

|N°28/ 2025|

CUADERNOS DE
INVESTIGACIÓN

ISSN
0719-7896

Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior

Explorando los problemas de convivencia en
contextos de diversidad e inclusión en cinco
facultades de la Universidad de Concepción

Óscar Nail Kröyer, Violeta Montero Barriga, Daniel Paredes Ulloa, Máximo
Muñoz Reyes, German Lagos Sepúlveda y Úrsula Cea Monsalves



CUADERNOS DE
INVESTIGACIÓN

Aseguramiento
de la Calidad
en Educación
Superior



ISSN 0719-7896

Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad
N°28 Año 2025

Comisión Nacional de Acreditación (CNA)

Merced 480, Piso 8 - Santiago, Chile

Teléfono: (56-2) 24840600

investigacion@cnachile.cl

Director General Renato Bartet Zambrano

Editor General Luciano Mariño Beltrán

Coordinadora Editorial Mariana Henríquez Vergara

Equipo Técnico

Mauritza Fuentes, Priscilla Torres, Carla Muñoz, Diego Marchant,
Paola Garcés, Ignacio Parada, Jacqueline Canivilo

Diseño y realización gráfica

Carlos Ríos Hidalgo

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

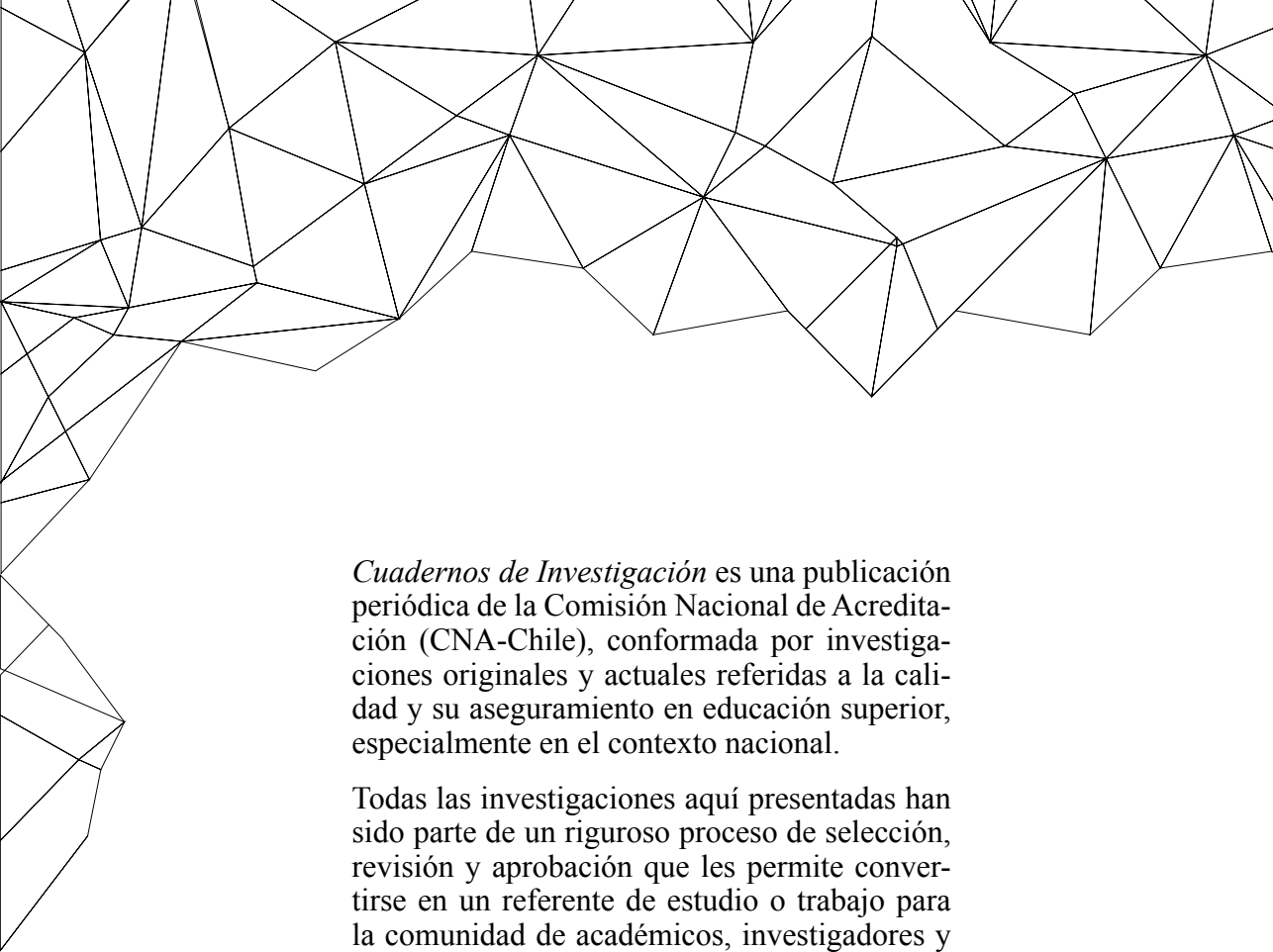


Reconocimiento. Debe reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera que sugiera que tiene el apoyo del licenciador o lo recibe por el uso que hace.



No Comercial. No puede utilizar el material para una finalidad comercial.

Para citar este documento: Nail, O., Montero, V., Paredes, D., Muñoz, M., Lagos, G. y Cea, U. (2025). *Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción* (N° 21.091) y de la experiencia internacional comparada. (Vol.N°28). Santiago de Chile: Comisión Nacional de Acreditación. Serie Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad. Disponible en la red: <http://www.cnachile.cl/>



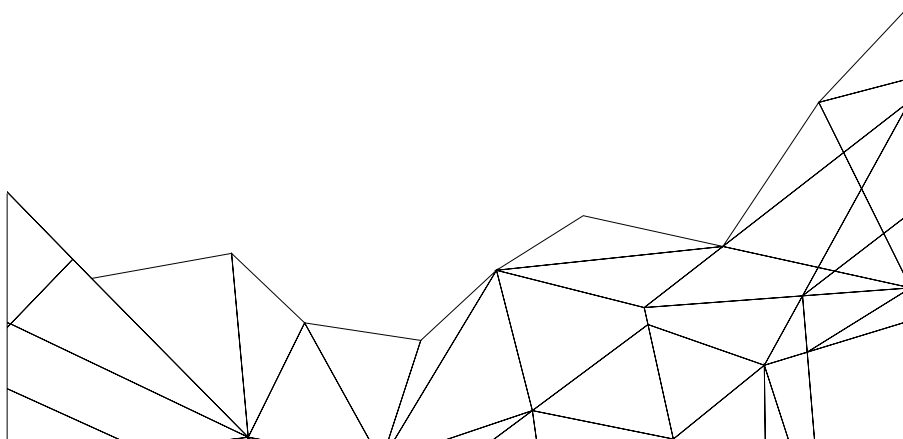
Cuadernos de Investigación es una publicación periódica de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile), conformada por investigaciones originales y actuales referidas a la calidad y su aseguramiento en educación superior, especialmente en el contexto nacional.

Todas las investigaciones aquí presentadas han sido parte de un riguroso proceso de selección, revisión y aprobación que les permite convertirse en un referente de estudio o trabajo para la comunidad de académicos, investigadores y especialistas en la materia.

Los *Cuadernos de Investigación* de CNA-Chile pretenden fomentar el desarrollo y creación de nuevo conocimiento en el ámbito del aseguramiento de la calidad en educación superior, difundir sus resultados y contribuir al debate y reflexión en la materia.

Explorando los problemas de convivencia en contextos
de diversidad e inclusión en cinco facultades de la
Universidad de Concepción

Óscar Nail Kröyer, Violeta Montero Barriga, Daniel Paredes Ulloa, Máximo
Muñoz Reyes, German Lagos Sepúlveda, Úrsula Cea Monsalves



CONTENIDOS

Presentación.	11
Andrés Bernasconi Presidente Comisión Nacional de Acreditación	
Prólogo.	14
Sandra Loreto Catalán Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	
Resumen/Abstract	19
Introducción	21
Capítulo I	
Antecedentes Conceptuales	27
I.1 Convivencia en Educación Superior	29
I.2 Equidad de Género en Educación Superior	31
I.3 Inclusión y Diversidad en el Contexto Universitario	34
Capítulo II	
Marco Metodológico	39
II.1. Objetivos de investigación	41
II.1.1. Objetivo General	41
II.1.2. Objetivos específicos	41
II.2. Relevancia de la investigación	41
II.3. Metodología y trabajo de campo	43
II. 4. Procedimiento	53
Capítulo III	
III. Resultados	57

III.1. Resultados análisis de documentos institucionales	59
III.1.1 Documentos de planificación	59
III.2 Resultados de entrevistas semi-estructuradas a actores clave	72
III.2.1 Políticas Institucionales	72
III.2.2 Convivencia universitaria	80
III.2.3 Participación y representación	84
III.3 Resultados cuestionario sobre convivencia	93
III.4 Resultados pauta análisis incidentes críticos	103
III.5 Grupos de discusión de docentes y estudiantes	123
III.5.1 Problemas de convivencia en contextos universitarios	123
III.5.2 Efectos de los problemas de convivencia	128
Capítulo IV	
Conclusiones	133
Capítulo V	
Implicancias y/o proyecciones	143
Referencias bibliográficas	155
Anexos	
Anexo 1. Certificado Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad	163
Anexo 2. Pauta entrevista semi-estructurada a actores clave	165
Anexo 3. Pauta entrevista para grupos focales de docentes y estudiantes	192
Anexo 4. Formato Consentimientos Informados	196

Sobre los autores	208
--------------------------	-----

Edición años anteriores Cuadernos de Investigación	210
---	-----

Índice de Tablas

Tabla 1. Documentos institucionales analizados	45
Tabla 2. Caracterización de la Muestra	47
Tabla 3. Síntesis de los documentos de planificación estratégicas en relación con inclusión, equidad de género y convivencia	61
Tabla 4. Síntesis de las políticas universitarias en relación con inclusión, equidad de género y convivencia	65
Tabla 5. Síntesis de los reglamentos universitarios en relación con inclusión, equidad de género y convivencia	70
Tabla 6. Descriptivos Edad, Años de Trabajo y Asignaturas dictadas	93
Tabla 7. Distribución de la muestra por género	93
Tabla 8. Distribución de la muestra por jerarquía académica	94
Tabla 9. Distribución de la muestra por facultad	94
Tabla 10. Porcentajes Dimensión Inclusión y Diversidad	95
Tabla 11. Porcentajes Dimensión Equidad de Género	98
Tabla 12. Porcentajes Dimensión Convivencia Educativa	101
Tabla 13. Frecuencia de Incidentes Críticos	106

Índice de Figuras

Figura 1. Planos de estructura, campo organizacional y gobernanza de los sistemas de educación superior	72
Figura 2. Causas problemas de convivencia	80
Figura 3. Problemas de convivencia universitaria	81
Figura 4. Participación en gobernanza universitaria	85
Figura 5. Trabajo con Colectivos y Organizaciones Estudiantiles	88
Figura 6. Incidentes Críticos	105
Figura 7. Conflictos en Contextos Universitarios	123
Figura 8. Efectos de los problemas en convivencia	128

PRESENTACIÓN

La Comisión Nacional de Acreditación (CNA) presenta cuatro nuevos números correspondientes a la *Serie Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior*. Los contenidos de estos cuatro números surgen de la VII Convocatoria de Investigación 2023 en el campo del aseguramiento de la calidad de la educación superior. El marco temático de la Convocatoria es el análisis de las actuales necesidades del sistema, la proyección de sus escenarios futuros y los desafíos que emergen de los actores que lo componen. Con ello, la CNA espera ampliar la base de conocimiento científico disponible y aumentar la comprensión de la comunidad sobre el aseguramiento de la calidad y su impacto, desafío que la Comisión ha adoptado explícitamente dentro de sus prioridades.

Para el logro de lo anterior, la Comisión creó un fondo especial destinado al financiamiento de proyectos y estableció, para la adjudicación, un riguroso sistema de evaluación. Los estudios deben ser originales y plantear objetivos que aporten a la reflexión sobre políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad en la educación superior. Las investigaciones deben plantear también la identificación de potenciales oportunidades de mejora y buenas prácticas.

Además de los objetivos arriba señalados, la Comisión definió un conjunto de ámbitos temáticos de investigación prioritarios para el desarrollo de nuevo conocimiento sobre la evaluación y acreditación y la orientación a la calidad de las instituciones y del sistema en su conjunto. Los ámbitos temáticos de investigación fueron:

- Patrones de desarrollo de la oferta de educación superior en Chile
- Sustentabilidad económica de proyectos educativos en educación superior
- Discursos de la calidad de la educación superior en la política pública

- Roles y productos de pares evaluadores en el contexto de los procesos de evaluación externa de la calidad de la educación superior
- Arreglos de gobernanza para el mejoramiento continuo en IES
- Carrera académica o docente en instituciones de fuerzas armadas, de orden y seguridad pública
- Características de integración y legitimación de los diversos actores internos que sustentan el funcionamiento y desarrollo de las IES
- Trayectorias educativas y ocupacionales de personas tituladas o graduadas de educación superior
- Aseguramiento de la calidad en el marco de la digitalización de la enseñanza y el aprendizaje
- Alfabetización digital en educación superior
- Aseguramiento de la calidad en el marco de la internacionalización en carreras y programas
- Patrones de instalación y desarrollo de iniciativas de inclusión, atención a la diversidad y equidad de género

Los cuatro proyectos de investigación financiados que componen esta nueva *Serie Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior* son los siguientes:

Cuadernos de Investigación (2025)	Investigador principal	Entidad patrocinante	Investigación
Cuaderno N°25	Lorena Berríos Barra	Universidad de Chile	Presencia, consistencia y percepciones sobre la competencia digital en programas de pedagogía: Propuesta para una competencia didáctico digital para profesores en formación
Cuaderno N°26	Carolina Álvarez Valdés	Universidad Finis Terrae	Inserción laboral post egreso de la educación superior de estudiantes de pedagogía básica: una comparación entre instituciones de alta y baja acreditación
Cuaderno N°27	Paula Clasing Manquian	Pontificia Universidad Católica de Chile	Efectos de la Política de Gratuidad en la Oferta de Programas de Pregrado en Educación Superior en Chile
Cuaderno N°28	Oscar Nail Kröyer	Universidad de Concepción	Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción

La Comisión espera que estas nuevas investigaciones que se ponen a disposición de la comunidad constituyan una valiosa herramienta de análisis del sistema de aseguramiento de la calidad.

Andrés Bernasconi

Presidente Comisión Nacional de Acreditación

PRÓLOGO

Para formar profesionales de excelencia, la educación superior tiene la responsabilidad de generar acciones sustentadas en cinco pilares fundamentales (Unesco, 2022)¹: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a vivir juntos y aprender a transformar. En este contexto, el estudio titulado "Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción" constituye un aporte significativo al cuarto pilar -aprender a vivir juntos- haciendo posible la comprensión de las dinámicas sociales y académicas que definen el entorno universitario en un espacio de creciente diversidad. Asimismo, este estudio logra identificar los problemas de convivencia que surgen dentro de la universidad y arroja luz sobre las políticas de inclusión, equidad de género y convivencia, cuya implementación, si bien ha sido un avance hacia la equidad, aún enfrenta desafíos estructurales y culturales profundos.

A nivel global, la investigación en convivencia se ha focalizado en la etapa escolar; no obstante, a nivel de educación superior, ha ido ganado relevancia en los últimos años, especialmente en lo que respecta a la promoción de la diversidad. Sin embargo, los estudios de convivencia en la educación superior en América Latina, como el realizado por Mingari et al. (2023) con estudiantes de una universidad argentina, subrayan la complejidad de los contextos socioculturales que influyen en las dinámicas de inclusión, destacando "la relación entre la convivencia y la reconstrucción de la identidad estudiantil" (página 10). En este sentido, el informe de la Universidad de Concepción se erige como un referente valioso, ya que no solo aborda los desafíos desde una perspectiva académica, sino que también plantea soluciones basadas en la realidad de la comunidad universitaria.

² Booth, Tony & Ainscow, Mel (2011). The index for inclusion: Developing learning and participation in schools. Centre for Studies on Inclusive Education.

De acuerdo con lo señalado, la presente investigación aborda un tema de especial relevancia en la educación superior contemporánea: la convivencia universitaria como eje fundamental en la construcción de una comunidad académica inclusiva y respetuosa. En un contexto donde la diversidad cultural, social y de género se ha consolidado como un pilar esencial de la comunidad educativa, este estudio ofrece una reflexión profunda sobre la respuesta de las universidades a estos desafíos y el impacto que tienen las políticas de inclusión y equidad en la vida académica y social de sus miembros.

El tema es de suyo importante, dado que la convivencia universitaria, entendida como la interacción diaria entre los miembros de la comunidad académica, es una de las dimensiones que más influencia tiene sobre el bienestar y rendimiento de estudiantes, docentes y personal administrativo. Como señalan Booth y Ainscow (2011)², la convivencia no debe entenderse como un estado natural, sino como un proceso dinámico que se construye a través de las interacciones y la institucionalización de políti-

cas inclusivas y de respeto mutuo. En este sentido, el estudio es claro en señalar que, aun cuando existen políticas institucionales que buscan fomentar la diversidad y la equidad, su implementación sigue siendo un reto, especialmente en lo que respecta a la adaptación de la cultura universitaria a una perspectiva inclusiva y de igualdad de género, observándose problemas derivados de la exclusión y discriminación hacia grupos minoritarios y diversas identidades de género, etnia y capacidades. Esto resalta la necesidad de seguir desarrollando marcos normativos y estructuras que no solo sancionen la discriminación, sino que prevengan su ocurrencia de manera proactiva, involucrando a todos los actores de la comunidad universitaria: docentes, estudiantes y personal administrativo.

