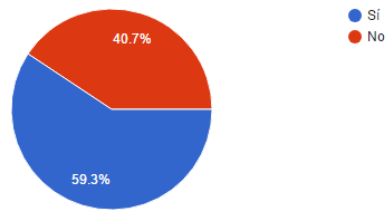
Edad: (59 respuestas)



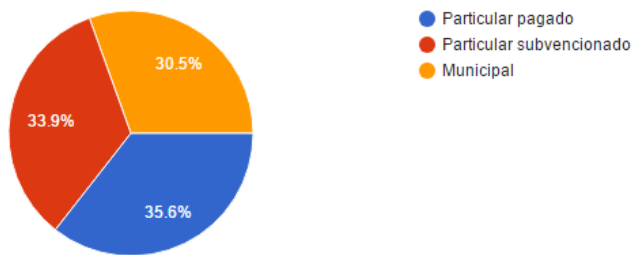
Nacionalidad: (59 respuestas)



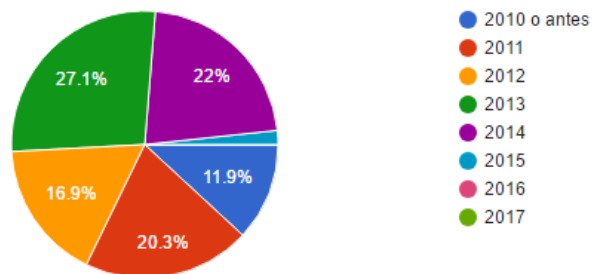
¿Cursaste cuarto medio en la región metropolitana? (59 respuestas)

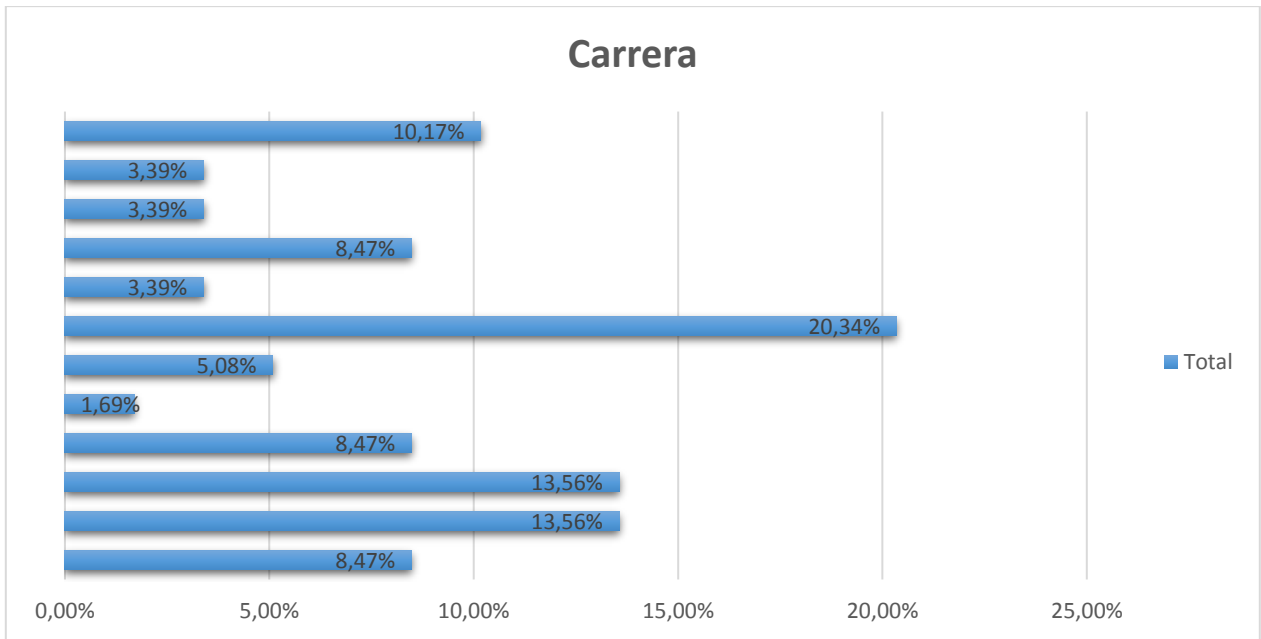


¿Cuál es la dependencia del establecimiento en que cursaste cuarto medio? (59 respuestas)

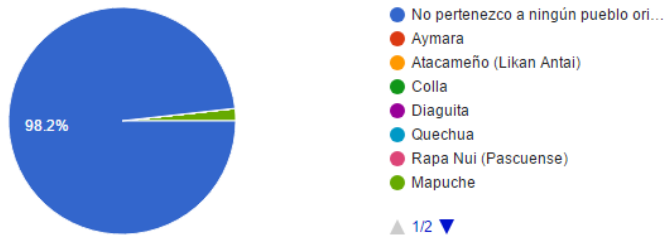


En qué año ingresaste a la facultad? (59 respuestas)

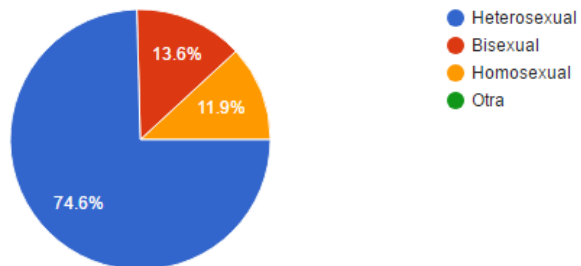




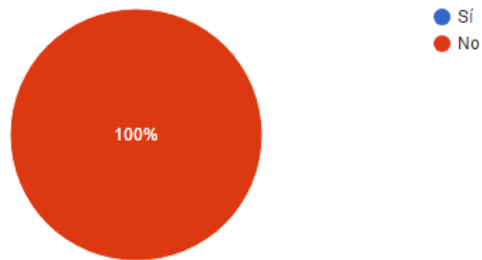
Pertenece a algún pueblo originario de Chile? (57 respuestas)



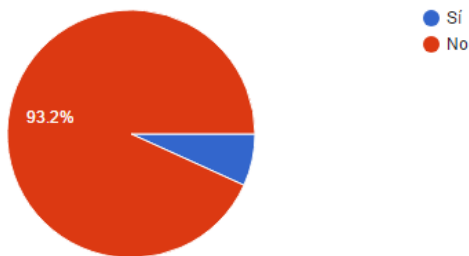
Orientación sexual: (59 respuestas)



¿Te identificas como transgénero? (59 respuestas)

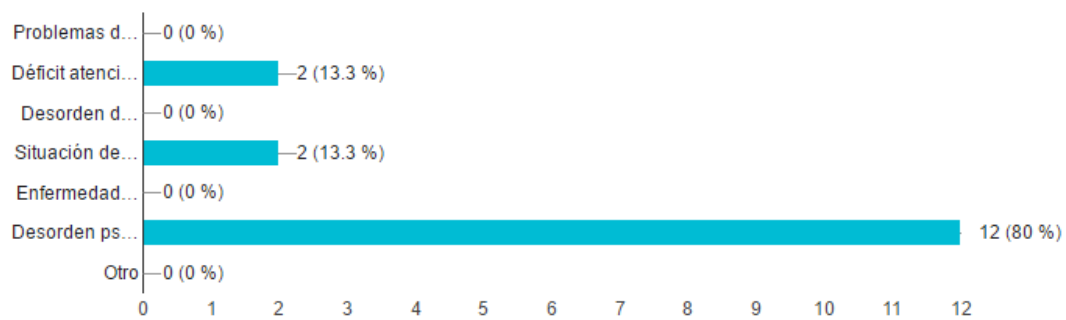


¿Eres madre o padre? (59 respuestas)



¿Tienes alguna de las siguientes situación de discapacidad o condición médica?

(15 respuestas)



Anexo J: Matriz de vaciado¹⁹ de la primera tanda de entrevistas

Se incluyen citas de Francisca Corvalán, Viviana Sobrero, Patricia Gómez, Carlos Rilling, Centro de Aprendizaje Campus Sur, Oficina de Equidad e Inclusión y Caterine Galaz. Aquellas citas que comparten la casilla de categoría vienen del mismo emisor/a.