Las fortalezas de esta investigación radican en su enfoque metodológico robusto y en la amplitud de su alcance, que combina análisis cualitativos y cuantitativos para explorar los problemas de convivencia y ofrecer una visión integral del fenómeno a nivel universitario. El uso de técnicas como el análisis de incidentes crí-

² Booth, Tony & Ainscow, Mel (2011). The index for inclusion: Developing learning and participation in schools. Centre for Studies on Inclusive Education.

ticos que, según Monereo (2010³; 2023)⁴ permite comprender la experiencia subjetiva de los individuos involucrados en situaciones conflictivas, contribuye a un entendimiento más matizado de dichas problemáticas. Al mismo tiempo, el estudio incluye entrevistas semiestructuradas, grupos focales y cuestionarios, lo que proporciona datos tanto cualitativos como cuantitativos que permiten capturar las percepciones de los actores clave como de los datos empíricos derivados de la interacción cotidiana, proporcionando así una visión integral del fenómeno, que facilita el diseño de estrategias efectivas de intervención y mejora.

Tomando en consideración lo mencionado y en la medida que se avanza hacia la consolidación de una educación superior más inclusiva y diversa, el presente estudio proporciona una base sólida sobre la cual las universidades pueden desarrollar programas educativos y estrategias institucionales que promuevan el respeto, la igualdad

y la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de sus diferencias culturales, de género o de capacidades. De igual forma, las recomendaciones de esta investigación ofrecen una guía valiosa para los responsables de la toma de decisiones dentro del ámbito universitario, al señalar las áreas clave en las que se deben enfocar los esfuerzos para lograr una verdadera inclusión y equidad.

Por tanto, el análisis de la convivencia en el contexto universitario, abordado desde una perspectiva de inclusión, género y diversidad, no solo es relevante en el contexto de la Universidad de Concepción, sino que ofrece un modelo replicable para otras instituciones de educación superior que enfrentan desafíos similares en cuanto a la creación de ambientes inclusivos y equitativos. La investigación revela, además, que la mejora de la convivencia universitaria requiere no solo de políticas públicas claras, sino también de un compromiso institucional de largo plazo

³ Monereo, C. (2010). La formación del profesorado: una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 52, 149-178.

⁴ Monereo, C. (2023). Aprender de las crisis. Los incidentes críticos como metodología para educar, también, emocionalmente. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 3(1), 15-37. <https://doi.org/10.48102/riieb.2023.3.1.43>

con la formación de una cultura que valore la diversidad como un recurso y no como una barrera. Esta cultura debe favorecer el equilibrio en las demandas de los diferentes grupos de personas; atender las interacciones y las relaciones en los distintos espacios institucionales; equiparar las prácticas educativas y de evaluación; reconocer la dimensión emocional en la formación profesional para reconocer y gestionar positivamente los conflictos, entre otros ámbitos claramente identificados por los investigadores y nítidamente plasmados en el texto.

A medida que avanzamos hacia la consolidación de una educación superior más inclusiva y diversa, el presente estudio proporciona una base sólida sobre la cual las universidades pueden desarrollar programas educativos y estrategias institucionales que promuevan el respeto, la igualdad y la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de sus diferencias culturales, de género o de capacidades. Asimismo, las recomendaciones de esta investigación ofrecen una guía valiosa para los responsables de

la toma de decisiones dentro del ámbito universitario, al señalar las áreas clave en las que se deben enfocar los esfuerzos para lograr una verdadera inclusión y equidad.

En relación con las proyecciones del estudio y siguiendo a Ainscow et al. (2006)⁵, la creación de ambientes inclusivos no solo depende de la existencia de políticas, sino de la voluntad colectiva de la comunidad académica para lograr un cambio profundo que propicie la construcción de una cultura de respeto y apoyo mutuo, en la cual todos los miembros de la comunidad académica se sientan valorados y reconocidos. Para ello, los investigadores subrayan la necesidad de fomentar una mayor participación de estudiantes y docentes en la toma de decisiones sobre políticas de inclusión, así como la importancia de crear mecanismos efectivos de resolución de conflictos que trasciendan las medidas correctivas y se enfoquen en la prevención.

En esta misma línea, se destaca que la creación de espacios seguros debe ser una prioridad para las universidades, especialmente en el contexto de un entorno globa-

⁵ Ainscow, Mel, Booth, Tony, & Dyson, Alan (2006). *Improving schools, developing inclusion*. Routledge.

lizado donde la diversidad se ha convertido en una característica esencial de las comunidades académicas. Desde esta perspectiva, Prieto Sánchez (2007)⁶ enfatiza que la formación de redes de apoyo y espacios seguros dentro de las universidades es fundamental para fortalecer el sentido de pertenencia y minimizar los efectos negativos de la exclusión y la discriminación.

Finalmente, este informe invita a los miembros de la comunidad universitaria a reflexionar sobre su papel activo en la transformación de la universidad como un espacio inclusivo, donde cada individuo pueda desarrollarse plenamente, libre de discriminación y con la oportunidad de participar en equidad de condiciones.

La educación superior, por tanto, tiene la importante y urgente misión de consolidarse como un espacio de formación de profesionales y ciudadanos comprometidos con la justicia social, y la gran

responsabilidad de garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias, tengan acceso a un entorno en que se promueva su desarrollo integral y su bienestar personal y social, sustentada en cada decisión y acción de mejora que se implemente en su proceso de avanzar hacia el desarrollo y la mejora continua.

Sandra Loreto Catalán

Pontificia Universidad Católica
de Valparaíso

⁶ Prieto Sánchez, Ana Teresa (2007). El profesorado universitario: su formación como modelo de actuación ética para la vida en convivencia. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación" , 7 (2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770202.pdf>

Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción

RESUMEN

Este estudio analiza problemas de convivencia universitaria, evaluando percepciones de docentes y estudiantes de cinco facultades de la Universidad de Concepción. Los docentes valoran positivamente la convivencia, destacando el respeto en la interacción diaria y los esfuerzos institucionales en inclusión, diversidad y equidad de género. Sin embargo, los estudiantes perciben actitudes autoritarias y arbitrariedad en algunos docentes, lo que genera tensiones y afecta la convivencia. Además, se evidencian problemas de exclusión y discriminación hacia grupos con diversidad cultural y de género. La inclusión de estudiantes con necesidades especiales y el impacto de la pandemia representan retos críticos, generando dificultades en la comunicación y la interacción en el ambiente universitario.

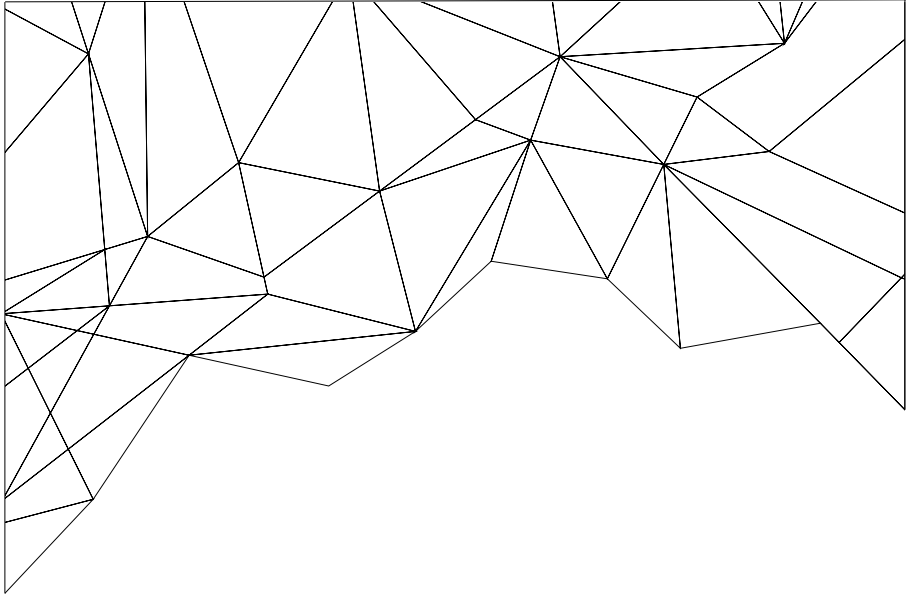
Palabras clave: Convivencia, universidad, incidentes críticos, género, inclusión.

Exploring the problems of coexistence in contexts of diversity and inclusion in five faculties of the University of Concepción

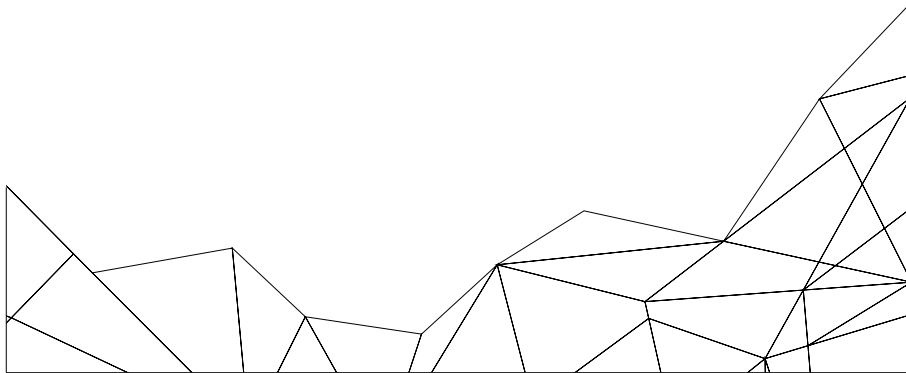
ABSTRACT

This study analyzes problems of university coexistence, evaluating perceptions of teachers and students from five faculties of the University of Concepción. Teachers value coexistence positively, highlighting respect in daily interaction and institutional efforts in inclusion, diversity and gender equity. However, students perceive authoritarian attitudes and arbitrariness in some teachers, which generates tensions and affects coexistence. In addition, there are problems of exclusion and discrimination against groups with cultural and gender diversity. The inclusion of students with special needs and the impact of the pandemic represent critical challenges, generating difficulties in communication and interaction in the university environment.

Key words: *Coexistence, university, critical incidents, gender, inclusion.*



INTRODUCCIÓN



La convivencia universitaria se ha convertido en un tema de gran relevancia en el contexto de la educación superior, marcado en la actualidad por una creciente diversidad cultural, social y económica, que se erige como un pilar fundamental en la construcción de una comunidad académica inclusiva y respetuosa.

Las universidades, como espacios de formación y producción de conocimiento, se enfrentan al desafío de construir comunidades inclusivas y equitativas que reflejen la creciente diversidad de la sociedad.

A nivel global, las instituciones de educación superior enfrentan el reto constante de manejar la diversidad dentro de sus campus. En Chile, este desafío se ha intensificado en los últimos años, impulsado por movimientos sociales que demandan un mayor reconocimiento de la diversidad de género, etnias, orientaciones sexuales y capacidades. La Universidad de Concepción, una de las instituciones de educación superior más importantes del país, se ha comprometido con la promoción de la inclusión, la diversidad, la equidad de género y la convivencia a través de diversas políticas y programas. En la Universidad de Concepción, estos desafíos son igualmente evidentes y se reflejan en la necesidad de crear un ambiente donde la inclusión y el respeto mutuo sean la norma. La convivencia universitaria se convierte, por tanto, en un tema de relevancia crítica, ya que afecta directamente la calidad de vida y el rendimiento académico de todos los miembros de la comunidad universitaria. Este estudio tiene la intención de aportar una perspectiva renovada sobre cómo abordar estos desafíos y ofrecer soluciones prácticas basadas en evidencia.

La implementación de políticas de inclusión y equidad es vital para garantizar que todos los miembros de la comunidad universitaria se sientan valorados y respetados. En este sentido, el presente estudio se sitúa en un contexto donde la convivencia positiva es esencial no solo para el éxito académico, sino también para el bienestar general de los estudiantes, docentes y personal administrativo. Sin embargo, la imple-

mentación efectiva de estos compromisos y su impacto real en la vida universitaria aún son objeto de debate.

La investigación parte de la premisa de que la convivencia universitaria no es un estado natural, sino un proceso dinámico que se construye a través de las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa. Este proceso se ve influenciado por la cultura institucional, las normas sociales, las políticas de inclusión y las experiencias individuales y colectivas. La literatura sobre convivencia universitaria, tanto a nivel nacional como internacional, ha demostrado que la diversidad puede ser una fuente de enriquecimiento y aprendizaje, pero también puede generar tensiones y conflictos (Ainscow et al., 2006; Armstrong, 2011; Booth & Ainscow, 2011). En Chile, si bien se han realizado avances en la implementación de políticas de inclusión y equidad de género en las universidades, aún persisten desafíos para la construcción de una convivencia universitaria plenamente inclusiva y respetuosa (Colther, 2022; Rodríguez & Valenzuela, 2019).

El análisis preliminar de documentos institucionales de la Universidad de Concepción y de las facultades participantes ha revelado un compromiso discursivo con la inclusión, la diversidad, la equidad de género y la convivencia. Sin embargo, este análisis también ha identificado la necesidad de profundizar en la comprensión de cómo estos principios se traducen en prácticas cotidianas y cómo se abordan los desafíos que surgen en la interacción entre los miembros de la comunidad universitaria. En las cinco facultades estudiadas se han identificado, a través de entrevistas preliminares y observaciones, problemas de convivencia que incluyen: la persistencia de estereotipos de género y discriminación hacia las mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas; la falta de espacios seguros e inclusivos para estudiantes LGBTIQ+; la dificultad para la integración de estudiantes de pueblos originarios; la falta de accesibilidad para estudiantes con discapacidad; y la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y atención del acoso y la discriminación.

El objetivo general de esta investigación es explorar los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en las cinco facultades seleccionadas, con el fin de comprender cómo estos problemas afectan la calidad de la experiencia universitaria y la construcción de una comunidad académica más justa y equitativa. Para alcanzar este objetivo, se han definido tres objetivos específicos: 1) examinar las políticas y do-

cumentos institucionales relacionados con la convivencia universitaria, la inclusión y el género; 2) describir los problemas de convivencia que enfrentan los/as profesores de las facultades participantes.; y 3) describir el impacto de los problemas de convivencia desde el discurso de los docentes y estudiantes de las facultades participantes

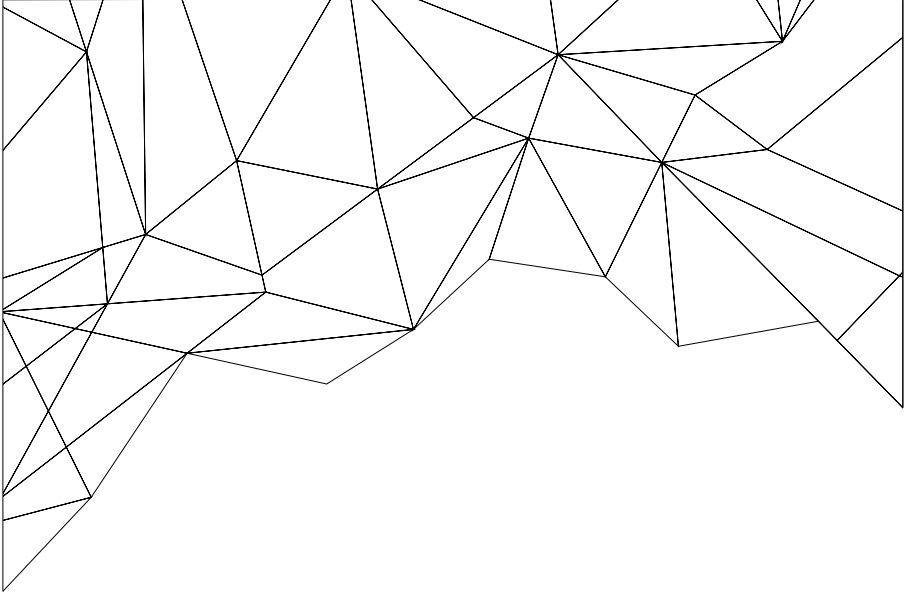
El estudio incluye un marco referencial que integra perspectivas de la educación inclusiva, género, convivencia e incidentes críticos. Se considera la importancia de la cultura institucional, las normas sociales y las políticas de inclusión en la construcción de una convivencia universitaria positiva. La técnica de incidentes críticos se utiliza como herramienta para comprender las experiencias de los docentes y estudiantes en situaciones de conflicto o tensión, permitiendo un análisis profundo de las emociones, las percepciones y las estrategias de afrontamiento (Monereo, 2010; Nail, Gajardo & Muñoz, 2012). La convivencia universitaria se entiende como la interacción diaria y constructiva entre los miembros de la comunidad universitaria dentro de un marco de respeto y colaboración. La diversidad se refiere a la inclusión de personas de diferentes orígenes culturales, étnicos, sociales y económicos, mientras que la inclusión implica la mejora de la participación de todos los estudiantes en la vida universitaria, independientemente de sus diferencias.

Como se puede apreciar en la revisión de literatura, se revela que la convivencia universitaria ha sido objeto de numerosos estudios que subrayan la importancia de crear ambientes inclusivos que promuevan la diversidad y el respeto mutuo. Investigaciones recientes han demostrado que las políticas de inclusión y las estrategias de mediación pueden mejorar significativamente la convivencia en entornos educativos diversos. Sin embargo, existe una necesidad apremiante de más estudios que exploren estas temáticas en el contexto de universidades latinoamericanas, donde las dinámicas culturales y sociales pueden diferir significativamente de otros contextos.

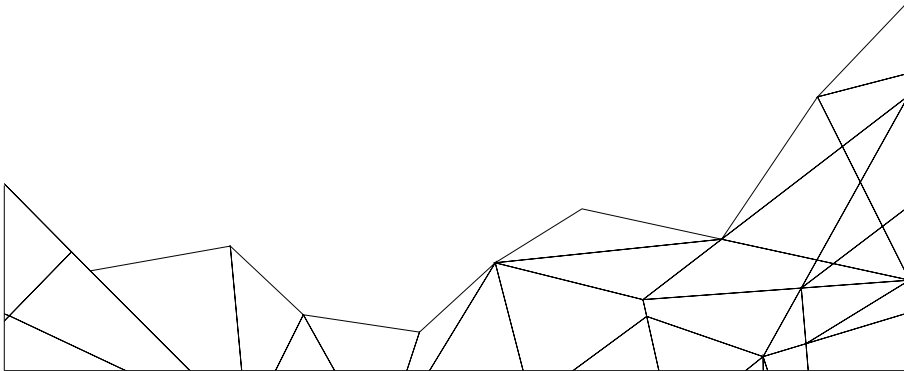
Para abordar los objetivos de la investigación, se utilizó un enfoque metodológico mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Se realizó un análisis de documentos institucionales de la Universidad de Concepción y de las cinco facultades participantes, se diseñaron y aplicaron entrevistas semiestructuradas a autoridades universitarias y actores clave en la implementación de políticas de inclusión, equidad de género y convivencia, y se aplicaron cuestionarios descriptivos en línea a docentes de cinco facultades. Además, se solicitó a dos docentes de cada

facultad que aplicaran la pauta de análisis de incidentes críticos, y se realizaron grupos de discusión con docentes y estudiantes para profundizar en la comprensión de las experiencias y percepciones sobre la convivencia. La muestra del estudio incluyó a autoridades, actores claves, docentes y estudiantes de las cinco facultades participantes.

El presente informe de avance se estructura en cuatro capítulos: El Capítulo I presenta los antecedentes conceptuales del estudio, incluyendo una revisión de la literatura sobre convivencia universitaria, inclusión, diversidad, equidad de género e incidentes críticos. El Capítulo II describe el marco metodológico, detallando los objetivos, la relevancia de la investigación, la metodología empleada, el trabajo de campo realizado y la planificación de actividades. El Capítulo III presenta los resultados del análisis de documentos institucionales, el análisis de las entrevistas a actores clave, grupos focales, cuestionario descriptivo a docentes y análisis de incidentes críticos de problemas de convivencia universitaria. Finalmente, el Capítulo IV presenta las conclusiones del estudio.



CAPÍTULO I
ANTECEDENTES CONCEPTUALES



I.1 Convivencia en Educación Superior

La convivencia universitaria se refiere a la interacción cotidiana entre los miembros de la comunidad educativa en las instituciones de educación superior, caracterizada por el respeto mutuo, la cooperación y la resolución pacífica de conflictos. Este tema ha cobrado relevancia en los últimos años debido a su impacto directo en el desarrollo de los estudiantes y el clima institucional. La convivencia no solo promueve un ambiente de aprendizaje enriquecedor, sino también favorece el desarrollo de habilidades socioemocionales, laborales y ciudadanas esenciales para la vida universitaria y profesional (Apaza Quispe, 2024).

La diversidad cultural y social en las instituciones universitarias plantea desafíos y oportunidades para la convivencia (Echeverría, et al., 2021). La presencia de estudiantes procedentes de diversos orígenes enriquece la experiencia educativa, aunque demanda habilidades interculturales y empatía para prevenir malentendidos y fomentar el diálogo (Zárate, 2022). Por consiguiente, promover un entorno que respete y valore las diferencias se convierte en un aspecto esencial para el desarrollo favorable de la vida universitaria.

A pesar de lo anterior, el estudio de la convivencia en la educación superior ha recibido menor atención en comparación con la investigación en etapa escolar, aunque en las últimas décadas ha cobrado mayor importancia en este ámbito (Echeverría et al, 2021). La mayoría de los estudios se enfocan en temas de violencia en sus diversas manifestaciones (Villar García & Jauregui Caballero, 2023; Cisneros & Yautentzi, 2022; Avendaño et al., 2021), reflejando desafíos persistentes en la construcción de un entorno inclusivo y seguro.

Investigaciones recientes, como la realizada por Lagos et al. (2023) con estudiantes universitarios de Argentina, Chile y Colombia, han observado variaciones en las competencias emocionales, destacando diferencias significativas en dimensiones como conciencia emocional, competencia social y competencias para la vida y el bienestar. Este estu-

dio subraya la importancia de las competencias emocionales en la educación superior y ofrece valiosos elementos sobre las diferencias y similitudes entre estudiantes de diferentes países, contribuyendo al diseño de estrategias educativas más efectivas. Por otro lado, Mingari et al. (2023), en una investigación con estudiantes de pedagogía de una universidad argentina, destacan la relación entre la convivencia y la reconstrucción de la identidad estudiantil. Además, la percepción de la convivencia refleja la importancia de la adaptación, la interacción social, el apoyo institucional y la construcción de identidades estudiantiles.

El fenómeno de la violencia simbólica también ha sido reconocido como un obstáculo para la convivencia, ya que genera un ambiente en el que el respeto y la equidad se ven disminuidos, afectando su sentido de pertenencia y valía en el entorno educativo. Camarena-Adame et al. (2023) indican que esta violencia, definida como la imposición de significados y normas por parte de figuras de autoridad, repercute de manera adversa en la vivencia universitaria de los alumnos, restringiendo su implicación y autonomía en el entorno.

La calidad de la convivencia en el entorno estudiantil guarda una estrecha correlación con el bienestar de los estudiantes. Un ambiente universitario caracterizado por el mutuo respeto, la colaboración y el apoyo emocional ayuda a reducir el estrés y la ansiedad, factores que inciden directamente en el rendimiento académico y la salud mental de los estudiantes (Pacheco et al., 2023). Por lo tanto, promover una convivencia saludable se convierte en un factor vital para el éxito académico y personal, ya que un entorno inclusivo y de apoyo facilita que los estudiantes enfrenten de manera más efectiva los desafíos académicos y se desarrollen en un entorno seguro y motivador.

A su vez, para resguardar la calidad de la convivencia es fundamental que los diferentes actores de la comunidad educativa participen de manera activa para fomentar un ambiente universitario sano y constructivo. Cada grupo: estudiantes, docentes y administrativos, aportan de forma singular al desarrollo de un ambiente de colaborativo (Ochoa et al., 2023). Al proporcionar modelos de convivencia positiva y promover prácticas inclusivas, los docentes promueven valores de respeto que influyen en los estudiantes tanto en el aula como fuera de él (Prieto Sánchez, 2007). Los estudiantes, al participar en redes de apoyo, fortalecen el sentido de pertenencia y se convierten en impulsores del cambio, con-

tribuyendo a un entorno institucional basado en la empatía y la colaboración (Piñeiro, 2014). Finalmente, el personal administrativo se asegura la disponibilidad de recursos de apoyo, garantizando procesos equitativos y un compromiso institucional tangible que promueve el bienestar de toda la comunidad académica (Echeverría et al., 2021).

En consideración de lo anterior, es preciso mencionar que el respaldo institucional es clave para la convivencia en la educación superior, la cual se concreta a través de programas de apoyo y recursos específicos dirigidos a estudiantes con diferentes identidades de género, habilidades y contextos culturales (Jiménez-Millán, 2023). Estos servicios son esenciales para garantizar el pleno desarrollo de los miembros de la comunidad durante su trayectoria académica. Al mismo tiempo, la implementación de políticas institucionales que establezcan códigos éticos, normas de convivencia y protocolos contra el acoso y la discriminación fortalece a la institución al establecer pautas de comportamiento y principios fundamentales que orientan la interacción respetuosa y justa entre los miembros de la comunidad.

La formación de redes de apoyo y espacios seguros promueve una mayor cohesión en la comunidad, contribuyendo a crear un entorno en el que todos los estudiantes puedan desarrollarse de manera integral y sentirse valorados. Esta ayuda institucional no solo fortalece el sentido de pertenencia, sino que también reduce los obstáculos para la participación y el aprendizaje, fomentando entornos donde la inclusión sea una práctica diaria y la diversidad sea considerada un recurso valioso para el avance colectivo (Almanya Márquez et al., 2022). Además, la instauración de políticas institucionales concentradas en la convivencia, protegen los derechos de estudiantes, profesores y personal administrativo, proporcionando un marco de acción definido para la resolución de conflictos, garantizando un procedimiento equitativo y equilibrado frente a desacuerdos o circunstancias tensas.

I.2 Equidad de Género en Educación Superior

El género es un concepto social complejo que abarca una amplia gama de influencias históricas, políticas, educativas y culturales que se atribuyen a las personas y determinan las expectativas sociales hacia ellas. En el contexto del feminismo, el término género se utiliza para referirse a las luchas por la igualdad y los derechos de las mujeres, así como

para abordar la discriminación y la exclusión social. Es visto como un problema humano que involucra la inclusión y la legitimación de identidades marginadas y excluidas por la cultura dominante (Batory & Alza, 2022).

En las últimas dos décadas, se ha observado una presencia significativa de violencia basada en género en diferentes ámbitos sociales, especialmente en entornos institucionales. Esto ha generado cambios y demandas sociales, especialmente por parte de las nuevas generaciones, que han promovido un replanteamiento institucional para reconocer y abordar las diversas maneras de violencia que existen en los contextos educativos. Esta violencia se manifiesta en diferentes formas, como la violencia sexista, machista y de género, así como la discriminación y exclusión hacia personas LGBTIQ+. En respuesta a esta situación, en Latinoamérica se ha desarrollado una acción colectiva y organizada en redes nacionales universitarias, especialmente entre mujeres y disidencias sexuales, con el objetivo de combatir estas formas de violencia y discriminación (Fernández, 2023). En el contexto chileno, el estallido social ha sido un impulso importante de estos cambios, con demandas que incluyen la eliminación de la educación sexista y la promoción de la equidad de género en todos los niveles de la sociedad (Dinamarca-Noack & Trujillo-Cristoffanini, 2021; Troncoso et al., 2019; Fernández, 2023).

En relación con los avances en los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para la equidad de género en América Latina y el Caribe a raíz de la pandemia, se ha presentado un estancamiento y un retroceso en el cumplimiento de los objetivos, pues los factores como la pobreza, la corrupción y la marginación social se vieron intensificados en el período, dificultando la participación plena de las mujeres en la sociedad. Esto ha perpetuado aspectos como la cultura de violencia de género, la sexualización y la deserción escolar, entre otros (Batory & Alza, 2022; Garrido, 2023).

En el contexto educativo nacional, al igual que en numerosos países, se evidencian desigualdades de género en el ámbito educativo que afectan negativamente el proceso de aprendizaje y crecimiento tanto de mujeres como de hombres. Además de los aspectos estructurales, hay influencias psicosociales como los estereotipos de género y métodos pedagógicos sexistas que persisten en el sistema educativo, alimentando las discrepancias en las actitudes hacia el aprendizaje y el rendimiento académico (Almeida-Guzmán & Barroso-González, 2020).

Los estereotipos de género ejercen un efecto significativo en la convivencia de la educación superior, dado que afectan la conducta del estudiantado y profesores y restringen la creación de relaciones de equidad. Estos estereotipos, que vinculan habilidades y características particulares a cada género, perpetúan posturas sexistas y generar un ambiente en el que algunos alumnos perciben más obstáculos para una participación completa (Garcés et al., 2020).

En respuesta a estas problemáticas y a las demandas sociales, las universidades chilenas han tomado medidas para evidenciar el compromiso con el enfoque de género. Entre ellas se encuentran la creación de oficinas y unidades de género, la instauración de protocolos contra el acoso, abuso y la discriminación de género, la implementación de cuotas de ingreso en carreras masculinizadas y la incorporación de formaciones y/o capacitaciones en la enseñanza con enfoque de género (Fernández, 2020). Sin embargo, persisten factores socioculturales y psicosociales que perpetúan la inequidad, difíciles de identificar y modificar debido a su arraigo profundo, permaneciendo como un obstáculo para la convivencia inclusiva, lo cual demanda un esfuerzo continuo de parte de toda la comunidad académica para promover el cambio (María Espinoza & Albornoz, 2023; Almeida-Guzmán & Barroso-González, 2020; Caballero, 2011).

Aunque el acceso de las mujeres a la educación superior ha aumentado significativamente en Chile, con un 39,1% en 2015 comparado con el 10,9% en 1990 (ComunidadMujer, 2018), persisten tendencias de género en la elección de carreras. Las mujeres tienden a optar por áreas feminizadas como salud y educación, mientras que los hombres prefieren carreras masculinizadas en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática) (Bastarrica et al., 2018; UNESCO, 2021). Estas desigualdades pueden abordarse mediante políticas estructurales, pero otras requieren comprender a fondo los factores que las perpetúan. Estos factores afectan las interacciones entre profesores y estudiantes, pudiendo promover oportunidades equitativas de aprendizaje o reducirlas para ciertos grupos (María Espinoza & Albornoz, 2023; Buquet, 2011).

La investigación en este ámbito es escasa pero trascendental. Los hallazgos revelan la presencia de estereotipos de género entre estudiantes y docentes, así como la influencia de estas creencias en las prácticas educativas (Espinoza & Albornoz, 2023). Por lo tanto, es necesario avanzar en la formación docente con perspectiva de género y en la transversaliza-

ción del enfoque de género en las instituciones universitarias, con el fin de crear comunidades inclusivas y libres de sesgos de género.

La equidad de género en el contexto universitario ejerce un efecto considerable en el progreso académico y social de los alumnos, puesto que fomenta un ambiente de aprendizaje justo que potencia el desempeño académico. Al garantizar que todos, sin importar su género, puedan acceder a las mismas oportunidades de aprendizaje y recursos de apoyo, se crea un ambiente que promueve la implicación activa y el compromiso con el ámbito académico. (Saborío-Taylor & Arguedas, 2023). Adicionalmente, un entorno inclusivo fomenta el crecimiento de competencias socioemocionales como la comunicación, la empatía y la solución de conflictos, capacidades necesarias para la vida académica y laboral. Estas habilidades no solo potencian las interacciones entre el estudiante, sino que también favorecen una convivencia fundamentada en el respeto y la cooperación (Ubiera de Aza, 2023).

La educación superior desempeña un papel fundamental en la transformación social hacia una sociedad más equitativa y justa en términos de género. La inclusión de una perspectiva de género en el currículo y la investigación universitaria puede contribuir significativamente a la formación de profesionales y líderes comprometidos con la igualdad de género. Además, las universidades tienen la responsabilidad de promover una cultura institucional basada en el respeto y la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad universitaria. Es fundamental seguir trabajando en la promoción de la igualdad de género en la educación superior, con el objetivo de crear entornos inclusivos y equitativos donde todas las personas puedan desarrollar su potencial plenamente, independientemente de su género.

I.3 Inclusión y Diversidad en el Contexto Universitario

La educación superior, a nivel global, experimenta una transformación profunda. La formación de ciudadanos responsables y preparados para un mundo diverso e interconectado exige que las universidades asuman un compromiso activo con la inclusión y la diversidad (Ainscow et al., 2006). Organismos internacionales como la UNESCO, en su Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación (2017), enfatizan el derecho de todas las personas a una educación de calidad, sin discrimi-

nación, y la necesidad de crear entornos educativos donde la diversidad sea valorada y celebrada.

En Chile, este compromiso se ha materializado en políticas y normativas que buscan promover la equidad e inclusión en la educación superior. Sin embargo, la realidad muestra que la mera existencia de marcos legales no garantiza una convivencia universitaria plenamente inclusiva. La Universidad de Concepción, a pesar de contar con políticas institucionales que promueven la inclusión y la diversidad, aún enfrenta desafíos para traducir estos principios en prácticas cotidianas que transformen la cultura institucional.

Del mismo modo, es importante considerar que la inclusión en la educación superior no se limita a la matriculación de estudiantes de diversos orígenes; sino que implica la creación de un ambiente donde todos puedan participar, aprender y desarrollarse plenamente, sintiéndose valorados y respetados por quienes son (Booth & Ainscow, 2011). La evidencia, tanto a nivel nacional como internacional, indica que las universidades aún enfrentan barreras que impiden la plena inclusión de estudiantes de diversas identidades de género, etnias, capacidades, orientaciones sexuales y creencias (Armstrong, 2011). En las universidades chilenas, a pesar de los esfuerzos institucionales, persisten desafíos como la falta de representatividad de ciertos grupos en los órganos de gobierno, la existencia de microagresiones y discriminación en las aulas, y la necesidad de fortalecer los mecanismos de apoyo para estudiantes que enfrentan barreras a la participación (Colther, 2022). La persistencia de estos desafíos no solo afecta la calidad de la experiencia universitaria para los estudiantes, sino que también limita las oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento que ofrece la diversidad.