CATEGORÍA	CITA
Depto de Pregrado	El Departamento de Pregrado lo que busca es generar orientaciones para que el proceso formativo de los estudiantes sea lo más grato, lo más pertinente posible.
	la línea que el Departamento ha venido trabajando tiene que ver con la equidad e inclusión en el ingreso, se han diversificado las vías de ingreso y hemos avanzado un montón en eso
	queremos que esa equidad e inclusión se materialice en la permanencia, en los años que el estudiante esté aquí. Y eso es una tarea que estamos trabajando
Depto de pregrado	Esa es una responsabilidad institucional y la institución lo está viendo. La dirección de Pregrado y la Vicerrectoría Académica son, no sólo conscientes de eso, sino que está planteando... De hecho hay una comisión ad-hoc que se generó con el consejo de evaluación precisamente para buscar mecanismos que permitan valorar la docencia dentro de la carrera académica y con eso el académico va a sentir que si se dedica a la docencia también va a ser reconocido, lo que yo creo es un punto fundamental.
Depto de pregrado	Existe una priorización para el trabajo focalizado que se realiza dentro de la universidad, el Depto. de Pregrado dice cuáles son las personas que entran en dichos grupos: A y B, en general.
Unidad de docencia	Ahí a mí me toca liderar la unidad de docencia que recién se crea el año pasado. Si bien el Depto. tenía acciones vinculadas con los docentes, eran acciones muy puntuales y no desde una mirada más desde la política.
	nosotros nos creamos recién en enero del año pasado

¹⁹ Lo más importante de estas entrevistas, ya que el contenido total es muy extenso.

	<p>La Unidad de Docencia, se crea como unidad. Habían instancias de apoyo docente, pero muy puntuales: los profesores querían un taller de algo y nosotros íbamos y hacíamos el taller; o un profesor no sabía cómo hacer una pauta de evaluación y tú lo ayudabas</p>
	<p>Yo creo que generar dispositivos donde tú le digas al profesor “mire, si no es tan difícil, si igual el aula diversa te genera... tú puedes trabajar con un aula diversa, mire, con esta metodología. Mire, si tú lo organizas así a lo mejor alumnos más aventajados pueden ayudar a los otros... No es más pega para ti.” Y eso nos ha faltado</p>
	<p>Nosotros somos una unidad compuesta por varios programas. Yo estoy a cargo del programa de inglés, de formación general. Hay una unidad de perfeccionamiento que trabaja con fondos cence (del Estado), y además tenemos un programa de asesoría educativa, asesoras que están en el terreno. No estamos en todos los terrenos, estamos en casi todos los campus, menos en Campus Norte, donde nos vinculamos de otra manera. Estas asesoras están acá y acompañan los procesos de innovación curricular.</p>
	<p>Entonces nosotros vamos y cuáles son nuestros actores estratégicos? El director de escuela y estas unidades de apoyo a la docencia. Trabajamos con ellas y con ellas vamos bajando, y ahí si es que llegan demandas... ya en este momento es difícil que nosotros trabajemos la rúbrica con un profesor, porque son 5 personas que están en terreno, una por campus. Tenemos horas de trabajo y todo... Pero sí, por lo menos, tenemos una articulación estratégica con ellos para ir bajando... Y las unidades de apoyo a la docencia tienen profesionales, tienen asesores y nos vinculamos por ahí. Así va bajando</p>
	<p>Beauchef es gigante, tiene una unidad de gestión docente y esa unidad tiene una unidad curricular, tiene una unidad apoyo que ahora cambió el nombre, antes era el ADD (Área de Desarrollo Docente). Nosotros trabajamos ahí, con esos equipos. Tratamos de generar orientación, desde ahí decir “esto no se te puede ir”</p>
	<p>Acá hay mucha autonomía, entonces también nosotros orientamos, promovemos, empujamos el barco... Pero tiene que haber muchas conversaciones políticas, mucho convencimiento porque...</p>
	<p>entendemos que el desarrollo docente es un camino continuo que el académico tiene que hacer a lo largo de su vida, teniendo en</p>

	<p>consideración que la docencia igual tiene sus propias especificidades, al igual que la investigación tiene las suyas. ¿Por qué? Porque queremos generar que otro aprenda, generar un proceso de enseñanza aprendizaje.</p>
	<p>nosotros entendemos que un componente importante en este desarrollo docente, que es permanente, progresivo y que va aumentando en complejidad, es la formación. Y la formación entendida como aquellas habilidades que tú vas a adquirir para generar un mejor proceso de enseñanza aprendizaje.</p>
	<p>Nosotros no te vamos a cuestionar tu calidad de académico porque tú eres un experto en la disciplina, pero sí nosotros creemos que te podemos acompañar y dar herramientas para que el proceso de aprendizaje sea mejor. Ese es nuestro enfoque, forma de aproximar. No sólo es la formación, también está la Innovación en Docencia, cómo a partir de que vas incorporando nuevas cosas puedes innovar en tu práctica. También creemos que otro componente clave es la autoevaluación, cómo a partir de esto que aprendí, que reflexioné, voy modificando mi práctica y voy generando una reflexión constante.</p>
	<p>un último componente es la investigación, porque nosotros creemos que se puede investigar en docencia. Y que puedes postular a una Escopus o una revista ISI si generas una buena investigación, por ejemplo, la enseñanza de la ingeniería para promover... tú puedes hacer un paper de eso, y compartir tus aprendizajes con la comunidad.</p>
	<p>Porque nadie quiere hacerlo mal, todos lo quieren hacer bien, partimos de esa premisa. Lo que pasa es que no cuentas con las herramientas y no tiene por qué contarlas.</p>
	<p>Además, con un estudiantado que cambió, y la Universidad quiere que cambie (y es una política). Ya no recibes a la élite que aprende a pesar de ti,</p>
<p>Unidad de docencia</p>	<p>la unidad de docencia, parte en enero de 2016. Hacia atrás hay varias cosas (una red de apoyo a la docencia), pero como unidad de docencia formalizada parte en enero del año pasado. Y el Plan de Desarrollo Docente lo vamos a implementar ahora el 2017, y gran parte de ese plan está en el calendario académico. Eso es muy relevante porque el calendario académico es mandado por</p>

	<p>el rector. Entonces que existan iniciativas de desarrollo docente enmarcadas en un calendario es más un mandato.</p>
	<p>el trabajo, antes el trabajo estaba muy centrado en el territorio, muchas horas en territorio. Estas asesoras de los 5 días de la semana, 4,5 estaban en territorio. Entonces lo primero que hacemos que estas asesoras salgan un poco del territorio, para poder pensar y trabajar las propuestas, se disminuyen las horas en territorio.</p>
	<p>Nuestra apuesta es articularnos con esta red de unidades de apoyo a la docencia y al aprendizaje.</p>
Unidad de docencia	<p>Trabajan con asesoras académicas de nivel central que van a los diferentes campus.</p>
Encuestas	<p>el porcentaje esperado de respuestas a encuestas enviadas por email es de alrededor de un 30%</p>
	<p>es importante que no diga que va desde la oficina de equidad e inclusión ya que eso podría sesgar la muestra.</p>
Encuestas	<p>Hay problemas con el autorreporte</p>
	<p>En la segunda para de la encuesta a estudiantes (de cursos) incluir “prácticas de los profes para que luego se contraste con lo que los estudiantes” a ver si opinan igual o distinto.</p>
	<p>En general, los estudiantes tienen a responder encuestas desde la denuncia, porque no tienen canales establecidos para hacer llegar sus denuncias a la autoridad. Por otro lado, los profesores intentan defender su pega, entonces responden lo políticamente correcto.</p>
Actores	<p>O sea, no está instalado el tema de que la diversidad es un valor. Nosotros lo tenemos instalado, en nuestro discurso, en nuestra bandera de lucha, pero eso no está instalado culturalmente.</p>
	<p>Por más que el Director de Escuela lo vote en un Consejo de Facultad en el que participan 30 académicos, si igual tienes resistencia el resto te va a resistir.</p>

	<p>cuáles son nuestros actores estratégicos? El director de escuela y estas unidades de apoyo a la docencia.</p>
	<p>Y cuando se empieza a generar la innovación curricular se logra establecer un diálogo entre académicos, estudiantes y profesionales de la educación o un asesor que acompaña estos procesos, donde se discute qué formación de pregrado queremos darle a nuestros estudiantes, qué tan pertinente es, cuáles son los modelos didácticos, qué formas de enseñar y aprender son más pertinentes. Y ahí se empieza la sensibilización.</p>
	<p>Y hay otro grupo que se llama grupo IDI (Investigación e Innovación en Docencia), donde están los doctores de la Universidad que trabajan temas de docencia universitaria y que son académicos. Ese es otro grupo con el cual hay que articularse. Es fuerza interna en el fondo. Ahí está Sergio Celis de Ingeniería, entonces él tendría que hacer algo en el taller de inducción porque él trabaja en esto. Hay otros en Derecho, otro en FEN. Entonces cómo movilizamos eso y tratamos de articularlo desde ahí.</p>
	<p>unidades de apoyo a la docencia y al aprendizaje.</p>
Actores	<p>Yo creo que al final. Si uno hace conciencia, la gente estaría dispuesta.</p>
Actores	<p>Inclusive, aun una persona muy conservadora considera que es políticamente incorrecto decir que no está de acuerdo con una política de equidad e inclusión.</p>
	<p>además, en las distintas unidades académicas, si bien el grupo de académicos y profesionales que está involucrado es mínimo respecto de la comunidad toda, existe y trabajan.</p>
Actores	<p>En la Chile son los estudiantes quienes mueven a los profes y administrativos a realizar cambios, ya que en general ellos siguen haciendo siempre lo mismo que siempre se ha hecho.</p>
	<p>es mejor revisar las declaraciones de los profesores, ya que en la universidad de Chile importan mucho más las declaraciones de los sujetos porque somos una U comunitaria.</p>