En este sentido, la inclusión en la educación superior se refiere a la creación de un ambiente donde todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales o sociales, tengan la oportunidad de participar y aprender en igualdad de condiciones (Florin, 2014). La diversidad se refiere a la presencia de una variedad de personas con diferentes características, incluyendo género, etnia, discapacidad, orientación sexual, religión, clase social, etc. Es importante destacar que la diversidad no es solo un hecho, sino un valor que enriquece el aprendizaje y la convivencia (Booth et al., 2015). Ahora bien, diversos enfoques teóricos sustentan la importancia de la inclu-

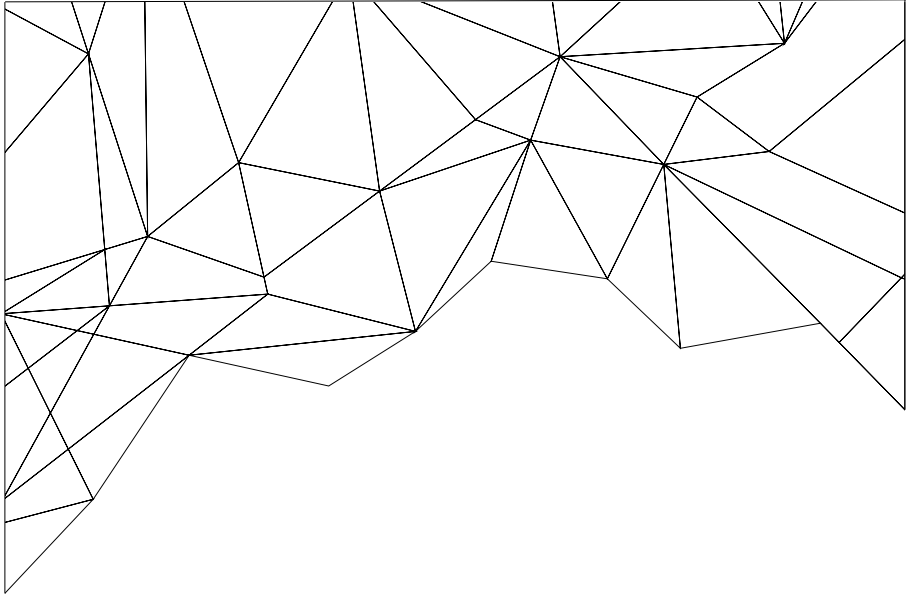
sión y la diversidad en la educación superior. La interculturalidad promueve el diálogo y el respeto entre diferentes culturas, reconociendo el valor de la diversidad cultural y la necesidad de superar los prejuicios y estereotipos. El aprendizaje inclusivo busca adaptar la enseñanza y el currículo a las necesidades de todos los estudiantes, asegurando que todos puedan aprender y alcanzar su máximo potencial (Ble Acosta & Cornelio, 2023).

Una cultura inclusiva en el ámbito universitario fomenta un entorno de respeto, empatía y cooperación, elementos clave para una convivencia sana entre los alumnos. La inclusión posibilita que individuos de diversas identidades de género, culturas y habilidades se sientan apreciados y respetados, potenciando el sentimiento de pertenencia y promoviendo relaciones fundamentadas en el entendimiento recíproco (Mejía-Caguana et al., 2023). Sin embargo, al igual que muchas otras universidades, enfrenta barreras que impiden la plena participación de todos los miembros de su comunidad. Estas barreras pueden ser físicas, actitudinales o curriculares, y afectan de manera desproporcionada a estudiantes de grupos históricamente marginados o subrepresentados.

Algunas de estas barreras son aquellas físicas que aún persisten y son fácilmente identificables en los espacios universitarios, como la falta de accesibilidad en la infraestructura física y digital de la universidad que pueden limitar la participación de estudiantes con discapacidad. Edificios sin rampas o ascensores, sitios *web* inaccesibles para personas con discapacidad visual, o la falta de materiales de estudio en formatos accesibles. Otras barreras son de carácter intangibles más difíciles de identificar, como los prejuicios, estereotipos y la discriminación, ya sea consciente o inconsciente, que pueden crear un ambiente hostil o poco acogedor para estudiantes de ciertos grupos. Las microagresiones, comentarios o acciones que, aunque parezcan sutiles, transmiten mensajes de exclusión o inferioridad, pueden tener un impacto negativo en la autoestima, el sentido de pertenencia y el rendimiento académico de los estudiantes (Booth, et al, 2015). Estas barreras en el contexto educativo se plasman en la falta de representación de la diversidad en los contenidos curriculares, la utilización de un lenguaje no inclusivo, o la falta de atención a las necesidades de aprendizaje de estudiantes de diversos orígenes pueden crear barreras a la participación y al aprendizaje. Un currículo que no refleja la diversidad de la sociedad puede perpetuar estereotipos y limitar las oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes (Mineduc, 2017).

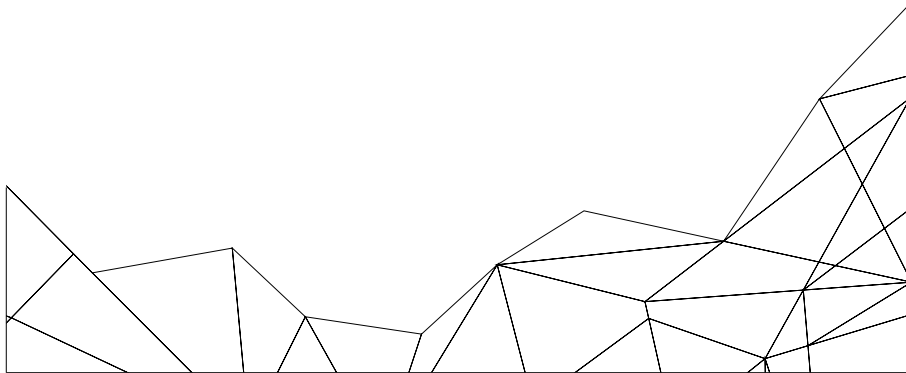
La presencia de estas barreras además contribuye a situaciones de exclusión y la falta de diversidad en la convivencia universitaria, las que tienen consecuencias negativas tanto para los individuos como para la comunidad en su conjunto. Los estudiantes que se sienten excluidos o discriminados pueden experimentar un bajo rendimiento académico, ansiedad, estrés, depresión, aislamiento social y una disminución en su autoestima. La exclusión puede afectar su motivación para aprender, su sentido de pertenencia a la comunidad universitaria y su desarrollo personal y profesional (Heras, 2014). Para abordarlas, existen diversos modelos y estrategias para la implementación de políticas de inclusión y diversidad en las universidades. Algunos modelos se enfocan en la eliminación de barreras a la participación (físicas, actitudinales, curriculares), mientras que otros promueven la creación de una cultura institucional inclusiva que valore la diversidad (Echeita & Duk, 2016). Las estrategias pueden incluir el desarrollo de programas de sensibilización y formación, la creación de unidades especializadas en inclusión y diversidad, la adaptación de infraestructuras para la accesibilidad, y la implementación de mecanismos para la prevención y sanción de la discriminación y el acoso.

Por lo tanto, desde esta perspectiva la inclusión y la diversidad son esenciales para la construcción de una convivencia universitaria justa, equitativa y enriquecedora para todos. Para ello es esencial que la universidad como institución deba continuar trabajando para identificar y eliminar las barreras a la inclusión, y para crear un ambiente donde la diversidad sea valorada como una fuente de aprendizaje y crecimiento. La investigación en este ámbito es fundamental para comprender la complejidad de la problemática, evaluar la efectividad de las políticas de inclusión y proponer estrategias para una convivencia universitaria más justa, equitativa y enriquecedora para todos. Por lo que la construcción de una convivencia universitaria inclusiva y diversa debe ser un proceso continuo que requiere un compromiso a largo plazo, la participación de toda la comunidad y la adaptación de las buenas prácticas a la realidad local.



CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO



II.1. Objetivos de investigación

II.1.1. Objetivo general:

- Explorar los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción.

II.1.2. Los objetivos específicos se muestran a continuación:

- Examinar las políticas y documentos institucionales relacionados con la convivencia universitaria, la inclusión y el género.
- Describir los problemas de convivencia que enfrentan los/as profesores de las facultades participantes.
- Describir el impacto de los problemas de convivencia desde el discurso de los docentes y estudiantes de las facultades participantes.

II.2. Relevancia de la investigación

La educación superior es un espacio clave para la formación de profesionales y ciudadanos críticos y responsables. En este contexto, la convivencia se convierte en un aspecto clave que influye directamente en la calidad educativa y en el bienestar de los estudiantes. La relevancia de investigar los problemas de convivencia en contextos de inclusión y género se sustenta en varios factores que abarcan desde la necesidad de promover ambientes educativos tolerantes y equitativos hasta el cumplimiento de marcos legales y normativos que garantizan los derechos de todos los individuos.

Uno de los principales motivos para investigar los problemas de convivencia es la creación de ambientes educativos seguros y equita-

tivos. Los docentes y estudiantes deben sentirse aceptados y valorados para poder desarrollarse plenamente tanto académica como personalmente. Sin embargo, en muchos casos, las instituciones educativas enfrentan desafíos significativos relacionados con el acoso, la discriminación y la exclusión basados en la identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, y otras características personales. Comprender y abordar estos problemas es fundamental para asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de éxito y desarrollo.

Así, esta investigación puede proporcionar información sobre la naturaleza de estos problemas, permitiendo a la institución desarrollar políticas y prácticas más efectivas para combatirlos. Además, el estudio permitirá revelar las experiencias y percepciones de los docentes y estudiantes sobre el fenómeno, proporcionando información para generar nuevas políticas o adecuar las existentes.

Por otro lado, los problemas de convivencia tienen un impacto directo en el bienestar de los docentes y estudiantes. Situaciones de acoso o discriminación pueden generar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión, afectando negativamente la capacidad de los actores para desarrollar sus labores. De esta manera la investigación sobre estos problemas es relevante para identificar las causas subyacentes y, posteriormente, proponer medidas que aminoren la frecuencia de conflictos y sus impactos.

Además, la existencia de un entorno inclusivo y respetuoso contribuye al desarrollo integral de los estudiantes, fomentando habilidades sociales y emocionales que son esenciales para su éxito tanto dentro como fuera del ámbito académico. La presente investigación puede ayudar a la institución a entender mejor cómo crear y mantener estos entornos, beneficiando no solo a los individuos afectados directamente, sino también a la comunidad educativa en su conjunto.

La investigación sobre la convivencia en la universidad, en contextos de inclusión y género, no solo beneficia a la institución y la comunidad universitaria, sino que también contribuye al cuerpo de conocimiento académico en educación. Este conocimiento es fundamental para el desarrollo de teorías y modelos que pueden ser aplicados en diferentes contextos y niveles educativos. Además, puede informar el desarrollo de políticas educativas a nivel nacional e internacional, promoviendo prácticas inclusivas y equitativas en una amplia gama de entornos educativos.

Así, el presente estudio puede revelar patrones y tendencias, proporcionando una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades en la educación superior. Esta información es relevante para los responsables de la formulación de políticas, los administradores educativos y los académicos que buscan mejorar la calidad de la educación y promover la equidad y la inclusión.

Por otro lado, esta investigación también juega un papel fundamental en la sensibilización sobre los problemas de convivencia educativa. A través de la difusión de resultados y recomendaciones basadas en evidencia, las instituciones pueden potenciar sus propuestas sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad. Esto es relevante, ya que al abordar los prejuicios y estereotipos que subyacen a muchos de los problemas de convivencia, la investigación puede contribuir a la creación de un entorno más inclusivo y equitativo.

II.3. Metodología y trabajo de campo

Esta investigación, de enfoque descriptivo, utilizó un diseño mixto que integra métodos cualitativos y cuantitativos para ofrecer una comprensión más completa del fenómeno en estudio. En particular, se empleó un diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante, caracterizado, según Castañer et al. (2013), por priorizar un tipo de datos dominante (en este caso cualitativos), mientras que los datos cuantitativos funcionan como un soporte secundario, subordinados a los datos cualitativos principales.

El Diseño Anidado o Incrustado Concurrente de Modelo Dominante permite combinar ambos enfoques de manera simultánea, donde un método, el dominante, se utiliza como enfoque principal, mientras que el método complementario (o anidado) apoya la investigación a través de la recolección y análisis de datos. En este caso, se emplearon datos cualitativos (entrevistas, grupos de discusión, análisis de documentos) como base principal, apoyados por datos cuantitativos (cuestionario descriptivo) que enriquecieron y confirmaron ciertos hallazgos específicos. Este tipo de diseño permite una comprensión integral del fenómeno, dando prioridad a un enfoque sin prescindir de las perspectivas adicionales que ofrece el método secundario.

En términos de fuente de datos, estos fueron primarios, es decir, recopilados directamente por los investigadores, lo que asegura la relevancia y pertinencia de la información obtenida. Respecto a la temporalidad, la investigación se clasificó como transversal o sincrónica, ya que los datos se obtuvieron en un único momento en el tiempo, proporcionando una instantánea representativa de la situación o problema analizado.

Población y Muestra

La población de esta investigación corresponde a la comunidad universitaria de una universidad privada con vocación pública ubicada en el sur de Chile. La muestra estuvo compuesta por miembros de cinco facultades seleccionadas de manera intencional. La elección de estas facultades responde a que, en los últimos cinco años, han evidenciado problemas de convivencia de manera recurrente, lo que las hace particularmente relevantes para el análisis del fenómeno en estudio.

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia dado que los autores son parte de esta comunidad universitaria, lo cual facilitó el acceso a los participantes y permitió una selección ajustada a los objetivos del estudio. La muestra incluye documentos institucionales, docentes y estudiantes de las cinco facultades seleccionadas.

En el caso del análisis documental se compilaron y revisaron un total de 14 documentos institucionales, organizados en tres categorías principales: Documentos de Planificación, Políticas Universitarias y Reglamentos Universitarios. Los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1
Documentos institucionales analizados

Categoría	Documento
Documentos de Planificación	Plan Estratégico Institucional UDEC 2021-2030
	Plan Estratégico Facultad I
	Plan Estratégico Facultad II
	Plan Estratégico Facultad III
	Plan Estratégico IV
	Plan Estratégico Facultad V
Políticas Universitarias	Política de Calidad
	Política Institucional de Inclusión Atención y Valoración de la Diversidad
	Política de Investigación Creación Artística y de Conocimiento Innovación y Emprendimiento
	Política Institucional de Vinculación con el Medio
Reglamentos Universitarios	Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual
	Reglamento General de Docencia de Pregrado
	Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual
	Código de Ética

Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas del Consejo Nacional de Educación y la Comisión Nacional de Acreditación.

La descripción de cada categoría es la siguiente:

Documentos de Planificación: Esta categoría contiene planes estratégicos tanto a nivel institucional como de las cinco facultades. Estos planes ofrecen una visión integral de las prioridades y metas establecidas para el período 2021-2030, proporcionando un marco para entender las líneas de acción y objetivos estratégicos que orientan el funcionamiento de cada facultad y de la universidad en general.

Políticas Universitarias: Se analizaron políticas que abordan temas esenciales para la vida universitaria, incluyendo la Política de Calidad, la Política Institucional de Inclusión Atención y Valoración de la Diversidad, y la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual. Estas políticas reflejan los compromisos de la universidad en áreas como la inclusión, la valoración de la diversidad y la vinculación con el medio, proporcionando una base para comprender cómo la institución responde a los desafíos actuales en materia de igualdad y diversidad.

Reglamentos Universitarios: Esta categoría incluye normativa que regula la convivencia, ética y funcionamiento académico, como el Reglamento General de Docencia de Pregrado, el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual y el Código de Ética. Estos documentos son fundamentales para comprender el marco normativo que guía las interacciones y decisiones institucionales en el ámbito académico y administrativo.

Respecto de la participación de profesores y estudiantes, la muestra y sus características se detalla a continuación:

Tabla 2
Caracterización de la Muestra

Técnica de Recolección de Información	Muestra	Características	Criterios de Selección
Entrevista semi estructurada	10 sujetos	Decano/as de cada una de las Facultades participantes del estudio, cinco en total. Actores institucionales involucrados en las políticas de convivencia, género e inclusión. Cinco en total 5 participantes eran de género masculino y 5 de género femenino	Autoridades universitarias que lideren las facultades participantes. Actores institucionales que lideren la formulación, implementación y evaluación de las Políticas Universitarias sobre Convivencia, Género e Inclusión. Específicamente en bienestar estudiantil, mediación universitaria, fiscalía universitaria, fiscalía de género y la dirección de género
Técnica de Incidentes Críticos en convivencia educativa	8 sujetos	Docentes y Jefe/as de Carrera de 8 carreras pertenecientes a las cinco facultades participantes, 3 mujeres y 5 hombres	Que hayan declarado tener casos de Incidentes Críticos de al menos dos años de antigüedad en la institución y que hayan participado del taller de Incidentes Críticos realizado.
Grupo Focal Docentes	4 sujetos	Docentes y Jefas de Carrera de las facultades participantes del estudio. De los participantes 2 eran mujeres y 2 eran hombres	Que hayan participado de la Técnica de Incidentes Críticos

Continúa

Grupo Focal Estudiantes	11 sujetos	Estudiantes de las cinco facultades participantes. De los participantes, 6 eran de género femenino y 5 masculino.	Alumnos regulares alguna carrera perteneciente a las Facultades participantes. Que se encuentren al menos en el 4 semestre de su carrera.
-------------------------	------------	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas del Consejo Nacional de Educación y la Comisión Nacional de Acreditación.

Así, la muestra total del estudio fue de 34 sujetos, distribuidos entre docentes y estudiantes.

Métodos de recolección de información.