Actores	En esto todos tiene una opinión!! Todos los jefes docentes de las carreras, alrededor de 70 personas. Acá todos los eslabones tiene algo de decisión en sus manos y por tanto tienen poder!
Actores	<p>La diversidad y la inclusión son parte del discurso transversal, tanto de izquierda como de derecha, instalado, entonces los directivos no querrían ir en contra de eso ya establecido. Al menos en el discurso público es difícil que se opongan.</p> <p>No significa que ahora todos hayan cambiado de pensamiento, pero sí lo hicieron en el discurso público y eso ya es un avance.</p> <p>Los cambios en el discurso público no significan cambios en las prácticas de exclusión que se dan dentro de la universidad.</p> <p>Cuando se tuvo que implementar el PACE surgió una gran discusión en algunas facultades. Decanos diciendo que no podrían nivelar a los estudiantes. La finalidad del programa es ofrecerles una oportunidad, pero los decanos querían ofrecer oportunidades reales de entrar y poder sobrevivir dentro. Entonces de antemano pensaban que los estudiantes no se la podrían, entonces mejor no ofrecerles nada.</p>
Profesores	<p>son académicos además, que no tienen formación pedagógica</p> <p>Porque los académicos quieren avanzar en su carrera académica, y avanzan por investigación, no avanzan por docencia. En eso las señales que da la institución son difíciles a veces de leer. Si uno dice, ya, estamos a favor de la política de equidad e inclusión, creemos en esto, pero igual cuando te evalúa, te vamos a evaluar por la investigación.</p> <p>Todo profesor nuevo que entra a la Universidad tiene que tener mínimo tres días de inducción para, por lo menos, entender los principios generales que estamos promoviendo</p> <p>Ese como estado de confort en el que estaba la Universidad recién está cambiando.</p> <p>la Universidad es cerrada, pero también hay mecanismos institucionales que intentan avanzar: los concursos son públicos; si</p>

	<p>crees que tienes los méritos puedes pedir saber cómo se falló; mecanismos que permiten tratar de cautelar aquello.</p>
	<p>es como en todos lados. Efectivamente, si te formas con un profe, te dice anda a hacer el doctorado, después sale el concurso y es probable que tú quedes. Pero también conozco espacios donde, como FAU que han tenido una reestructuración importante, han tenido varios periodos de concurso y han traído incluso gente de afuera, de Europa, a instalarse acá.</p>
Profesores	<p>la carrera académica se sostiene sobre la investigación y no la docencia</p>
	<p>no tienen porqué saber qué hacer con la diversidad en el aula, porque hasta el momento las reglas del juego eran que los estudiantes entraban medidos por una vara, más o menos semejante el grupo y el sistema educativo está hecho para normalizar (curva normal) y hoy día la equidad y la atención a la diversidad y la inclusión dicen que ya no vamos a trabajar así. Hay que atender a cada quien con lo que necesita, equilibrando las brechas y eso en primer año es importante.</p>
	<p>hasta hace cinco años se planteaba una forma de hacer docencia, una forma de hacer docencia que corresponde a los últimos 170 años de la Universidad [de Chile]. No podemos decir que este profesor es un desubicado... Es que este profesor responde a una cultura de 170 años académica y que no responde sólo a la Universidad de Chile, sino a la forma en cómo se ha hecho Educación sistemática desde que los sistemas educativos existen.</p>
	<p>Y es verdad, la escuela más fuerte a la hora de hacer docencia es la propia experiencia como estudiante, que, está bastante estudiado, inconscientemente uno replica, así como uno cría a los hijos así como lo criaron a uno, hay una dimensión inconsciente, el psicoanálisis lo trabaja mucho en docencia y que tiene que ver con recurrir a los patrones conocidos, entonces por eso que se sabe que mucha capacitación de orden teórico no es suficiente a la hora de cambiar prácticas.</p>
	<p>en la Chile los profesores son amos y señores de sus clases, entonces es común que no respeten lo que está establecido en las normativas sobre cómo hacer clases.</p>

Profesores	¿Cómo trabajar la siguiente problemática? Profesores que se preguntan ¿Por qué yo avanzo en esto, hago cambios en mis clases, etc, pero la U no hace nada para avanzar en estos temas?
Profesores	Los profesores “son los hijos de los hijos” y eso no ha sido cuestionado!!
A favor	Nosotros lo tenemos instalado, en nuestro discurso, en nuestra bandera de lucha,
A favor	Los estudiantes serían los primeros, los profes y funcionarios se sumarían...
A favor	Las máximas autoridades están a favor, el rector, la vicerrectora académica son personas que han dedicado mucha energía a este tema. Por lo tanto, los equipos de pregrado estamos atravesados por esa política de equidad e inclusión que se instala. Y las personas que toman decisiones, todos los directivos (pregrado, bienestar estudiantil) y distintas vicerrectorías que tienen sus equipos a cargo dedicados al tema y eso es fundamental.
	En las unidades académicas, yo creo que los principales aliados son los estudiantes y equipos de académicos más o menos comprometidos con el temas desde antes, gente que lo viene pensando y comprometiéndose desde hace mucho tiempo y que ven en esto una oportunidad.
A favor	Los profesionales de apoyo (semda, asistentes sociales CeACS, etc) están abanderados con la diversidad.
A favor	Desde el 2012 hasta ahora hay directivos más comprometidos con la diversidad y la inclusión en la Universidad de Chile.
En contra	Entonces todavía hay profesores que te preguntan, que te comentan que es una irresponsabilidad tener cupos SIPEE, tener cupos PACE, porque antes todos les entendían y ahora no les entienden en la sala de clases.
	Cuando tú vas a un taller y haces un taller de evaluación de los aprendizajes y te dicen: “sí, lo que pasa es que ahora no se puede, porque se aumentó la matrícula y la diversificaron... Eso es una irresponsabilidad...”

En contra	Algunos actores muestran cierto “temor”, ¿se podrán adaptar?, no están preparados.
	Ya existe un discurso instalado, la política de Pérez es de Pérez y ya pasará.
	En contra: los profesores.
En contra	Actualmente, más que las autoridades, es la comunidad académica la que reclama frente a estas políticas. Ya que se rompe su normalidad, a lo que ellos están acostumbrados. Ej: Arcis.
En contra	hay opositores, hay una comunidad académica dura que ve en esto un riesgo de bajar el nivel académico. Algunos decanos visualizan esto como una amenaza porque podría bajar los indicadores de productividad, podría verse amenazada la capacidad competitiva de la Universidad
En contra	pero siempre estaría el tema de los recursos...
Ya están haciendo	uno de los ejercicios que tenemos para este año es levantar un estudio en relación a la caracterización de los docentes. No hemos trabajado nada, está recién en pañales, no hemos partido, está la idea. Pero efectivamente tenemos que ver qué queremos medir, qué queremos levantar, entonces ahí vamos a hacer negocios.
	estamos en proceso de trabajar con los profes más concretamente, tenemos pensado para este año el programa de formación para profesores de primer año que aborden los temas de la diversidad
	Tenemos un programa de inducción de vamos a lanzar ahora que va a trabajar estos temas. Pero en general es el trabajo que se realiza el territorio, con las comisiones de innovación curricular, con los mismos docentes, es un tema que igual está en pañales y nos falta mucho que avanzar. Y no hay una sistematización de los procesos, no hay una encuesta que levante qué opinan ellos, no.
	se está recién creando los mecanismos que acompañan.
	ahora recién este año, 2017, se van a lanzar apoyo concretos para acompañar a los profesores.

	<p>Estamos en proceso de ver cómo la participación en todos estos programas se le valore al docente en su carrera académica.</p>
	<p>[La caracterización de los profesores (como proyecto) está ubicado dentro del Plan de Desarrollo Docente?] Se vinculan, pero son proyectos distintos. La caracterización está a cargo del área de estudios, pero nos tenemos que vincular. Para hacer el estudio tienen que trabajar con nosotros porque nosotros vamos a después hacer algo con esos datos. Siempre el tema ha sido en el departamento... Es una gestión basada en la evidencia, porque es la única forma de llegar al mundo académico, si no hay evidencia nadie te cree. Pero también el tema es qué haces con la evidencia, porque si queda guardado en un cajón no sirve de nada. Por eso es importante que los estudios los trabajamos en conjunto... Finalmente, si hay una información que dice estas son las características de los profesores, qué vas a hacer con eso... A lo mejor hay que hacer un plan de formación, no sé, hay que trabajar de alguna manera específica, o no sé... Por eso tenemos que trabajar muy articulados.</p>
	<p>El Plan de Desarrollo Docente lo vamos a implementar ahora el 2017, y gran parte de ese plan está en el calendario académico. Eso es muy relevante porque el calendario académico es mandatado por el rector.</p>
	<p>[Este Plan de Desarrollo Docente ocupa presupuesto que ya tenían o tuvieron que pelearlo?] Es PMI (Proyecto de Mejoramiento Institucional) que nos ganamos con el Ministerio de Educación, un fondo acotado por tres años. [Los fondos no vienen de la Universidad], pero hay que pensar cómo se sustenta después. Por eso la propuesta que estamos generando tiene que ver con mucha articulación interna, con movilizar a la fuerza interna más que estar pensando en algo que después no vamos a ser capaces de...</p>
<p>Ya están haciendo</p>	<p>Hay un estudio sobre deserción (me lo entregaron impreso) en la universidad.</p>
<p>Ya están haciendo</p>	<p>Los datos con los que cuenta la Universidad de Chile han mejorado en los últimos años ya que hay un componente legal importante. Como el Convenio 169 de la OIT, las instituciones tienen que tener información sobre la etnia de las personas que las componen.</p>

	<p>En la Universidad de Chile se habla de diversidad cultural en todo (en los planes y documentos oficiales), pero ¿cómo se operacionaliza eso?</p>
	<p>Tiene una tremenda deuda con los pueblos originarios... Son 9 y con suerte se conoce a los mapuche.</p>
	<p>Rampas y cosas así... Es bien básico... No sé si las bibliotecas tienen libros o cosas que necesiten personas con problemas visuales... Los edificios nuevos tienen más rampas. Yo creo que se ha avanzado pero poco.</p> <p>Chile ha avanzado poco en inclusión. Diversidad de género hay un poco más... D.Sex...</p>
<p>Ya están haciendo</p>	<p>El plan de desarrollo docente se implementa ahora recién en 2017.</p> <p>De partida, la única diversidad que siento está mejor representada, o sea, cuando hablamos de que la diversidad ha crecido de manera exponencial en los chicos que están ingresando, es una diversidad socioeconómica. Hay otras diversidades que se invisibilizan o que nos están costando mucho todavía abordar. De partida, yo creo que nos falta un largo camino todavía.</p> <p>todavía estamos con la sensación de que todavía estamos instalando y en términos de instalación falta mucho, o de acompañar genuinamente hasta el último estudiante</p> <p>Pero hoy falta mucho, vamos a crear un sistema de mentorías este año</p> <p>Todavía estamos trabajando para poder instalar el tema, así que para que esta universidad sea inclusiva falta mucho que hacer, no sé si mucho tiempo pero sí mucho que hacer.</p> <p>se está pensando en un acompañamiento a los académicos sobretodo en sus primeros años, quizá no acompañamiento pero sí espacios en que se pueda recoger las necesidades formativas de los académicos, que son muy especialistas y expertos en la materia pero que no por eso saben pedagogía...</p> <p>dentro del plan de desarrollo docente se plantea el trabajo con profesores de los primeros años para la atención a la diversidad,</p>

	<p>talleres de trabajo en el área de acompañamiento se van a hacer por campus, y donde se espera que el profesor también se sienta acogido, porque para el profesor es bien angustiante que de repente tenga que hacer cosas para las cuales no se siente preparado. Y en eso también nos sentimos responsables de poder acompañarlos, darles herramientas</p>
	<p>Comienza este año 2017. De hecho hay algunas actividades que están fijadas en el calendario académico y tienen que ver con esto que te estoy contando.</p>
	<p>Los sistemas educativos existen para reproducir el orden social, nos guste o no. Es lo único que han demostrado los marxistas, pero tienen razón. Está recontra demostrado que el sistema educativo no es capaz de revertir el orden social. O sea, si el orden social es injusto, el sistema educativo no va a hacer milagros. Puede tratar de compensar un poquito, pero el tema es estructural.</p>
	<p>Se está haciendo una evaluación del modelo de innovación curricular, hay representantes de distintos campus, de distintas facultades. Estamos mirando el currículum y vamos a partir con el plan de desarrollo docente donde está el trabajo con docentes de primer año. Se van a hacer cursos de inducción a los docentes que llegan a la Universidad y se crea una figura nueva que es el coordinador, que es un académico que trabaja con todos y se coordina con todos los académicos de primer nivel y se juntan a conversar sobre cómo atender la diversidad de ese curso. Pero eso no garantiza hoy día que la disociación se termine. Ahora, es un abordaje. Pero veo esto más lento, más complejo, porque es estructural y hay un tema que nunca se va a transar, espero yo, que es la libertad de cátedra, que es eso lo que nos hace Universidad. No soy académica, pero yo creo que la libertad de cátedra es parte de lo que define el quehacer de una universidad. Entonces, más que pensar en intervenir una cátedra el tema es generar dispositivos que acompañen, que estimulen, que evalúen (yo creo que la evaluación es parte del proceso académico mismo), y una evaluación que nos permita tomar decisiones también, en la línea de la construcción. Entonces, el abordaje... Lo estamos mirando de forma compleja, un poco más lenta, pero también más constructiva.</p>
	<p>eso es algo que se aborda dentro de las iniciativas que estamos teniendo, una de ellas es la actualización del modelo educativo de la Universidad, hay una comisión que está representada por distintos actores de la Universidad y que ahora se va a comenzar a</p>

	<p>socializar el primer documento que es preliminar, se socializa ojalá con la máxima participación. Y, la iniciativa de actualizar el modelo, tiene que ver con que el modelo que tenemos actualmente no incluye la política de equidad e inclusión, ya que ésta es posterior; pero además, dentro de los temas que surgen como pendiente, es precisamente un abordaje de la diversidad que mire todos los actores, entre ellos los docentes. Entonces, está la inquietud, está el tema, partimos con la caracterización este año, porque nosotros creemos fundamental conocer para después atender la diversidad.</p>
	<p>Generalmente, por eso pensamos más en talleres que son teórico-prácticos, que permiten reflexionar sobre lo que hago con otros, con otros pares. Porque permiten de ahí deconstruir las creencias que están a la base de las cosas que hacemos. La práctica docente es una práctica cultural, ideológica, y está lejos de ser sólo técnica. Por eso, dejar de reproducir lo que me enseñaron no es algo que dependa sólo de la buena voluntad del académico. Depende de un acompañamiento que permita reflexionar sobre la práctica con pares, entre otras posibilidades.</p>
[Ya están haciendo]	<p>parte de esta iniciativa de caracterizar a los académicos que es algo que vamos a hacer este año tiene que ver con conocerlos para conocer esta diversidad</p>
Ya están haciendo	<p>siempre el enfoque de la Chile es univariado, entonces les queda la cagá.</p> <p>El próximo año ya tiene pensado realizar una encuesta para los estudiantes de tercer año.</p> <p>“Efectivamente miramos este tema de manera desagregada”, usamos la teoría de sistemas complejos para entender mejor todo, ya que los efectos que ocurren son sistémicos.</p>
Ya están haciendo	<p>La VAEC quiso hacer una comisión para abordar la convivencia dentro de la universidad. A cargo está Valentina Fajreldin (fajreldin@uchile.cl).</p> <p>En Estudios y Docencia se está pensando en una caracterización de los profesores pero de manera funcional: cómo ellos trabajan y son inclusivos. Planean aplicarla a mediados del 2017, a profesores y estudiantes de tercer año.</p>

Ya están haciendo	No existe una nivelación suficiente en la Universidad.
	En el tema de la discapacidad: existe una propuesta de discapacidad a nivel central, pero no baja. No se concretiza.
	Se da acceso, pero no se asegura la permanencia de dichos estudiantes.
	Existe voluntad política, pero lo pragmático falta. Acá es más nominal. Hay un discurso muy correcto e inclusivo, pero debe ser llevado a la praxis, si no es puro bloof.
	No hay una política transversal al respecto.
	Todo es reaccionario frente a emergencias, no se realiza una planificación anticipadamente, con tiempo. Si sabes que el próximo año llegará más diversidad, tú puedes prepararte...
	Hay cosas de la burocracia que afectan la concreción real de una inclusión efectiva.
	Hay una intención, que algo pasa... Falla la implementación. Sólo se asegura el acceso. Una cosa es asegurar el espacio, pero hay que preocuparse de su permanencia.
	Si tú abres un cupo, tienes que cumplir tu oferta, tiene que ser una oferta buena, no poner peldaños para gente en silla de ruedas... No bajarle el nivel, sino que asegurando su permanencia.
Hay cosas que no podemos hacer, pero hay mucho que sí podemos mejorar, no vender ilusiones falsas.	
Campus Sur	Sin embargo, en el CeACS se dieron cuenta de que en Campus Sur no deberían trabajar únicamente con esas personas que Pregrado les decía, ya que la mayoría de los estudiantes tiene perfil SIPEE (el 80% es de quintil I, II o III). Por ello el trabajo que el CeACS realiza es transversal.
	En CS los ayudantes son ayudantes para el profesor, no para los alumnos, entonces no realizan ayudantías. Por eso las tutorías del CeACS nacieron acá.