Para la recolección de datos, se emplearon instrumentos de corte cualitativo y cuantitativo en concordancia con el Diseño Anidado o Incrustado Concurrente de Modelo Dominante, el que en este caso prioriza la obtención de información cualitativa apoyada por datos cuantitativos. A continuación, se presentan los instrumentos y métodos empleados para cada aproximación.

Aproximación cualitativa

Fuentes Documental: Para el análisis documental, se compilaron y revisaron un total de 14 documentos institucionales, organizados en tres categorías principales: Documentos de Planificación, Políticas Universitarias y Reglamentos Universitarios. Esta recopilación incluyó políticas universitarias relacionadas con la inclusión, atención a la diversidad y equidad de género, enfocándose en los documentos generados en los últimos cinco años, lo que permite captar cambios recientes y actuales en el enfoque institucional.

Entrevistas Semiestructuradas: se realizaron un total de 10 entrevistas semiestructuradas a actores clave de la universidad. El guion de entrevistas fue validado por dos especialistas en el área, utilizando un protocolo diseñado por los investigadores, que garantizó la pertinencia y claridad de las preguntas en relación con los objetivos de la investigación. Los validadores expertos fueron una académica y un académico universitario,

ambos con grado de Doctor y experiencia en el desarrollo de estudios en educación.

Este guión de entrevistas, que contaba con 12 preguntas en total, se organizó en torno a tres temas generales: políticas y acciones institucionales, problemas de convivencia, y participación y representación.

Análisis de Incidentes Críticos: el enfoque de análisis de incidentes críticos se emplea en esta investigación como una herramienta para comprender la dinámica de la convivencia universitaria. Este método se centra en el estudio de eventos específicos y significativos, lo cual permite profundizar en las experiencias de los actores involucrados, revelando las concepciones, estrategias y sentimientos que subyacen a sus comportamientos.

En esta estrategia la recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de la Pauta para el Análisis de Incidentes Críticos (PANIC) (Monereo, 2010; Nail et al., 2012). La PANIC solicitaba a los participantes describir un incidente crítico relacionado con la convivencia universitaria, incluyendo el contexto, la secuencia de eventos, los actores involucrados y sus acciones, así como las concepciones, estrategias y sentimientos asociados a la situación. Estos relatos proporcionaron una diversidad de incidentes críticos que reflejan las experiencias de docentes y estudiantes en la dinámica universitaria.

Grupos Focales: se llevaron a cabo dos grupos focales, uno con docentes que participaron de la técnica de análisis de Incidentes Críticos y otro con estudiantes de las facultades seleccionadas, para complementar el análisis cualitativo y explorar las experiencias colectivas en torno a la inclusión, equidad de género y convivencia en el contexto universitario.

La malla de preguntas utilizada para ambos grupos fue validado previamente por dos especialistas, una con magíster en educación y otra con magíster en investigación social y ambas académicas universitarias.

El guion, constituido por 8 preguntas, abordó temas clave sobre convivencia y discriminación en el entorno académico. Se comenzó explorando los problemas de convivencia en cada facultad y los factores que los generan. Posteriormente, se abordaron aspectos de discriminación en el contexto académico, enfocándose en género, etnia/cultura y discapacidad, según las experiencias y observaciones de los partici-

pantes. Otros temas incluyeron la violencia digital, con preguntas sobre situaciones de acoso o discriminación en línea, y el impacto de ciertas prácticas pedagógicas que pueden reforzar estereotipos o prejuicios, según la percepción de los participantes. Por último, se exploraron los efectos emocionales de los problemas identificados, analizando cómo influyen en el bienestar emocional y las relaciones interpersonales dentro de la facultad, tanto entre estudiantes como entre docentes y estudiantes.

Aproximación cuantitativa:

Cuestionario: para complementar el análisis cualitativo, se aplicó un cuestionario descriptivo dirigido a todos los docentes de las cinco facultades estudiadas, utilizando una muestra de voluntarios que respondieron a una convocatoria abierta. Este cuestionario, basado en una adaptación del Cuestionario de Convivencia Escalar de Torrego (2022), fue diseñado para explorar las áreas de inclusión, diversidad, equidad de género y convivencia en el entorno universitario. Dado que la muestra no es representativa, los resultados no buscan generalizarse a toda la población docente, sino ofrecer una perspectiva específica sobre quienes decidieron participar.

El cuestionario se estructuró en cuatro secciones: consentimiento informado, preguntas filtro, un encuadre sociodemográfico, y finalmente preguntas agrupadas en las tres dimensiones principales de análisis: inclusión y diversidad, equidad de género y convivencia. Se montó en la plataforma *Microsoft Forms*, utilizada por la universidad para sus comunicaciones internas, y se envió por correo electrónico a un total de 646 docentes de todas las jerarquías académicas, desde colaboradores académicos hasta profesores titulares. En total, se obtuvieron 164 respuestas, de las cuales el 46% fueron de hombres, el 52% de mujeres y el 0% correspondió a una persona no binaria.

Análisis de Información Recolectada

Fuentes Documentales: la estrategia de análisis de estos documentos fue el análisis cualitativo de contenido, llevado a cabo con base en las tres temáticas que guían este estudio: inclusión y diversidad, equidad de género, y convivencia. Este enfoque permitió examinar los documentos de manera sistemática, identificando patrones, contradicciones y tensiones dentro de las políticas y normativas institucionales.

Entrevistas semi estructuradas: el análisis de los datos se realizó en torno al guion de preguntas lo que facilitó la identificación de patrones y temas consistentes en cada una de las áreas exploradas. Con este fin, se utilizó la estrategia de análisis de contenido cualitativo basada en las categorías del guion, utilizándolas para identificar patrones, puntos de convergencia y divergencia en las opiniones de lo/as entrevistado/as. Este análisis se realizó utilizando el *software* ATLAS.ti versión 9, que facilitó la organización y sistematización de los datos de acuerdo con los temas estructurados en la guía de entrevistas.

Pauta para el Análisis de Incidentes Críticos -PANIC: el análisis de los datos recolectados a través de las pautas se realizó siguiendo un proceso inductivo y descriptivo. Inicialmente, se llevó a cabo una lectura detallada de cada pauta para identificar los actores involucrados y la secuencia de eventos descritos. Posteriormente, la información fue codificada en tres categorías principales: concepciones, estrategias y sentimientos. Esta codificación permitió identificar patrones y temas recurrentes en las descripciones de los incidentes, agrupando las concepciones, estrategias y sentimientos en categorías más amplias, lo cual facilitó la organización y el análisis de la información, permitiendo identificar las principales temáticas emergentes en los relatos de los incidentes críticos.

Grupos Focales: mediando la estrategia del análisis de contenido cualitativo, se analizaron ambos grupos en conjunto, en torno al guion de preguntas, lo que facilitó la identificación de patrones y temas consistentes en cada uno de los discursos grupales. Este análisis se realizó utilizando el *software* ATLAS.ti versión 9, que facilitó la organización y sistematización de los datos de acuerdo con los temas abordados en las preguntas.

Cuestionarios: el análisis de las respuestas se llevó a cabo utilizando el software R, en un esquema que combinó análisis descriptivo univariado y bivariado. En primer lugar, se exploraron las variables sociodemográficas de los participantes, tanto en general como en desgloses por facultad, y se realizaron comparaciones entre facultades para captar variaciones. Luego, se examinaron las dimensiones de inclusión y diversidad, equidad de género, y convivencia mediante gráficos por pregunta, cál-

culos de consistencia interna y puntajes acumulados para cada dimensión. Finalmente, el análisis bivariado se realizó con el fin de realizar comparaciones adicionales en los puntajes obtenidos en cada dimensión, distinguiendo entre facultades, jerarquía docente y género, y explorando la relación entre estos puntajes y la experiencia profesional en la universidad.

Consideraciones éticas

Este estudio fue diseñado cumpliendo estrictamente con las pautas éticas requeridas, priorizando el respeto, la protección y el bienestar de los participantes. El diseño mixto de la investigación, que integra métodos cualitativos y cuantitativos, demandó un abordaje ético cuidadoso para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información obtenida, así como la transparencia en todas las fases del proceso.

Para este propósito, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, quienes fueron debidamente informados sobre el objetivo, alcance y procedimientos de la investigación. Cada estrategia de recolección de datos (incluyendo entrevistas, grupos de discusión, el cuestionario y la aplicación de la Pauta para el Análisis de Incidentes Críticos (PANIC)) contó con un consentimiento informado específico, diseñado para que los participantes comprendieran el uso de sus datos y su rol en el estudio. Estas pautas, junto con el diseño general de los instrumentos de recolección de datos, fueron revisadas y aprobadas por el Comité de Ética de la institución, garantizando la adecuación y transparencia de los procedimientos. Además, la participación fue completamente voluntaria y los participantes tuvieron la libertad de retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

La privacidad de los participantes fue resguardada en todo momento. Para proteger su identidad, en las transcripciones de entrevistas y grupos de discusión se utilizaron códigos en lugar de nombres o datos personales identificables. Los datos se almacenaron de forma segura en plataformas institucionales, accesibles únicamente para los investigadores principales, reforzando la confidencialidad de la información recolectada. Esta protección incluyó la revisión de los instrumentos por el Comité de Ética de la institución, lo que garantizó que se respetaran las normativas de seguridad y privacidad de los datos.

En términos de transparencia, se comunicó claramente a los participantes el propósito de la investigación y los posibles usos de

los datos en publicaciones académicas o informes. Los participantes fueron informados del enfoque mixto de la investigación, destacando cómo los métodos cualitativos y cuantitativos se complementarían para proporcionar una visión integral del fenómeno. Para promover la accesibilidad y reciprocidad en la producción de conocimiento, se informó a los participantes que recibirían un resumen de los resultados finales, de modo que pudieran acceder a los hallazgos y reflexiones generados a partir de sus contribuciones.

Además, el equipo de investigación tomó medidas para minimizar cualquier riesgo de malestar emocional, especialmente en la fase cualitativa, donde se podrían abordar temas sensibles. Los investigadores estuvieron preparados para ofrecer contención o apoyo en caso de que alguna pregunta generara incomodidad, respetando siempre el derecho del participante a omitir preguntas que considerara inapropiadas o incómodas. Las sesiones se realizaron en espacios seguros y cómodos, promoviendo un ambiente de respeto y apoyo hacia los participantes.

El estudio se llevó a cabo siguiendo estándares éticos de transparencia en todas las fases. No existieron conflictos de interés que pudieran comprometer la objetividad de los investigadores y esta independencia fue comunicada explícitamente a los participantes en el proceso de consentimiento. La revisión y aprobación por parte del Comité de Ética de la Universidad incluyó tanto los instrumentos de recolección de datos como los consentimientos informados, asegurando que cada etapa de la investigación cumpliera con los estándares éticos institucionales.

II. 4. Procedimiento

Etapas 1 (marzo - mayo): Recopilación y Análisis de Documentos Institucionales

Durante esta primera etapa, se recopilaron y analizaron 14 documentos institucionales en tres categorías: Documentos de Planificación, Políticas Universitarias y Reglamentos Universitarios. Esta revisión proporcionó un marco contextual fundamental, permitiendo entender las políticas de inclusión, diversidad y equidad de género vigentes en la universidad. Los documentos incluyeron planes estratégicos de cada facultad y de la universidad en su conjunto, así como políticas y normativas de convivencia. Este análisis documental sirvió de base para la

formulación de los instrumentos de recolección de datos cualitativos y cuantitativos en las siguientes etapas.

Etapas 2 (junio - agosto): Recolección de Datos a través de Entrevistas, Cuestionarios y Pautas de Incidentes Críticos

En esta segunda etapa, se emplearon múltiples instrumentos de recolección de datos. Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con autoridades y otros actores clave en la implementación de políticas. Las entrevistas a las autoridades, programadas inicialmente para mayo, se postergaron hasta junio debido a la espera de la autorización del Comité de Ética. Asimismo, se distribuyó el enlace del cuestionario descriptivo en formato digital a través de los correos institucionales de todos los docentes de las cinco facultades analizadas, utilizando la plataforma Microsoft Forms para facilitar su acceso.

Durante julio y agosto, dos docentes de cada facultad fueron inducidos en el uso de la Pauta de Análisis de Incidentes Críticos (PANIC). A estos docentes se les solicitó registrar incidentes críticos de convivencia durante seis semanas, proporcionando una visión precisa de los desafíos cotidianos en la convivencia universitaria.

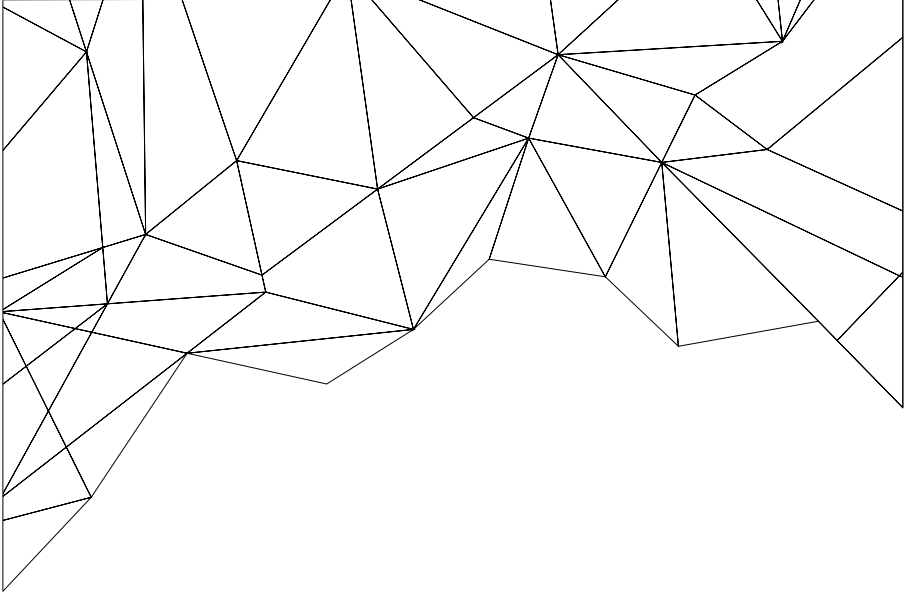
Etapas 3 (septiembre - octubre): Análisis de Datos y Aplicación de Grupos de Discusión

La tercera etapa consistió en el análisis exhaustivo de los datos cualitativos y cuantitativos recopilados en las fases anteriores. Se utilizó un análisis descriptivo para los datos cuantitativos y un análisis de contenido para los datos cualitativos. En esta etapa también se organizaron grupos de discusión con docentes y estudiantes, seleccionados mediante una convocatoria abierta, para abordar de forma colectiva los temas de inclusión, equidad de género y convivencia. Los grupos de discusión permitieron profundizar en las perspectivas individuales y colectivas sobre estos temas, enriqueciendo el análisis cualitativo con un enfoque experiencial.

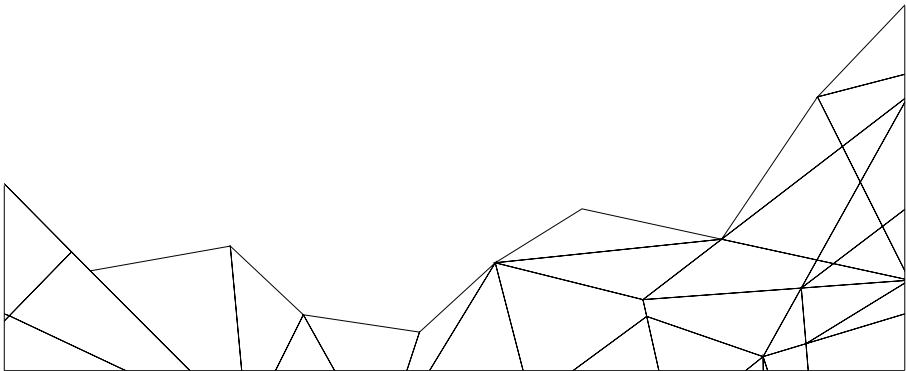
Etapas 4 (octubre): Integración de Datos y Construcción del Informe Final

En la etapa final, se llevó a cabo un análisis integrado de los datos cualitativos y cuantitativos, permitiendo identificar patrones y contrastar hallazgos. Este análisis conjunto posibilitó una comprensión integral del fenómeno en estudio, integrando las perspectivas cualitativas y cuantitativas. Finalmente, se elaboró el informe de investigación, el

cual recoge las conclusiones y recomendaciones del estudio. Con el objetivo de fomentar la reciprocidad y mantener la transparencia, se acordó compartir un resumen de los resultados con los participantes interesados, asegurando que los hallazgos puedan ser de utilidad para la comunidad universitaria.



CAPÍTULO III
RESULTADOS



III.1 Resultados Análisis de Documentos Institucionales

A continuación, se presentan los principales resultados relacionados con el análisis documental. Primero se presentan los documentos de planificación estratégica institucional y de facultades, a continuación, las políticas universitarias y finalmente los reglamentos institucionales.

III.1.1 Documentos de Planificación

Se analizaron seis documentos institucionales de planificación; el plan estratégico institucional y los planes estratégicos de las 5 reparticiones estudiadas. En términos generales, los documentos reflejan un compromiso explícito con los principios de inclusión y diversidad, equidad de género y convivencia en su desarrollo académico y administrativo.