	<p>En CS algunas carreras cortan en 600 puntos.</p>
	<p>En CS no todos los cursos tienen programas.</p>
	<p>En el CeACS trabajan más en lo concreto de la enseñanza que en el diseño curricular.</p>
Diversidad	<p>creemos que la diversidad es un valor</p>
	<p>creemos que las aulas cuando hay estudiantes diversos mejoran la calidad y se mejoran la calidad de los aprendizajes</p>
Diversidad	<p>El origen de todo el trabajo en la materia parte enfocándose en diversidad socioeconómica.</p>
	<p>Con el tema de la discapacidad, la confidencialidad es muy importante. No tienen nada de información sobre ese tema.</p>
	<p>Los estudiantes con beca indígena son súper pocos, y son muchos menos que los que se declaran pertenecientes a un pueblo indígena.</p>
	<p>Debería decir “INMIGRANTES” en vez de nacionalidad, ya que hay personas que pueden ser chilenos (haber obtenido la nacionalidad), pero eso no quita que tienen rasgos culturales muy arraigados de sus culturas de procedencia. Entonces al poner “nacionalidad” podría perder su diversidad.</p>
Diversidad	<p>Es necesario categorizar las dimensiones de la diversidad, ya que no todas tienen la misma profundidad. Algunas son transitorias, mientras que otras son estructurales de tu ser. Otras pueden ser invisibilizadas, y uno mismo podría no estar dando cuenta de que pertenece a ese grupo de diversidad. Por ejemplo, pueblo originario y género son de por vida, mientras que los gustos están asociados al momento de la vida de la persona y por tanto cambiarán.</p>
	<p>¿Qué es ser mapuche? ¿Es tener apellido (comprobable a través del registro civil, pero el apellido sólo sobrevive el del lado paterno (problema)) o es identificarse con el pueblo o cultura?</p>

	<p>Por ejemplo, en el caso de los mapuche pasa que muchos jóvenes de 18 años no se sienten mapuche. Están desarraigados, por toda la mirada colonizadora imperante. Pero luego de cierta edad comienzan a tomarle el peso y a identificarse como mapuche.</p>
	<p>La diversidad se conecta con identidad.</p>
	<p>Los chiquillos que tienen que trabajar... Es muy difícil... Cada día pesa más la asistencia, por el tema de los paros... Falta mayor comprensión de la sociedad chilena. ¿Quién va a querer estudiar y trabajar? NADIE , lo hacen porque lo necesitan. No se dan facilidades... Entonces vuelve a ser la Elite... “He tenido que convencer a gente de que no abandonen la carrera”.</p>
	<p>Estudiante que sacó 7 en su examen de grado. ¿Y si no lo hubiera convencido? Si no haces convenios por debajo, sin que nadie se entere... Una privilegiada alegó</p>
<p>Diversidad</p>	<p>Lo primero que me parece, es que hablando de diversidad interesan todas las diversidades. Y no me surge algún criterio para pensar que una es más importante que la otra. [...]</p>
	<p>De partida, la única diversidad que siento está mejor representada, o sea, cuando hablamos de que la diversidad ha crecido de manera exponencial en los chicos que están ingresando, es una diversidad socioeconómica. Hay otras diversidades que se invisibilizan o que nos están costando mucho todavía abordar.</p>
	<p>porque de partida la atención a la diversidad es atender distintos ritmos, así de manera gruesa. Y eso no lo tenemos. Entonces, ¿Cómo pensamos un currículum más flexible? ¿Cómo logramos, en términos de temporalidad, que un estudiante pueda distribuir y que más aun pueda elegir...? Y que la docencia, el abordaje de los temas pueda ser multicultural. Yo creo que ese es el norte. Hoy día estamos lejos de eso.</p>
	<p>Porque efectivamente, cuando hablamos de la atención a la diversidad, así como no deberíamos quedarnos sólo con la diversidad socioeconómica (que es hasta el momento lo único que estamos abordando de manera más consciente, lo demás está invisibilizado, no debiera ser un solo actor, el estudiante. Si bien me parece una buena entrada, el tema de atender a la diversidad supone a todos los actores de la Universidad.</p>

Diversidad	El quintil está relacionado linealmente con muchas cosas !!
	Desde las regiones surge un flujo de ricos hacia Santiago.
	El IV es mejor proxy que dependencia del colegio para detectar “entornos vulnerabilizados”.
	Quizá no todas las dimensiones sean abordables para todos los tipos de diversidad.
Diversidad	Si los estudiantes salieron o no de un colegio técnico es relevante, ya que ellos vienen con mucha capacidad práctica y poca teórica. Entonces habría que mirar 3 cosas: el tipo de enseñanza, el IVE y la dependencia del establecimiento.
	La discriminación por género tiene mucho que ver con el acoso y el poder.
Diversidad	La parada de esta señora es desde la INTERSECCIONALIDAD, es decir, cómo todas las dimensiones de la diversidad afectan las oportunidades que tiene un estudiante. Cree que no son cosas que deban mirarse por separado, sino que siempre de manera interseccional.
	El origen geográfico se cruza con el nivel socioeconómico, debido al costo que significa venir a estudiar viviendo de una región. P. Originarios se relaciona con origen geográfico.
	Además, el Nivel Socioeconómico, origen geográfico y la condición de discapacidad... AFECTAN LA RETENCIÓN de los estudiantes. Comienzan a reprobar ramos, por lo que entran en causal de eliminación.
	En FACSO también hay muchos estudiantes que trabajan. Todos aquellos que no pueden compatibilizar los estudios con el trabajo, muchas veces terminan desertando. La Universidad no tiene una malla con horarios flexibles que le facilite la vida a las personas que tienen un trabajo.
	En género hay políticas, pero falta tocar cosas como el acoso, micromachismos...

	<p>En Edad, hay un handicap con la tecnología, ya que en FACSO han tenido que levantar cursos de nivelación para personas mayores en Excel, etc.</p>
	<p>Cuando se prioriza una, debes tenerlo bien justificado, ya que habrán grupos que quedarán fuera del “beneficio”, por así decirlo.</p>
Diversidad en la sala	<p>Más que un curso que aborde específicamente el tema (para lo que habría que revisar las mallas y quizá alguno podría tenerlo específicamente), nosotros desde formación general propiciamos cursos que apuntan hacia esto y además cursos donde se promueva la discusión.</p>
	<p>no tenemos una variable que diga si cada curso toca o no el tema de la diversidad</p>
	<p>Con suerte tenemos programas de los cursos</p>
	<p>Aunque tú estés de acuerdo con el aula diversa, si yo no te apoyo entonces tampoco lo puedes hacer.</p>
[Diversidad en la sala] [Profesores]	<p>Las salas de clase son espacios de poder...Donde los profesores tienen el poder. El tema de la diversidad debe venir desde los profesores... Ellos reproducen machismo.</p>
Diversidad en la sala	<p>Existe un discurso monocultural. “Tú no adaptas el currículum a la diversidad”, queda disociado. Lo que se espera es que los estudiantes se adapten. Así transita la cultura hegemónica.</p>
	<p>Realizar una pedagogía del sujeto. Sin ver el para qué, cómo, cuándo. Falta el quién. Se nos olvida que somos relacionales... Saber quiénes son mis chiquillos, yo hablo desde ellos también. Me relaciono desde sus identidades. Identidad no es solo un paradigma, se relaciona con motivaciones, sueños... con mil cosas... Un chiquillo más campesino, su sueño no será casa en la dehesa, quiere una choza con niños libres corriendo...</p>
Diversidad en la sala	<p>La atención a la diversidad no se sostiene sólo sobre la voluntad de un profesor... Hay muy profesores de muy buena voluntad que te dicen “no sabemos hacerlo” y es legítimo.</p>

	<p>el académico no tiene formación ni herramientas para poder hacer un cambio de orden cultural y además el acompañamiento para la atención a la diversidad y para ser inclusivos en la Universidad, no va a ser suficiente con que el académico en su clase vaya desarrollando herramientas...</p>
	<p>hay un tema que nunca se va a transar, espero yo, que es la libertad de cátedra, que es eso lo que nos hace Universidad. No soy académica, pero yo creo que la libertad de cátedra es parte de lo que define el quehacer de una universidad. Entonces, más que pensar en intervenir una cátedra el tema es generar dispositivos que acompañen, que estimulen, que evalúen</p>
Diversidad en la sala	<p>Hoy en día se habla de competencias genéricas de los profesores, y una de ellas es la valoración y respecto de la diversidad. Este tema se podría trabajar (levantar) desde los mismos profes, desde sus declaraciones.</p>
Diversidad en la sala	<p>“Esto es así, como deben haberlo visto en el colegio”. El efecto emblemático ocurre, porque los profesores creen que todos sus estudiantes fueron a buenos colegios.</p>
	<p>En el aula influye el factor docente, los profesores de la Chile no son docentes. Los profes no son didácticos al enseñar.</p>
[Diversidad en la sala] [Interacciones]	<p>El contacto te va generando cambios, sobretodo en espacios donde a las personas les gusta aprender (como es la universidad), están dispuestos a escuchar al otro.</p>
Universidad	<p>la Universidad es una universidad compleja donde hay 3 funciones: extensión, investigación y docencia. donde la docencia no es tan valorada.</p>
	<p>es lento, y en una Universidad que se mueve por la investigación, no se mueve por la docencia. Eso igual hay que tenerlo claro.</p>
	<p>Esta es una universidad compleja, donde la investigación es lo más relevante</p>
	<p>Hay que ver cómo estas tres patitas se nutren. La investigación nutre la formación y nutre la extensión. O sea, si es que los profesores no investigan nos quedamos atrás, no somos una</p>

	universidad de punta, no generamos una formación ni una extensión de punta...
Universidad	El objetivo de la Universidad de Chile es llamar a estudiantes de TODO CHILE.
Universidad	<p>en un lapso de 5 años se instalaron temas que antes eran impensados. En poco tiempo, a mi juicio, parecía que era imposible convencer a alguien de la posibilidad de que un estudiante pudiera entrar por sus méritos y notas en la enseñanza media y que se dejara de mirar sólo el puntaje PSU como único criterio fue un paso gigante. Y siento que también a nivel país han pasado cosas que fueron bien decidoras. Yo siento que se ganó mucho en la instalación de ciertos temas, que hasta hace poco era impensado. Y hoy día es al revés: es impensado que no integremos estos temas.</p> <p>se está mirando desde la Vicerrectoría Académica y también es el planteamiento de los estudiantes: buscar formas de valorar la docencia dentro de la carrera académica. O sea, eso es una responsabilidad de gestión, de política institucional más que del académico mismo.</p>
Universidad	<p>Todo está pensado para un “estudiante modelo”, que no trabaja, que acaba de salir del colegio y que su única preocupación es la universidad... Ese estudiante no es real.</p> <p>Se han hecho avances.... Victor perez partió y Vivaldi partió con cosas de discapacidad y otras cosas de diversidad funcional.</p>
Equidad e inclusión	<p>La política de equidad e inclusión tiene grupos focales definidos Son siete: género, socioeconómico, regiones, padres/madres, discapacitados...</p> <p>La forma en la que aborda el problema en la U es que: se determina qué grupo está excluido y se trabaja por su inclusión. Todo esto se ha hecho mirando datos nacionales, ya que los datos con los que cuenta la universidad son reducidos.</p> <p>las políticas deben ser aprobadas por el Senado Universitario.</p>
	Es más que un discurso, se han hecho muchas acciones concretas. De partida el hecho de que exista una Política de

Equidad e inclusión	<p>Equidad e Inclusión, se habla ya de una política institucional, de una voluntad política importante.</p> <p>al alero de esta política han habido programas (financiados) con equipos de trabajo dedicados a temas vinculados al acceso y acompañamiento de estudiantes.</p>
Equidad e inclusión	<p>la Universidad se adscribe a una política de equidad e inclusión, tenemos una política que está validada por el senado universitario, entonces de alguna manera tenemos que hacernos cargo de eso</p> <p>Una parte importante de la política tiene que ver con cómo ésta se bajó.</p> <p>ha sido una tensión la instalación de eso porque en el fondo rompes con un paradigma tradicional que tiene que con que igual formamos los mejores y hay docentes que se preguntan por qué tenemos que abrir estos espacios.</p> <p>La PEEI es del 2014 y se genera sólo la política, entonces de a poco se empieza a bajar, a bajar... Y ahora se está recién creando los mecanismos que acompañan.</p> <p>Si uno dice, ya, estamos a favor de la política de equidad e inclusión, creemos en esto, pero igual cuando te evalúa, te vamos a evaluar por la investigación.</p>
Cambio cultural	Hay que hacer muchísimo, este es un cambio cultural que tomará unos 10, 20 años... Así de lento por la complejidad que tiene el cambio y la complejidad que tiene la institución.
Cambio cultural	"Cambiar prácticas para cambiar culturas..." Eso puede tomar DÉCADAS.
Cambio cultural	<p>Entonces yo encuentro que en términos culturales hemos avanzado, en instalar el tema, y en eso el logro es gigante, por el poco tiempo.</p> <p>Ahora, si bien se instala el tema y hay avances en poco tiempo, queda muchísimo camino todavía para pensar que la Universidad llegue a ser inclusiva.</p>

	creemos que es un proceso de algunos años, no se soluciona con un taller ni con un encuentro, sino que con un programa de trabajo y acompañamiento.
Decisiones	<p>se definen con los directores de escuela obviamente, pero el director de escuela es una persona, es un cargo político</p> <p>yo creo que la política de Eel tuvo jornadas de reflexión donde se generaron espacios donde se pudo recoger algunas impresiones de los profesores.</p> <p>Pero es una institución tan grande... cómo se mueve, o sea, Beauchef es un mundo distinto a cómo es Artes.</p> <p>Claro, se hace lo que se puede, se socializa, pero igual nos falta.</p>
Decisiones	En la Chile es muy lento generar cambios, son procesos lentos
Decisiones	<p>el tema de la equidad y la inclusión es un tema que nos convoca, nosotros nos juntamos a hablar con directores de escuelas, con coordinadores de primer nivel, con académicos, con estudiantes. Es un tema vigente que nos quita el sueño. Hay programas dedicados a eso. Es un tema que atraviesa lo que hacemos, está muy presente.</p> <p>Ahora, la buena noticia es que estamos acompañados por políticas públicas que están promoviendo esto, de hecho los nuevos procesos de acreditación de carreras toman esto como un indicador. Eso "obliga" a instalar...</p> <p>pasa a instalarse como un tema de política institucional, también en términos de responder a necesidades país y temas país.</p>
Decisiones	¿Cómo le fundamenta al decano que hay un 10% de mujeres que quieren y querrán entrar a la facultad? Debo pensar en la viabilidad política de la metodología propuesta.
Competencias	La Universidad hizo un cambio curricular importante en el que adscribe al modelo orientado por competencias

	<p>lo máximo que llegamos a tener es una ficha del curso, que dice el propósito general, las competencias asociadas, los créditos...</p> <p>A partir del proceso de innovación curricular se generan muchas reflexiones acerca de la docencia, acerca de lo que hay que realizar, qué cambios en las prácticas hay que tener. Y se han generado en las unidades locales, unidades de apoyo a la docencia y el aprendizaje</p> <p>A nivel nacional, esto empieza a surgir fuertemente con todo lo que tiene que ver con el proceso de innovación curricular. El tema de la renovación de los currículums parte por el año 2000, un poquito antes. La Universidad se demora en eso, se demora en decidir que va adscribir un modelo por competencias, porque hay un gran debate acerca de que nos vamos a vender al mercado, de que estamos pensando solamente en términos económicos, que nos vendimos al sistema neoliberal... Se genera mucho debate.</p> <p>Se logra generar el hito, y ahí es como más mandato pero que igual no se cumplió, con el reglamento de Pregrado de 2008: "todas las carreras tienen que estar innovadas por competencias y tienen 5 años para hacerlo". Es decir, todas las carreras de la Universidad debieran haber estado innovadas el 2013, pero eso todavía no está, todavía faltan carreras...</p>
Accion afirmativa profesores	No, nada de este estilo. Pueden haber iniciativas muy puntuales, pero en el fondo, lo que ustedes generaron en Beauchef es algo conocido, todos sabemos de la política.
Diversidad profesores	Yo creo que lo que debemos lograr es una diversidad en todos los que somos parte de la comunidad universitaria, incluidos nosotros los profesionales también. Eso no está y yo creo que debe abordarse. Cómo la diversidad de académicos, en las mismas categorías que tú planteas, puede aportar y enriquecer los procesos formativos. Y también en los profesionales.
Identidad	El concepto de identidad social es clave! La Universidad es un momento clave ya que acá se cierra el proceso identitario. En la infancia aceptas todo, en la adolescencia te rebelas contra todo y en la universidad cierras este proceso.
Interacciones	Incluso los temas que los estudiantes pueden conversar son diversos y dependen mucho de todo su background.