A nivel institucional, el Plan Estratégico resalta la inclusión como un valor central, promoviendo un ambiente libre de discriminación y que valore la diversidad en todas sus formas. De acuerdo con el documento, la universidad ha implementado políticas que buscan integrar a todos los miembros de la comunidad universitaria, considerando factores como género, etnia y orientación sexual. Además, la equidad de género se posiciona como un pilar relevante, con el objetivo de crear un espacio donde todos los integrantes de la universidad pueden contribuir de manera equitativa. La convivencia, a su vez, es vista como esencial para fomentar un entorno respetuoso y colaborativo, donde se priorice la interacción armónica y la resolución pacífica de conflictos.

En relación con lo anterior, es posible que exista una brecha entre los lineamientos estratégicos y su aplicación práctica. Si bien las políticas de inclusión están claramente estructuradas, no fueron evidenciados mecanismos de evaluación y revisión que permitan medir no solo la satisfacción de la comunidad universitaria, sino también el impacto real de estas políticas en la reducción de desigualdades y en la integración efectiva de grupos subrepresentados. En algunas reparti-

ciones, la inclusión y la equidad de género se presentan como valores aspiracionales, pero la falta de acciones específicas y detalladas sugiere una necesidad de mayor coherencia y concreción en la implementación de estas políticas.

Si bien el enfoque en convivencia y tolerancia contribuye a promover un ambiente respetuoso, resulta insuficiente para abordar en profundidad las dinámicas de poder y los sesgos estructurales presentes en la comunidad universitaria. Las estrategias de capacitación y sensibilización son necesarias, pero carecen de un complemento de medidas que no solo garanticen una vía segura para denunciar incidentes de acoso o discriminación, sino que también impulsen cambios estructurales que prevengan la perpetuación de conductas intolerantes y fomenten una convivencia verdaderamente inclusiva.

En cuanto a la equidad de género, aunque las reparticiones impulsan políticas y destacan el liderazgo femenino, el camino hacia una representación equitativa sigue siendo un reto. La existencia de políticas sin mecanismos sólidos de rendición de cuentas puede limitar su efectividad, haciendo que los avances hacia una verdadera equidad de género sean más lentos o menos visibles.

Tabla 3***Síntesis de los documentos de planificación estratégicas en relación con inclusión, equidad de género y convivencia***

Facultad / Aspecto	Inclusión y Diversidad	Equidad de Género	Convivencia
Plan estratégico institucional	Promueve un entorno libre de discriminación, con valores de inclusión y respeto por la diversidad en toda la comunidad universitaria.	Considera la equidad de género como pilar fundamental, con políticas de sensibilización y compromiso hacia la igualdad en todos los niveles.	Resalta la convivencia y tolerancia, con políticas de respeto y libertad de expresión en el ambiente académico y administrativo.
Facultad I	Enfoque en representación equitativa, políticas de reclutamiento inclusivas y eventos multiculturales para fomentar un ambiente diverso.	Revisión de descripciones de funciones y políticas de equidad salarial para prevenir sesgos de género, además de promover liderazgo femenino.	Códigos de conducta contra discriminación, talleres de gestión de conflictos y creación de espacios de diálogo inclusivos.
Facultad II	Integración de inclusión en objetivos estratégicos de formación e investigación, con espacios seguros y capacitación en comunicación intercultural.	Sensibilización y formación en temas de género, promoción del liderazgo femenino y colaboración con organizaciones externas.	Estrategias de convivencia con programas educativos, espacios de mediación y políticas claras contra acoso y discriminación.

Continúa

Facultad / Aspecto	Inclusión y Diversidad	Equidad de Género	Convivencia
Facultad III	Políticas de admisión inclusivas y programas de sensibilización, con mejora de accesibilidad física y digital.	Protocolos contra acoso y discriminación, además de políticas que aseguran la igualdad de oportunidades en todos los niveles.	Programas de sensibilización para fomentar tolerancia; creación de espacios para resolver conflictos de manera constructiva.
Facultad IV	Apoyo psicosocial a estudiantes y fortalecimiento de la vinculación con la comunidad para reflejar diversidad cultural.	Compromiso implícito en valores de respeto e inclusión; sin embargo, no se especifican políticas claras en equidad de género.	Fomento de la tolerancia y resolución de conflictos mediante programas de inducción y convivencia para estudiantes y personal.
Facultad V	Promoción de respeto a la diversidad en todas las actividades y políticas de inclusión activas, con ajustes curriculares según necesidades de estudiantes diversos.	Equidad de género en políticas y valores fundamentales; mejora en representación de género en áreas de decisión y liderazgo académico.	Participación en toma de decisiones y resolución de conflictos con habilidades interpersonales integradas en el currículo.

Fuente: Elaboración propia.

Políticas Universitarias

En relación con las políticas institucionales, se analizaron cinco marcos normativos de la institución: la Política de Calidad; la Política de Inclusión, Valoración y Atención a la Diversidad; la Política de Investigación, Creación Artística, Conocimiento, Innovación y Emprendimiento; la Política de Vinculación con el Medio, y la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual. Aunque no todas ellas son políticas específicas sobre las temáticas analizadas, en general establecen lineamientos que buscan contribuir a ellas.

En relación con la inclusión y diversidad, la Política de Inclusión, Valoración y Atención a la Diversidad define de manera explícita conceptos clave y estrategias operativas para eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades. Esta política también contempla mejoras en la infraestructura y en las tecnologías disponibles para facilitar el acceso y la participación equitativa de todos los miembros de la comunidad. La Política de Vinculación con el Medio complementa esta visión mediante un enfoque bidireccional, que fomenta la interacción con distintas comunidades y el enriquecimiento de la vida universitaria con diversas perspectivas culturales y sociales. De igual forma, la Política de Investigación, Creación Artística y Conocimiento impulsa la inclusión de diversas voces en la producción académica, generando un espacio integrador en la investigación y desarrollo de conocimiento.

La equidad de género es abordada principalmente en la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual, que establece medidas preventivas y sancionatorias para abordar el acoso y la violencia de género en la universidad, garantizando un entorno seguro y respetuoso para todos. Esta política también impulsa la sensibilización y educación en temas de género para promover una cultura de igualdad. En línea con este compromiso, la Política de Investigación, Creación Artística y Conocimiento busca reducir las brechas de género en el ámbito académico, promoviendo la participación de mujeres en roles de liderazgo y creación de conocimiento.

Respecto a la convivencia, las políticas universitarias destacan la importancia de un ambiente de respeto y colaboración. La Política de Calidad promueve la transparencia y la confianza, esenciales para una convivencia armónica. La Política de Inclusión y la de Vinculación con el Medio refuerzan estos valores, promoviendo el respeto mutuo

y la tolerancia en todas las interacciones, y la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual aporta con un manual de buenas prácticas para guiar el comportamiento respetuoso y seguro en la universidad.

No obstante, estas políticas presentan ciertos déficits que limitan su efectividad en la práctica. En inclusión y diversidad, aunque se han establecido estrategias amplias para la accesibilidad y la igualdad de oportunidades, carecen de indicadores específicos y de mecanismos de evaluación que midan de manera concreta su impacto, lo que dificulta identificar barreras persistentes y realizar ajustes necesarios. En equidad de género, si bien existen políticas preventivas y sancionatorias contra la violencia de género, los esfuerzos para cerrar las brechas de género en posiciones de liderazgo y representación son insuficientes, faltando programas específicos de desarrollo y mecanismos de rendición de cuentas. Respecto a la convivencia, si bien se promueven valores de respeto y tolerancia, su aplicación depende en gran medida de prácticas individuales y carece de estrategias participativas que fortalezcan la cohesión en la comunidad universitaria.

Tabla 4
Síntesis de las políticas universitarias en relación con inclusión, equidad de género y convivencia

Política	Inclusión y Diversidad	Equidad de Género	Convivencia
Política de Inclusión, Valoración y Atención a la Diversidad	Define estrategias para eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades. Incluye mejoras en infraestructura y tecnología para accesibilidad, asegurando la participación equitativa de todos los miembros de la comunidad.	No aborda específicamente la equidad de género, pero el enfoque en derechos humanos implica la eliminación de cualquier forma de discriminación, incluyendo por género.	Promueve un ambiente de respeto y participación mediante la incorporación de la comunidad en el desarrollo y evaluación de las políticas, fortaleciendo la cohesión social y la convivencia.
Política de Vinculación con el Medio	Fomenta un intercambio bidireccional con la comunidad, promoviendo un ambiente inclusivo al valorar diversas manifestaciones culturales y sociales en la universidad.	Aunque no menciona explícitamente la equidad de género, fomenta la colaboración con organizaciones que trabajan en temas de equidad, integrando esta temática en sus actividades.	Enfatiza la interacción respetuosa y la cohesión social mediante actividades de extensión y vinculación cultural que promueven la tolerancia y la convivencia con las comunidades externas.

Continúa

Política	Inclusión y Diversidad	Equidad de Género	Convivencia
Política de Investigación, Creación Artística, Conocimiento, Innovación y Emprendimiento	Promueve la inclusión en la investigación mediante la integración de diversas perspectivas, contribuyendo a un entorno inclusivo y de colaboración en la producción académica.	Establece un compromiso con reducir las brechas de género en la investigación, promoviendo la igualdad de oportunidades en roles académicos y de liderazgo.	Fomenta un entorno de colaboración interdisciplinaria y responsabilidad social, impulsando una convivencia armónica basada en el respeto y la integración de las diferencias individuales y grupales en el ámbito de la investigación y creación artística.
Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual	Promueve una cultura inclusiva que abarca identidades de género y orientaciones sexuales, estableciendo principios de equidad y diversidad como base de su funcionamiento.	Establece un marco claro de prevención, sanción y reparación para casos de acoso y violencia de género. Promueve la igualdad de trato y oportunidades para todos los miembros.	Fortalece la convivencia a través de la implementación de un “Manual de Buenas Prácticas” para guiar interacciones respetuosas y seguras, apoyado por formación continua en temas de género y diversidad, que contribuyen a un ambiente de respeto y empatía en toda la comunidad universitaria.

Continúa

Política	Inclusión y Diversidad	Equidad de Género	Convivencia
Política de Calidad	Aunque no menciona directamente la inclusión, su enfoque pluralista e integral sugiere un compromiso con la aceptación de diversas perspectivas y la eliminación de barreras en el proceso educativo.	No aborda la equidad de género de manera explícita, pero el enfoque en educación pluralista sugiere la valoración de contribuciones de todos los géneros, promoviendo un ambiente justo.	Enfatiza la transparencia y confianza como elementos clave para una convivencia armónica, contribuyendo a un entorno seguro y respetuoso donde las relaciones interpersonales se basan en el respeto y la confianza entre los miembros de la comunidad universitaria.

Fuente: Elaboración propia.

Reglamentos Institucionales

Se analizaron tres reglamentos institucionales: el Reglamento General de Docencia, el Código de Ética y el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual. Estos documentos establecen un marco normativo orientado a construir un ambiente universitario inclusivo, equitativo y seguro para todos los miembros de la comunidad universitaria.

En cuanto a inclusión y diversidad, el Reglamento General de Docencia define medidas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades académicas, en especial para estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales. Este reglamento incluye regímenes especiales de asistencia y facilita la adaptación de los programas educativos mediante el Programa de Inclusión en la Universidad, que brinda apoyo a estudiantes con necesidades específicas y contribuye a la creación de un entorno inclusivo. Por su parte, el Código de Ética complementa esta visión al posicionar la inclusión y la diversidad como valores esenciales, promoviendo un ambiente libre de discriminación y resaltando la importancia de la igualdad de oportunidades para que todos los miembros desarrollen sus talentos y capacidades. A su vez, el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual refuerza estos principios, asignando a esta dirección la responsabilidad de elaborar políticas específicas de inclusión y diversidad, así como de implementar estudios y programas de prevención de la discriminación, lo que proporciona una estructura organizativa alineada con estos valores.

En el ámbito de equidad de género, el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual es el principal marco normativo. Este reglamento organiza y regula las políticas de equidad de género en la universidad, y define funciones relacionadas con la implementación de protocolos para la prevención, sanción y reparación de casos de acoso y violencia de género. Además, la dirección asesora a las unidades en la aplicación de enfoques de género y diversidad y promueve la igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la universidad. Por su parte, el Código de Ética apoya esta orientación al establecer el respeto y la no discriminación como normas fundamentales, rechazando cualquier conducta basada en prejuicios de género y promoviendo un ambiente de justicia. El Reglamento General de Docencia no aborda explícitamente la equidad de género.

Respecto a la convivencia, el Código de Ética establece principios específicos que promueven la armonía y el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad. Prohíbe el acoso, el maltrato y el abuso de poder, y establece un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. El Reglamento General de Docencia también apoya la convivencia académica mediante mecanismos como la evaluación docente, que permite la retroalimentación de los estudiantes, y a través de sistemas de apoyo como tutorías y monitores, los cuales favorecen la integración y adaptación de los estudiantes. Finalmente, el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual contribuye a la convivencia mediante protocolos de prevención y sanción en casos de acoso y violencia, y al promover programas de sensibilización que fortalecen un ambiente seguro y respetuoso en la universidad.

Si bien estos reglamentos ofrecen un marco normativo integral, la implementación efectiva de estos principios enfrenta ciertos desafíos. En inclusión y diversidad, aunque se han definido medidas y programas específicos, como el Programa de Inclusión en la Universidad, falta un sistema de monitoreo que permita evaluar el impacto de estas políticas y realizar ajustes de acuerdo con las necesidades de la comunidad. En equidad de género, la existencia de protocolos y de una dirección especializada representa un avance, pero el reto principal está en asegurar una aplicación coherente en todas las unidades, de modo que se garantice un entorno verdaderamente libre de sesgos. En cuanto a la convivencia, los valores de respeto y buen trato establecidos en el Código de Ética son esenciales, pero se requiere el apoyo de mecanismos de seguimiento y estrategias participativas que fomenten una cultura de respeto y colaboración activa.

Tabla 5

Síntesis de los reglamentos universitarios en relación con inclusión, equidad de género y convivencia

Reglamento	Inclusión y Diversidad	Equidad de Género	Convivencia
Reglamento General de Docencia	<p>Establece medidas para promover la igualdad de oportunidades académicas, prestando atención especial a estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales. Incluye el Programa de Inclusión en la Universidad, que proporciona apoyo integral y fomenta un entorno inclusivo mediante adaptaciones en los programas.</p>	<p>Aunque no aborda explícitamente la equidad de género, incorpora un lenguaje inclusivo, mostrando un esfuerzo por evitar sesgos de género en el ámbito académico.</p>	<p>Fomenta la convivencia académica mediante la evaluación docente, que permite retroalimentación de los estudiantes hacia el profesorado, y mediante sistemas de apoyo como tutorías y monitores, facilitando la adaptación y colaboración dentro de la comunidad universitaria.</p>

Continúa

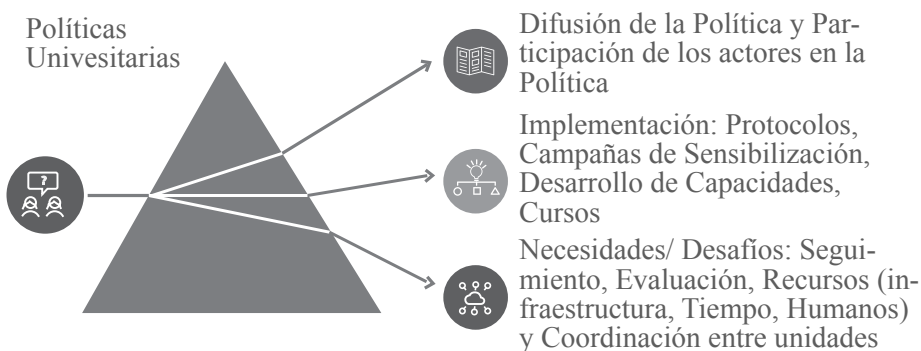
Reglamento	Inclusión y Diversidad	Equidad de Género	Convivencia
Código de Ética	<p>Establece la inclusión y la diversidad como valores fundamentales, promoviendo un ambiente libre de discriminación y subrayando la importancia de que todos los miembros de la universidad tengan igualdad de oportunidades para desarrollar sus habilidades.</p>	<p>Refuerza el compromiso institucional con la equidad de género al prohibir cualquier forma de discriminación basada en género, promoviendo la justicia social y el respeto mutuo dentro de la comunidad universitaria</p>	<p>Establece normas de buen trato y respeto mutuo, prohibiendo el acoso y el abuso de poder, y fomenta un ambiente de trabajo seguro y armonioso, promoviendo relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza.</p>
Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual	<p>Asigna a la Dirección la responsabilidad de proponer políticas de inclusión y diversidad, además de llevar a cabo estudios y programas de prevención y reparación en casos de discriminación, proporcionando una estructura organizativa que respalda estos valores en la universidad.</p>	<p>Proporciona un marco normativo específico para la equidad de género, con protocolos de prevención, sanción y reparación en casos de acoso y violencia de género. Además, promueve la igualdad de trato y oportunidades mediante asesorías en enfoques de género y diversidad.</p>	<p>Contribuye a la convivencia mediante la implementación de protocolos para prevenir y sancionar casos de acoso y violencia, y promueve programas de sensibilización sobre género y diversidad, fomentando un ambiente seguro y respetuoso para toda la comunidad universitaria.</p>

Fuente: Elaboración propia.

III.2 Resultados de entrevistas semi estructuradas a actores clave

III.2.1. Políticas Institucionales

Figura 1.