	<p>Silvia Hurtado dice que son las interacciones informales las que más repercuten en el fenómeno de la diversidad. Y por lo tanto, debería fomentarse la interacción entre estudiantes. EN CAMBIO, acá en Chile y en la Chile EL AULA ES EL CENTRO. Entonces quizá sus hallazgos no aplican a nuestra realidad.</p>
Interacciones	<p>Considerar que NO SON SUJETOS PASIVOS, contar con mujeres, con indígenas, de por sí generará un cambio en cómo se producen las relaciones!!</p>
Sistema universitario	<p>No es que una universidad esté estratificada, sino que todo el sistema está estratificado... De hecho, es posible decir que existen universidades de ricos y universidades de pobres.</p>
Mi aporte	<p>Mi trabajo sería un muy buen aporte, ya que todos los estudios se han realizado en EEUU. Y acá los estudiantes no viven en el campus, y además, los campus están separados acá. Y es raro, porque en Beauchef hay sólo un área del conocimiento. El Campus Andrés Bello en verdad no existe.</p> <p>“MUY POTENTE, NO EXISTE Y LO NECESITAMOS” Ahora hay hartos que hacer en la materia. Hacer esto antes era difícil porque todos pensabas que “La Chile es diversa” a priori.</p>
Mi aporte	<p>quiero que mi trabajo sea accionable, es decir, que tenga repercusión en la universidad, que sea llevado a cabo.</p> <p>Para convencer de que necesitan el indicador es necesario mostrar cómo este funcionaría, ya que actualmente trabajan sólo en la medida que les da su tiempo.</p>
Diversidad profesores	<p>En Veterinaria el 70% de las estudiantes son mujeres, mientras que los profes son principalmente hombres. “¿Por qué estudia aquí si es tan bonita? Sea modelo.”</p>

Anexo K: Matriz de vaciado de la segunda tanda de entrevistas

Se incluyen citas de Rafael Epstein, Matilde Méndez y Benjamín Mejías. Aquellas citas que comparten la casilla de categoría vienen del mismo emisor/a.

CATEGORÍA	CITA
Avances UCh	Yo creo que sí somos un ambiente tolerante, obviamente evolucionamos con la sociedad, tratamos de estar en la frontera de la evolución.
	Sí es verdad que todas las construcciones nuevas sí lo consideran. Y también es verdad que de a poco se le hacen modificaciones a las construcciones viejas para que también funcione.
	La Universidad ya firmó un convenio con la JUNJI para tener sala cuna en todos los campus
	La idea de estas políticas es que el ingreso a la Universidad de Chile sea por meritocracia, pero por una meritocracia que no esté condicionada a las falencias del sistema educativo, no supeditada a las desigualdades.
	Habrà que ver los análisis y estudios que saque la VAA y Depto de Pregrado con respecto a ese tema, pero en mi opinión va por un buen camino, la Universidad se está haciendo cargo.
	Por otro lado, las facultades por sí solas también han hecho otras cosas. Sociales con SIPEE, Derecho y Filosofía con ciegos, PEG en ingeniería...
	Existen avances como cupos de equidad socioeconómica, cupos de género en Beauchef, construcción de salas cuna en los campus, protocolo contra el acoso y discriminación arbitrarias o decreto Mara Rita en Inap, los sin duda son medidas positivas, pero limitadas.
	En Ingeniería está el PEG [...]. Yo creo que eso refleja la cultura de la organización. No es una orden que salió de Rectoría o de alguna vicerrectoría...
En género sólo se está aplicando allá (y lo hicieron antes de la política), en enfermería o trabajo social no.	

	<p>estas medidas son tomadas de manera reactiva por la institución gracias a la presión de las/os mismas/os estudiantes o desde pequeños espacios institucionales como la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género.</p>
	<p>También está el tema de la mantención dentro de la Universidad. Hay programas que yo creo que son súper importantes, el acompañamiento que se hace después con los estudiantes que ingresan por SIPEE durante primer año,</p>
	<p>Yo especularía [...] que hay recursos centrales, pero las facultades igual requieren poner plata.</p>
	<p>falta de acompañamiento a estudiantes SIPEE, la ausencia de políticas para estudiantes migrantes (no de intercambio), falta de infraestructura y programas para estudiantes con diversidad funcional, entre otras carencias</p>
	<p>no hay un esfuerzo institucional de la universidad para mejorar ese problema [docencia], sólo cosas aisladas en las facultades.</p>
	<p>Creo que en las condiciones actuales de distribución de presupuesto y reglamentos la Universidad no tiene las condiciones para hacerse cargo de la diversidad</p>
Política de Equidad e Inclusión	<p>La Política de Eel, que aún no se promulga, la que busca corregir los problemas del sistema educacional escolar chileno en términos de acceso.</p>
	<p>Esta política promueve la diversidad de ingreso a la Universidad de Chile.</p>
	<p>La PEI se inspira en políticas como el SIPEE que se originó en Sociales el 2011, y otras experiencias como el propedéutico de la USACH, Talento e Inclusión de la UC, entre otros</p>
	<p>También se ha diversificado otros tipos de ingreso</p>
	<p>Lo que hace la política es ponerse al día en esta materia y tratar de unificar o aunar los esfuerzos</p>

	<p>La PEI todavía no se promulga, el rector todavía no la firma para que sea ejecutada, actualmente se está ejecutando por voluntad misma de los actores, no porque haya una política. Actualmente yo no le puedo exigir a los demás órganos que cumplan con eso, porque no está la política.</p>
	<p>Quizá el Rector tiene observaciones respecto a la política...</p>
	<p>Se hacen cupos supernumerarios y no bonificación porque eso está prohibido a nivel del consejo de rectores,</p>
	<p>La PEI es una iniciativa del Senado, no sé si exclusiva, pero sí principalmente.</p>
	<p>La PEI es una política enfocada en estudiantes, pero también pretende abarcar la situación de académicos y funcionarios. No es tan explícita con el tema de académicos y funcionarios,</p>
Actores	<p>Por supuesto que habrán distintas visiones. Algunos dirán que nuestra misión es generar la mejor investigación y no necesariamente corregir temas de desigualdad.</p>
	<p>el estamento académico es reacio a los cambios y actualmente siguen encontrándose en una situación de superioridad respecto de los estudiantes.</p>
	<p>presión de las/os mismas/os estudiantes o desde pequeños espacios institucionales como la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género</p>
A favor	<p>Hay una gran mayoría que sí está de acuerdo con este tipo de cosas.</p>
	<p>Los estudiantes sí están comprometidos. Los profesores, yo creo que sí.</p>
En contra	<p>Porque implicaría bajar puntajes de corte.</p>
	<p>dicho sector se opone a la implementación del PACE</p>
	<p>sigue existiendo un bloque importante de académicos llamados informalmente los “excelentistas”, que se oponen a todo tipo de cambio que altere los mecanismos estandarizados de acceso a la Universidad</p>

	<p>Hay quienes dicen que entrarán estudiantes de no muy buen rendimiento, entonces sufrirán, se generan expectativas que no se podrán cumplir para estos alumnos que vienen de condiciones muy desfavoradas...</p>
Estrategia	<p>Eso es porque la diversidad es parte de nuestra estrategia, es parte de los valores de nuestra organización,</p> <p>la estrategia es algo que se va formando en la organización, no es algo que escribe alguien. Si tenemos una estrategia, es algo que está plasmado en toda la organización, dicho eso, por supuesto que la Universidad de Chile tiene una estrategia. Una estrategia que se forma en base a comunicación y la comunicación se forma en base a todos los organismos que tiene la Universidad, sus instituciones, sus autoridades, los mismos profesores...</p> <p>No existe una fórmula. [...] No he visto que tengamos una meta de diversidad. Lo que sí veo es que medimos nuestra diversidad constantemente, algunos atributos, qué porcentaje... y siempre nos regocijamos, qué bueno que somos diversos</p> <p>Pero es discurso mío no tiene que ver con equidad. [...]Desde la conveniencia, la diversidad nos conviene mucho.</p> <p>Yo creo que tenemos que trabajar mucho más en la diversidad porque tiene mucha conveniencia para nosotros. Hay talentos que se pierden, grandes talentos, por la inequidad que hay en la formación en Chile. Todas estas políticas de equidad en términos egoístas pueden rescatar para nosotros talentos increíbles. Eso es lo que creo. Hay mucho talento que se pierde y deberíamos hacer algo al respecto.</p> <p>No necesito que vengan a decírmelo.... Necesito que todos lo conversemos.</p> <p>definitivamente esta Universidad debería cuestionarse y buscar los talentos con mucha más fuerza que la que los estamos buscando hoy día. Yo creo que hay mucho talento que se pierde.</p> <p>Nos gustaría que la Universidad de Chile esté abierta para todos los talentos del país y lamentablemente no todos los jóvenes talentosos de este país pueden acceder a la Universidad de Chile. Los talentos están</p>