Fuente: Elaboración propia. Mediante Napkin.ai

Comunicación de la Política

El análisis del discurso en torno a la comunicación de las políticas universitarias muestra un enfoque deliberado en garantizar que estas políticas sean no solo conocidas, sino también comprendidas y apoyadas por la comunidad universitaria. La estrategia de comunicación no se limita a la simple difusión de información; implica la creación de espacios participativos donde estudiantes y profesores pueden dialogar y reflexionar sobre las normativas.

"Nosotros tenemos aquí... Primero valoramos enormemente que existan centros de alumnos coordinadores... tenemos reuniones permanentes tenemos mesas de trabajo permanente con las coordinadoras." (Decano/a).

Aquí, el valor que se le da a la existencia de centros de alumnos y a las mesas de trabajo permanentes con las coordinadoras refleja un modelo de comunicación bidireccional, en el cual las políticas no son impuestas desde arriba, sino que se discuten y adaptan con la participación activa de los principales interesados. Este enfoque busca fomentar un sentido de pertenencia y corresponsabilidad en la implementación de las políticas, garantizando que estas sean vistas como una parte integral del funcionamiento diario de la universidad.

"Nosotros elaboramos el primer protocolo de género aquí en esta facultad antes que existiera ningún protocolo." (Decano/a).

La elaboración temprana de un protocolo de género en la facultad subraya la iniciativa y liderazgo de la universidad en temas de equidad de género. Este hecho no solo posiciona a la universidad como un pionero en la promoción de la igualdad, sino que también establece un precedente importante para otras instituciones. Este tipo de iniciativas proactivas son cruciales para crear un entorno donde la equidad de género no solo se discuta, sino que se institucionalice y se incorpore en la cultura organizacional.

"Me parece por ejemplo que las campañas de sensibilización en cuanto a esta temática son súper buenas eh? Recuerdo como un hito que fue el mes de la no violencia en el pololeo... y ahí se inició como toda una campaña de sensibilización." (Encargado/a Implementación Política)

Las campañas de sensibilización como la mencionada son vitales para llevar los mensajes de las políticas más allá de las normativas formales. Este tipo de campañas, al enfocarse en hitos específicos como el mes de la no violencia en el pololeo, permiten que las políticas de género y convivencia se traduzcan en acciones concretas que tienen un impacto visible en la comunidad universitaria. Estas campañas no solo informan, sino que también buscan cambiar actitudes y comportamientos, lo que es esencial para la internalización de las políticas.

La implementación efectiva de las políticas en la universidad se articula principalmente a través del desarrollo de capacidades y la institucionalización de buenas prácticas. La formación continua y la colaboración entre diferentes áreas académicas son elementos centrales en este proceso.

"De forma permanente contamos con dos cursos complementarios uno en cada semestre sobre buenas prácticas de igualdad de género para estudiantes." (Encargado/a Implementación Política)

La oferta de cursos complementarios sobre igualdad de género no solo refuerza el compromiso de la universidad con la inclusión, sino que también asegura que este compromiso se renueve constantemente. Al ofrecer estos cursos cada semestre, la universidad garantiza que todos los estudiantes tengan acceso a formación en igualdad de género, lo que contribuye a normalizar estas prácticas dentro del entorno universitario. Este enfoque formativo también tiene un efecto multiplicador, ya que los estudiantes formados en estos principios pueden llevar estos aprendizajes a otros espacios dentro y fuera de la universidad.

"Establecimos una alianza con la dirección de docencia para crear un curso sobre principios éticos." (Encargado/a Implementación Política)

La creación de un curso sobre principios éticos en colaboración con la dirección de docencia destaca un enfoque interdisciplinario en la implementación de las políticas. Este curso no solo se centra en la transmisión de conocimientos, sino también en la formación del carácter y la ética de los estudiantes, asegurando que comprendan las implicaciones de sus acciones en un contexto más amplio. La ética, en este caso, se convierte en un pilar transversal que refuerza todas las demás políticas, asegurando que los estudiantes actúen de manera responsable y respetuosa en todos los ámbitos de su vida universitaria.

El seguimiento y la evaluación de las políticas son componentes críticos del discurso institucional, y aunque se han implementado medidas para mejorar estos procesos, también se reconocen áreas donde aún se necesita avanzar.

"En el caso específico de las mediaciones, todas las mediaciones tienen seguimiento. Seguimiento de los acuerdos todas todas. Para poder evaluar el impacto y los efectos..." (Encargado/a Implementación Política)

El seguimiento exhaustivo de las mediaciones demuestra un enfoque riguroso y sistemático en la evaluación de las políticas de convivencia. Este seguimiento no solo se realiza para garantizar que los acuerdos se cumplan, sino también para evaluar el impacto a largo plazo de estas intervenciones. La repetición de la palabra "todas" subraya el compromiso con la exhaustividad en este proceso, lo que sugiere que la universidad no deja ningún cabo suelto en la implementación de sus políticas.

"Antes era denuncia investigación sanción y así como que a veces ni siquiera nos enteramos de qué pasaba con la causa ni nada o de las estadísticas que eso. Obviamente las estadísticas sirven." (Encargado/a Implementación Política)

El reconocimiento de que anteriormente el proceso se limitaba a denuncia, investigación y sanción sin un seguimiento adecuado, refleja un cambio significativo en el enfoque de la universidad. Al destacar la importancia de las estadísticas, se subraya la necesidad de un enfoque basado en datos para comprender mejor los patrones de comportamien-

to y ajustar las políticas en consecuencia. Este cambio indica una evolución hacia una cultura institucional más reflexiva y proactiva, donde las decisiones se toman sobre la base de evidencia empírica.

El discurso sobre los recursos destinados a la implementación de políticas en la universidad revela una constante preocupación por la falta de recursos humanos y financieros adecuados, lo que limita la capacidad de la institución para cumplir plenamente con sus objetivos de inclusión y diversidad.

"Si nosotros no tenemos recursos humanos o masa crítica formada en temáticas y recursos económicos para aquello no es factible. Se pueden tener muchas iniciativas, pero no es posible implementarlas." (Decano/a).

Esta cita subraya un desafío estructural significativo: la existencia de buenas ideas y planes no se traduce automáticamente en implementación efectiva si no se cuenta con los recursos necesarios. La falta de personal especializado y de recursos financieros adecuados significa que muchas iniciativas importantes corren el riesgo de quedarse en el papel. Este análisis destaca la necesidad de una mayor inversión en recursos humanos y formación especializada como condiciones imprescindibles para el éxito de las políticas de inclusión.

"Entreguemos a la facultad de recursos para potenciar estos ítems que finalmente son ítems que son elementos condicionadores de la convivencia." (Decano/a).

La importancia de asignar recursos específicos a la convivencia y la inclusión se reconoce aquí como un factor determinante para el éxito de estas políticas. Al describir estos recursos como "elementos condicionadores de la convivencia," se enfatiza que la falta de inversión en estas áreas puede tener un impacto directo en la calidad de la vida universitaria. Esto sugiere que la convivencia no es solo un resultado deseable, sino una condición que debe ser activamente promovida y sostenida a través de recursos dedicados.

Los obstáculos identificados en el discurso institucional van desde barreras estructurales hasta resistencias culturales dentro de la comunidad universitaria. Estos desafíos complican la plena implementación de las políticas, a pesar de la existencia de un marco normativo favorable.

"Por otra parte la infraestructura también es un elemento de conflicto. [...] A veces una disposición no tan favorable a generar estos ajustes razonables que tienen derecho los estudiantes." (Decano/a).

Aquí se señala que la infraestructura inadecuada es una barrera significativa para la inclusión. La "disposición no tan favorable" para realizar ajustes razonables sugiere una resistencia implícita dentro de ciertos sectores, que puede derivar en dificultades para adaptar los espacios físicos y académicos a las necesidades de todos los estudiantes. Este obstáculo revela la necesidad de una mayor sensibilización y capacitación del personal para garantizar que los principios de inclusión se traduzcan en acciones concretas.

"Uno de los grandes problemas que tenemos nosotros creo yo como universidad es que cada organismo hace su trabajo. La DISE diagnóstica, pero no comunica oportunamente." (Decano/a).

La falta de comunicación y coordinación entre los diferentes organismos universitarios se destaca como un obstáculo importante. Cuando las unidades no trabajan de manera integrada, se produce una desconexión entre el diagnóstico de necesidades y la implementación de soluciones, lo que resulta en una atención inadecuada para los estudiantes que más lo necesitan. Este análisis pone de relieve la importancia de mejorar los canales de comunicación y coordinación interna para asegurar una respuesta más eficiente y efectiva a los desafíos de inclusión.

El discurso sobre los desafíos futuros en la implementación de las políticas universitarias refleja una comprensión clara de las limitaciones actuales y las áreas que requieren mejoras. Uno de los principales obstáculos señalados es la falta de tiempo y recursos adecuados para abordar de manera efectiva los problemas que surgen en la comunidad universitaria. Las políticas de inclusión y convivencia requieren un seguimiento constante, y el personal a menudo se encuentra sobrecargado, lo que dificulta un acompañamiento adecuado en cada caso.

"El principal desafío es el tiempo. Generar este tipo de intervenciones demanda escucha activa citar a las personas varias veces... Y siendo solo uno con muchas causas que atender el tiempo es un recurso escaso." (Encargado/a Implementación Política)

Esta afirmación resalta que, aunque existe un compromiso con las intervenciones, la falta de tiempo suficiente para atender cada caso

de manera adecuada es un reto crítico. El proceso de intervención en conflictos y la implementación de políticas inclusivas no puede reducirse a una sola interacción; requiere varias reuniones, escucha activa y un seguimiento constante. Este análisis muestra que la limitación de tiempo se convierte en un factor limitante para la efectividad de las políticas, dado que el personal está sobrecargado con múltiples responsabilidades.

Otro desafío importante es la necesidad de adaptar las normativas a las nuevas realidades digitales y sociales. Las políticas actuales no siempre están alineadas con las exigencias de un mundo digital, lo que crea una desconexión entre las necesidades de los estudiantes y las soluciones disponibles. La actualización de las normativas es un aspecto clave para garantizar que las políticas sigan siendo relevantes y efectivas en un entorno en constante cambio.

"Nos falta actualizar normativas relacionadas con esa brecha digital. Tenemos una normativa institucional que está hecha para un mundo que ya cambió y que no reconoce la era digital." (Decano/a)

Esta declaración destaca una de las principales áreas de mejora: la actualización de las normativas para hacer frente a las nuevas realidades de la era digital. En un entorno universitario cada vez más dependiente de la tecnología, la falta de políticas adaptadas a esta realidad representa un obstáculo significativo para la inclusión. Este análisis sugiere que las normativas deben evolucionar junto con los cambios tecnológicos y sociales para asegurar que las políticas sigan siendo pertinentes y efectivas.

Además de los desafíos estructurales, también existe una resistencia cultural hacia las políticas de inclusión, lo que complica su plena implementación. El contexto polarizado tanto a nivel nacional como global afecta directamente la aceptación de estas políticas dentro de la universidad, y las resistencias internas surgen como una barrera para el progreso.

"Sabemos que estas temáticas generan resistencia especialmente en un contexto nacional y global muy polarizado." (Encargado/a Implementación Política)

Esta afirmación refleja un desafío cultural importante. A pesar de los esfuerzos de la universidad por implementar políticas inclusivas, el contexto sociopolítico polarizado genera resistencias que dificultan

su aceptación y adopción. Esto muestra que las políticas no solo necesitan ser bien diseñadas e implementadas, sino también aceptadas por la comunidad, lo que requiere un cambio cultural más amplio y sostenido.

Por otro lado, se identifican brechas importantes en áreas como los derechos humanos, la interculturalidad y las neurodivergencias, que aún no han sido abordadas de manera integral. Aunque se han logrado avances en temas de género y diversidad sexual, estas otras áreas siguen representando un desafío para la universidad.

"Hemos avanzado en los temas de diversidad sexual y en los temas de discapacidad, pero todavía tenemos brechas importantes en temas de interculturalidad y de neurodivergencias." (Decano/a)

Este análisis muestra que, aunque la universidad ha progresado en ciertas áreas, existen sectores en los que aún no se ha logrado una inclusión plena. La interculturalidad y las neurodivergencias son áreas que requieren atención urgente para garantizar que todos los estudiantes se sientan representados y apoyados en su experiencia universitaria. La mención de "brechas importantes" sugiere que estas áreas no han recibido la misma atención que otras, lo que indica una necesidad de políticas más integrales que aborden todos los aspectos de la diversidad.

Por último, la prevención de la violencia y la discriminación es otro desafío crucial que la universidad debe enfrentar. Si bien se han implementado protocolos y estrategias de sensibilización, la prevención sigue siendo un área donde se requiere un esfuerzo continuo y concertado.

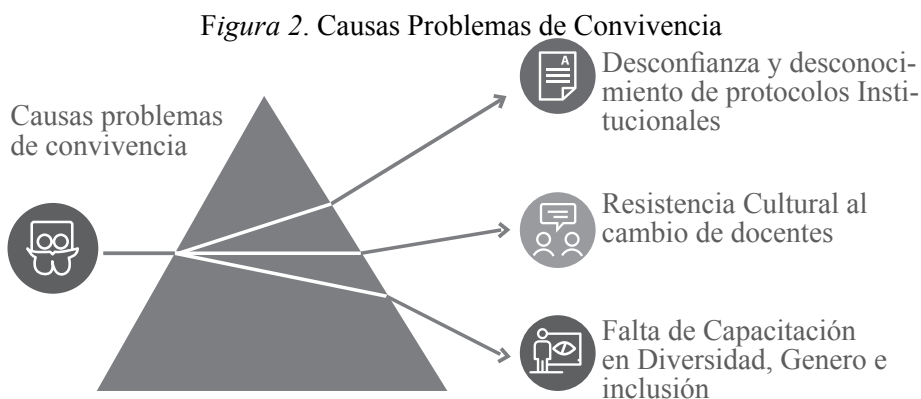
"El mayor desafío es trabajar en una buena estrategia de prevención para que estas conductas no sigan ocurriendo. En 2025 queremos centrarnos en la prevención de la violencia de género y discriminación una vez que tengamos consolidada la implementación del protocolo actual." (Encargado/a Implementación Política)

El énfasis en la prevención subraya que, aunque las políticas reactivas son importantes, es fundamental evitar que los problemas ocurran en primer lugar. Este enfoque proactivo busca consolidar los logros alcanzados con el protocolo actual y expandir los esfuerzos preventivos para reducir la incidencia de la violencia y la discriminación en la universidad. Esto refleja una visión a largo plazo que prioriza la

creación de un ambiente universitario seguro e inclusivo, donde todas las personas puedan desarrollar su potencial sin miedo a ser víctimas de discriminación o violencia.

En resumen, los desafíos futuros para la implementación de políticas en la universidad abarcan tanto limitaciones estructurales como resistencias culturales y la necesidad de actualizar las normativas. El tiempo y los recursos limitados, junto con la necesidad de adaptar las políticas a las nuevas realidades sociales y digitales, representan obstáculos significativos que la universidad debe superar. Sin embargo, la atención constante a la prevención y la ampliación de los esfuerzos en áreas como la interculturalidad y las neurodivergencias pueden proporcionar un camino claro para avanzar hacia una comunidad universitaria más inclusiva y equitativa.

III.2.2. Convivencia Universitaria



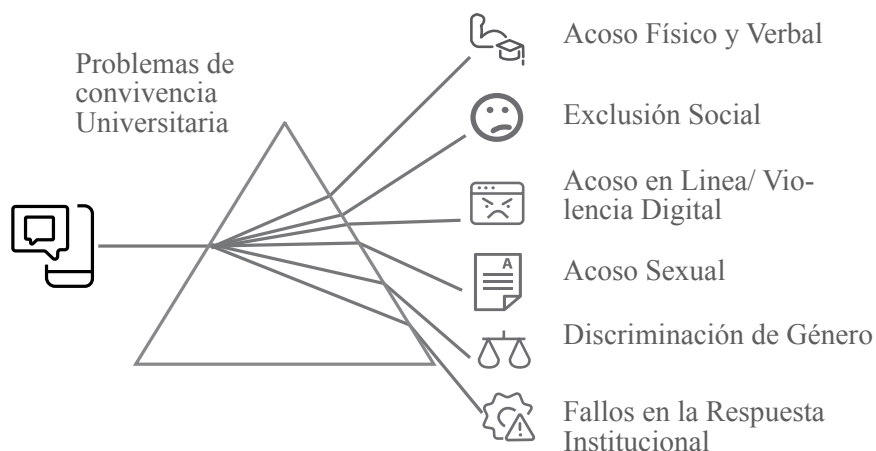
Fuente: Elaboración propia. Mediante Napkin.ai

El análisis de las causas de los problemas de convivencia en las universidades revela un espectro amplio de percepciones, que reflejan factores estructurales, culturales y sociales. Uno de los factores más destacados es la desconfianza y/o desconocimiento en los protocolos institucionales. A pesar de los esfuerzos por promover los canales de denuncia, muchos actores perciben que sigue existiendo confusión y falta de credibilidad en los procedimientos. La dificultad para que los estudiantes comprendan y confíen en los sistemas institucionales genera un sentimiento de desamparo.

“Todavía existe como desconocimiento de los protocolos de prensa que se ha intentado. Si por muchos medios promover el acceso al contenido de esta, los canales de denuncia, todavía existe, por ejemplo, en nuestro caso específico, la confusión de que nosotros como Fiscalía no pertenecemos a la dirección de equidad de género.” (Encargado/a Implementación Política)

Este comentario refleja la desconexión entre los departamentos y el alumnado, donde las responsabilidades y roles no están claros. El problema estructural de comunicación entre las unidades universitarias lleva a que los estudiantes no sepan a dónde acudir en situaciones de conflicto, aumentando la sensación de que las instituciones no están preparadas para ayudar. Además, la confusión entre los diferentes roles de los departamentos genera una desconfianza generalizada en los sistemas de justicia interna de la universidad.