	<p>repartidos en la naturaleza en forma random, luego no hace ningún sentido que no lleguen de todos lados y de todas las condiciones sociales y de todas las condiciones estructurales como llamaste tú.</p>
Diversidad	<p>Estos cambios son cambios culturales y son conductas que nacen de uno estar inmerso en una comunidad. [...] Tengo la impresión, en base a mi experiencia, que una verdadera tolerancia, que una verdadera diversificación de todas las corrientes, nace de una comunidad que postula esos principios.</p>
	<p>El tema de la diversidad en la educación es algo que apoyan los organismos centrales, pero es una labor que hacen los profesores día a día.</p>
	<p>La mayoría de las/os estudiantes reacciona de manera positiva frente a la diversidad</p>
	<p>Sin embargo, en cuanto a la diversidad de pensamientos políticos creo que existe una seria falta de tolerancia y respeto por quienes piensan distinto, lo que tiende a generar un clima hostil en algunos contextos estudiantiles.</p>
	<p>Yo creo que es importante cuantificar estas situaciones, no “lo más”, sino lo mejor que se pueda.</p>
	<p>Este tipo de trabajos son importantes. No va a ser el último, no va a ser concluyente. Pero es valioso.</p>
	<p>no sé si el país entiende bien la importancia de la diversidad, ya creo que no. En ese contexto la Chile tiene un liderazgo importante y lo ejerce, pero hay que entender que estamos inmersos en una realidad donde la diversidad no tiene toda la valoración que debería realmente tener. No en el discurso, sino que en la guata, en el día a día, en lo que realmente uno hace.</p>
	<p>Ten cuidado con la diversidad hecha por decreto, hecha por nivel central.</p>
	<p>La diversidad aparece siempre, todos los días. [...] La Universidad tiene un discurso formal del valor que tiene la diversidad,</p>

	<p>Que un físico no pueda caminar, para efectos de la investigación en física, no muestra que tengamos tolerancia a la diversidad porque aceptamos a alguien muy inteligente. [...] La pregunta es si aceptamos discapacidades de otro tipo, gente a veces no tan inteligente. Y eso choca con la excelencia...</p>
	<p>La U no se hace cargo del choque entre académicos y estudiantes</p>
Relevancia	<p>El concepto de “meritocracia en contexto” es algo que en Chile se está levantando hace no tantos años, antes se los medía a todos por igual, ignorando las diferencias</p>
	<p>son los cambios en la misma sociedad que van permeando al estudiantado, académicos/as y trabajadores/as</p>
	<p>Respecto de otras dimensiones de la diversidad, en general impera la desidia y falta de iniciativa o voluntad política, más que una oposición férrea.</p>
	<p>no es una prioridad, lo que se refleja en la ausencia de estos debates en los principales espacios de toma de decisiones como lo es el Consejo Universitario y Senado Universitario,</p>
Profesores	<p>una parte importante de los académicos confunde su rol pedagógico con una figura de autoridad más bien arbitraria. Si bien tiendo a creer que no es la mayoría de los académicos, una cantidad alarmante se resiste a los cambios en la composición del estudiantado desde el excelentismo, el machismo y la homofobia.</p>
	<p>“temor referencial”, tenerle miedo a alguien por ser un superior.</p>
	<p>Diversidad de profesores no es algo que se aborde, se puede considerar como una modificación a la política ciertamente.</p>
	<p>No [es diverso]. Está compuesto en su mayoría por hombres relativamente mayores de nacionalidad chilena. Cualquier diversidad de pensamiento que ellos puedan tener no subsana la falta de representación concreta de otros sectores de la población.</p>

	<p>mayores grados de excelencia deben estar inmersos en una diversidad grande y el sistema debe ser capaz de medir esa excelencia en distintas dimensiones</p>
	<p>Podría ser que el cuerpo académico no tenga toda la diversidad que uno quisiera. Tal vez el conjunto del cuerpo académico sí la tiene, yo creo que sí. Pero esa diversidad a nivel global ocurre por una suma de niveles locales, y quizá ahí puede faltar diversidad</p>
Diversidad en la sala	<p>la diversidad de puntos de vista es una condición necesaria para la construcción de conocimiento y, por lo tanto, consustancial a la noción de universidad pública.</p>
	<p>favorece ambientes de aprendizaje y respeto.</p>
Docencia	<p>Yo creo que la docencia no está tan subvalorada dentro de la Universidad. Sí la investigación, sobretodo en algunas áreas</p>
	<p>Hay profes que no tienen tantas habilidades pedagógicas y ese es un tema que debemos abordar como Universidad,</p>
Presupuesto	<p>Al final, cuando uno quiere hacer estas políticas, aparece el tema de los recursos, sin duda.</p>
	<p>Lo más correcto sería decir que los recursos para esas labores le dan el ritmo que puede tener el empujar esas políticas de diversidad.</p>
	<p>En esa lógica uno podría postular de que debería haber más recursos centrales para apoyar a los niños vulnerables de modo de tener una mayor diversidad... Hay que avanzar en eso.</p>
	<p>porque el presupuesto actual de la universidad (y ha sido así desde los 90s) se redistribuyen los recursos de acuerdo a criterios históricos. [...] No hay una tendencia a redistribuir los ingresos dentro de la universidad de Chile y esa es una cuestión grave.</p>
	<p>El Senado participa en la tramitación del presupuesto de la Universidad.</p>

Organización	Es parte de la evaluación de la universidad, y el consejo mira la diversidad de forma importante para hacer su evaluación. No importa quién haya construido la base... La idea no es duplicar el trabajo.
	¿Cómo nos subimos a eso? Se viene un tsunami, y eso lo sabemos todos. ¿Contrato unos burócratas? ¿Cómo me subo a este tsunami? En base a una comunidad que se sube al tsunami. Lo mismo con la diversidad, con la tolerancia... Hay que formar cultura... Ahora, yo creo que esta institución es buena en eso, y muy buena. Nunca ha sido una oficina central la que ha provocado los cambios... Los ha apoyado, los ha institucionalizado, los apoya (más que gatillar), pero nosotros somos grandes... Tenemos obligación de estar... [de ser un ejemplo]...
	no podemos reducir el problema de género a la oficina de género. No podemos reducir la excelencia en la docencia a que yo arme acá un grupo para apoyar la docencia. ¿Ayuda? Sí. ¿Pero es la que lo provoca?
	ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD: Rectoría es el ejecutivo. El Consejo (algo de ejecutivo tiene también) y el Senado son el legislativo, Contraloría interna, el órgano fiscalizador, junto con la dirección jurídica (relacionado con Rectoría) y por último está el Consejo de Evaluación.
	El Consejo de Evaluación es un órgano central de la U, algo así como un centro de estudios de la U. Se le encargan estudios para ver cómo es posible orientar políticas dentro de la universidad o cómo se han estado implementando ciertas cosas. Está compuesto por académicos importantes.
Senado	El tema más urgente es el de los estudiantes, por ejemplo, si son padres, la Universidad de Chile no necesariamente les tiene que dar las facilidades, cada Facultad decide qué facilidades se le dan
	Ahora están tramitando una política de corresponsabilidad, tema que se ha trabajado con MAPAU.
	Hay una serie de modificaciones que queremos hacerle [al Senado], hay acuerdo, pero estamos complicados porque eso significa modificar los estatutos de la universidad de Chile, lo que implica hacer una modificación a la Ley y eso tiene que pasar por el Congreso.

	Actualmente, si el proyecto [Ed. Superior] llega a aprobarse, el Senado Universitario va a cerrar y el Consejo Universitario también va a cerrar.
	También está el tema de la representatividad de los estamentos, hay una desproporción enorme respecto a lo que hay en la universidad
	El problema que tenemos en el Senado es la asistencia de algunos senadores,
	Están casi todas las disciplinas representadas en el Senado.