Figura 3. Problemas de Convivencia Universitaria



Fuente: Elaboración propia. Mediante Napkin.ai

Un segundo factor clave es el lento cambio cultural en los actores educativos. Aunque se han implementado normativas y políticas de equidad, estos cambios no siempre vienen acompañados por un cambio paralelo en las actitudes y comportamientos de los profesores y estudiantes. Se observa una resistencia a modificar prácticas arraigadas que perpetúan los problemas de convivencia.

"Todavía siguen haciendo bromas que están asociadas con ese tipo de humor que tanto estuvo en la cultura que se burlaba o hacía mofa de las diversidades [...] ¿Qué pasa si la normativa desaparece? ¿Seguimos o siguen muchos con las mismas prácticas de hacer bromas misóginas [...]?" (Decano/a)

Este tipo de bromas, aunque se han vuelto más sutiles, siguen normalizando el irrespeto y la discriminación. Las prácticas misóginas y el humor sexista continúan formando parte de la cultura universitaria, lo que dificulta el avance hacia una verdadera inclusión. A pesar de la existencia de políticas y normativas que buscan erradicar estas actitudes, los comportamientos no han cambiado significativamente, lo que perpetúa un entorno hostil para ciertos grupos.

Otro factor importante es la falta de formación en temáticas de diversidad, género e inclusión. La escasa preparación del profesorado en estas áreas dificulta la implementación de prácticas inclusivas, lo que impacta directamente en la convivencia.

"No todo el profesorado tiene un marco conceptual orientado a la aceptación de todas las personas [...] Y en ese sentido le genera un trabajo extra en primer lugar y a veces una disposición no tan favorable a generar estos ajustes razonables que tienen derecho los estudiantes." (Decano/a)

Este análisis muestra que, sin la formación adecuada, los profesores a menudo enfrentan dificultades para comprender y aceptar las diversidades en el aula. La falta de conocimiento sobre inclusión no solo añade una carga adicional a los docentes, sino que también refuerza actitudes defensivas, generando una resistencia a realizar ajustes razonables. Esta resistencia es un reflejo del desconocimiento y la falta de preparación sobre cómo abordar las diferencias, lo que perpetúa prácticas discriminatorias y afecta negativamente la convivencia.

El acoso y ciberacoso es un problema persistente que afecta a numerosos estudiantes. Este tipo de violencia se manifiesta tanto en el entorno universitario como en otros espacios de la vida de los estudiantes, como el hogar y la comunidad. Es importante señalar que las dinámicas de acoso pueden ser muy variadas, desde el acoso físico y verbal hasta la exclusión social y el hostigamiento en línea.

"La décima encuesta de los jóvenes... reveló... que 1/3 de los alumnos ha tenido problemas de *bullying*. Ha tenido problemas de acoso no solo en el colegio, sino también en su casa, en el barrio..." (Decano/a)

Este dato refleja la amplitud del problema y subraya que el acoso no es un fenómeno exclusivo del ámbito universitario, sino que se manifiesta en varios aspectos de la vida de los estudiantes. La prevalencia del acoso, tanto en la universidad como fuera de ella, muestra la dificultad de contener este tipo de conductas, que están profundamente enraizadas en la cultura social. Además, el hecho de que el acoso se extienda más allá del campus indica que los esfuerzos de la universidad para combatirlo deben ser integrales y coordinados con otros actores externos, como las familias y las comunidades locales.

El acoso sexual es una forma de violencia particularmente prevalente en las relaciones de poder entre profesores y estudiantes. Este tipo de acoso tiene implicaciones graves para la convivencia, ya que afecta profundamente la relación de confianza entre los actores educativos y contribuye a la creación de un entorno hostil para las mujeres.

"La mayor cantidad de denuncias, yo diría que el 90%, tienen que ver con discriminación por razón de sexo y género... Y es el 95% de hombre hacia mujer..." (Encargado/a Implementación Política)

Este comentario refleja la magnitud del problema de acoso sexual dentro de la universidad, destacando que las mujeres son desproporcionadamente las víctimas. Las relaciones de poder entre profesores y estudiantes perpetúan estas dinámicas abusivas, donde las mujeres se ven vulnerables a ser objeto de acoso o discriminación por su género. A pesar de las políticas de igualdad de género, los datos muestran que las actitudes y comportamientos siguen reflejando una desigualdad estructural que debe ser abordada.

"El *bullying*, acoso estudiantil creo que es algo que... eso como primera demanda cotidiana. Cuando te digo cotidiana te digo todos los días, todos los días, todos los días, estudiantes que están siendo víctimas de acoso" (Encargado/a Implementación Política)

Este testimonio refuerza la idea de que el acoso es una problemática cotidiana que afecta profundamente a los estudiantes. El acoso se ha vuelto una experiencia diaria para muchas víctimas, lo que indica una falla en los sistemas de prevención y en las respuestas institucionales a esta violencia. La normalización del acoso como un fenómeno común refleja la urgencia de implementar estrategias más efectivas que erradiquen estas conductas y protejan a los estudiantes de ser víctimas de violencia.

Efectos de los Problemas de Convivencia

Los efectos de los problemas de convivencia no solo se observan en la interacción entre los actores educativos, sino también en la salud mental de los estudiantes. La incapacidad de resolver conflictos de manera adecuada y la persistencia de prácticas excluyentes tienen un impacto directo en el bienestar emocional de los involucrados.

"La funa puede desencadenar problemas de salud mental graves, incluso suicidios." (Encargado/a Implementación Política)

El uso de la funa como una forma de sanción social puede tener efectos devastadores para la salud mental de las personas involucradas. La funa, a menudo vista como un mecanismo de justicia alternativa, genera una presión social insostenible que agrava los problemas psico-

lógicos de las víctimas. Este tipo de justicia pública y punitiva, lejos de resolver los conflictos, profundiza el daño emocional y crea un entorno aún más hostil para quienes son objeto de la funa.

Además, los problemas de convivencia también generan divisiones dentro de la comunidad universitaria, afectando la relación e interacción entre los actores educativos. Las denuncias y las funas tienden a dividir a los estudiantes en facciones opuestas, lo que afecta la cohesión y el clima de los espacios académicos.

"Las denuncias pueden quebrar la convivencia creando bandos y afectando el clima de los espacios. La sanción social como la funa también daña la convivencia y puede complicar el proceso de investigación." (Encargado/a Implementación Política)

El proceso de denuncia y las funas no solo afectan a los individuos directamente involucrados, sino que también fragmentan la comunidad universitaria en bandos. Este tipo de fragmentación social dificulta la reconstrucción de un ambiente armonioso, ya que genera tensiones y desconfianza entre los distintos grupos. Además, las funas complican el proceso formal de investigación y resolución de conflictos, socavando los esfuerzos institucionales por implementar mecanismos de justicia justos y equitativos.

"La convivencia se ve afectada por las agresiones que se transmiten de una generación a otra. Esa carga histórica de la dinámica de interacción de las carreras genera mucho daño y somos poco conscientes." (Encargado/a Implementación Política)

Este análisis muestra que los problemas de convivencia no son nuevos ni aislados, sino que forman parte de una carga histórica que se transmite de una generación de estudiantes a otra. Las dinámicas de exclusión y agresión han estado presentes en la universidad durante años, lo que hace que sea más difícil erradicarlas. Esta transmisión intergeneracional de prácticas dañinas perpetúa un ciclo de violencia y exclusión que afecta la capacidad de la universidad para crear un entorno verdaderamente inclusivo y seguro.

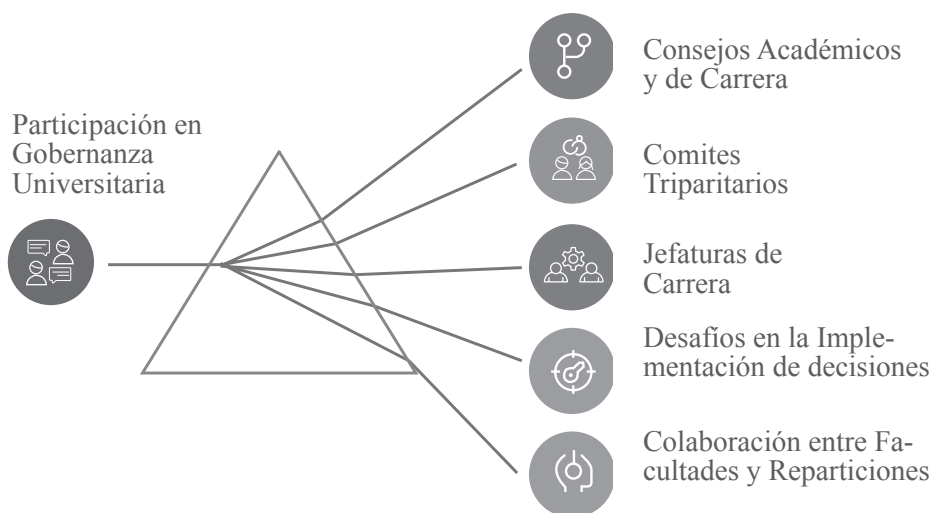
III.2.3. Participación y Representación

La participación dentro de la universidad se organiza principalmente a través de consejos y comités que integran diferentes estamentos. Según se menciona,

"En casi todas las facultades, la participación se da en los consejos de carrera y en el consejo directivo. Allí participan alumnos o presidentes del centro de estudiantes." (Decano/a)

Esto demuestra que la estructura de participación es formal y está institucionalizada, proporcionando a los estudiantes la oportunidad de involucrarse en la toma de decisiones que afectan tanto a sus carreras específicas como a la universidad en general. Estos consejos sirven como plataformas clave donde se pueden expresar las preocupaciones y demandas de los estudiantes, garantizando que sus voces sean escuchadas en el proceso de gobernanza.

Figura 4. Participación en Gobernanza Universitaria



Fuente: Elaboración propia. Mediante Napkin.ai

Además, la creación de un comité consultivo tripartito, que incluye representación académica, administrativa y estudiantil, asegura una visión transversal en la toma de decisiones. Este tipo de estructura promueve una mayor inclusión y diversidad de perspectivas, lo que es esencial para una gobernanza efectiva y equitativa. La inclusión de diferentes estamentos permite que las decisiones reflejen una comprensión más completa de las necesidades y desafíos de la comunidad universitaria, lo que facilita la implementación de políticas más adecuadas y relevantes.

La participación no se limita solo a la toma de decisiones en consejos y comités, sino que también se extiende a la colaboración en la creación y modificación de políticas institucionales. Un ejemplo claro de esto es la participación en la reforma de procedimientos universitarios, donde se menciona que,

"Trabajamos de manera conjunta con [...] la dirección de género y con el contralor [...] con los 3 estamentos en la creación o modificación del protocolo." (Encargado/a Implementación Política)

Este enfoque colaborativo es esencial para asegurar que las políticas sean inclusivas y reflejen las preocupaciones de todos los sectores de la universidad. Al involucrar a múltiples estamentos en la elaboración de políticas, la universidad no solo mejora la legitimidad de estas políticas, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso entre los diferentes grupos involucrados.

Sin embargo, es importante destacar que la efectividad de esta colaboración puede variar según el interés y la participación de los diferentes estamentos. Como se menciona en otra cita,

"Tenemos una definición de participación estudiantil en los consejos de carrera y en los consejos de facultad. Si tú miras los datos o profundizas, nosotros sabemos que hay mucha heterogeneidad en cómo se ejerce esa participación en función de la carrera y en función del interés." (Decano/a)

Esta heterogeneidad sugiere que, a pesar de las estructuras formales de participación, la efectividad y el nivel de compromiso pueden diferir significativamente, lo que puede impactar en la implementación y el seguimiento de las políticas.

Un desafío recurrente en la participación a nivel institucional es la implementación efectiva de los compromisos asumidos en los procesos de negociación y toma de decisiones. Por ejemplo, se observa que,

"Este año nosotros propusimos que negociara el consejo directivo. ¿Por qué? Porque las demandas estaban más bien dadas en los procesos formativos. Y necesitábamos que los directores y las directoras escucharan aquellas demandas para que después al interior de los departamentos se pudiera conversar y se pudieran asumir los compromisos que levantamos porque si no queda un compromiso entre la decana, vicedecano y secretaria académica, después no se van a cumplir." (Decano/a)

Este comentario pone de manifiesto la importancia de asegurar que los compromisos adquiridos en los niveles superiores de la administración universitaria se traduzcan en acciones concretas en los departamentos y unidades académicas.

El riesgo de que los compromisos no se cumplan es un problema significativo que puede socavar la confianza en el sistema de gobernanza institucional. Para mitigar este riesgo, es crucial que haya un seguimiento continuo y que los directores de departamento y otros actores clave estén activamente involucrados en la implementación de las decisiones tomadas en los niveles superiores.

Las jefaturas de carrera juegan un papel central en la gestión de las preocupaciones estudiantiles y en la facilitación de su participación en los procesos institucionales. Según se menciona,

"Las jefaturas de carreras son las responsables de generar de afrontar toda la problemática que planteen los estudiantes como asociación gremial de estudiantes o de manera particular como estudiantes de la universidad y por lo tanto ellos tienen derecho a participar de igual manera." (Decano/a)

Esto indica que las jefaturas de carrera no solo son un punto de contacto clave para los estudiantes, sino que también tienen la responsabilidad de asegurar que sus preocupaciones sean abordadas de manera efectiva.

Además, la participación estudiantil en los órganos de decisión se reconoce como un derecho, lo que subraya la importancia de asegurar que los estudiantes tengan las oportunidades y el apoyo necesarios para participar de manera efectiva. Sin embargo, la variabilidad en la participación estudiantil, mencionada anteriormente, puede afectar la capacidad de las jefaturas de carrera para abordar de manera efectiva las preocupaciones estudiantiles.

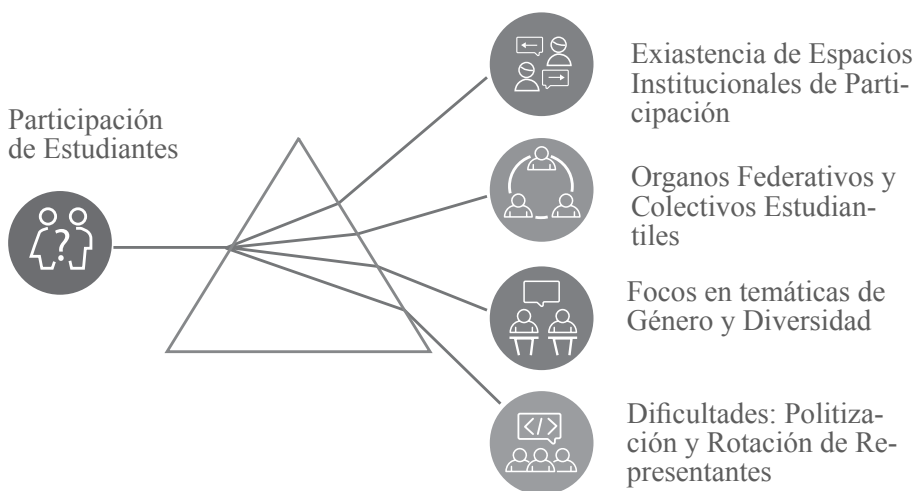
Finalmente, la disposición de las facultades y otras reparticiones para colaborar y ejecutar las resoluciones es fundamental para el éxito de la participación institucional. Como se menciona,

"La colaboración con las facultades y distintas reparticiones ha sido buena. No lo veo como un desafío, ya que siempre hemos tenido muy buena disposición para implementar las actividades y resoluciones necesarias." (Encargado/a Implementación Política)

Este comentario refleja un entorno institucional positivo, donde la disposición para colaborar facilita la implementación de decisiones y políticas.

Sin embargo, para mantener este nivel de colaboración, es esencial que todos los estamentos continúen comprometidos con los procesos de participación y que se mantenga un enfoque proactivo para abordar cualquier desafío que surja.

Figura 5. Trabajo con Colectivos y Organizaciones Estudiantiles



Fuente: Elaboración propia. Mediante Napkin.ai

El trabajo con colectivos y organizaciones estudiantiles se inserta formalmente en la estructura institucional, específicamente en los consejos directivos y en las áreas que abordan temas de género y diversidad. Según una de las citas,

“Trabajamos formalmente en el consejo directivo y temas específicos de género y diversidad con la vicedecana y el contacto con este par de colectivos que tenemos.” (Decano/a)

Esto sugiere algunas reparticiones han ido institucionalizado el contacto con colectivos estudiantiles, asegurando que sus preocupaciones se discutan dentro de la administración de las facultades. Esta formalización es un paso importante hacia una mayor inclusión, ya que permite que las voces de los colectivos sean escuchadas en el proceso de toma de decisiones.

La participación de colectivos junto al consejo directivo también refleja un compromiso por parte de la administración universitaria para abordar de manera específica y continua las preocupaciones de género y diversidad. Al trabajar directamente con colectivos que tienen experiencia y enfoque en estos temas, la universidad no solo fortalece sus políticas y procedimientos, sino que también legitima el papel de estos grupos en la comunidad universitaria.

La creación de una de las comisiones de género que ha estado activa desde 2017 dentro de una de las reparticiones, destaca la importancia que la facultad otorga a estos temas y su compromiso con un enfoque de trabajo constante y colaborativo. Las mesas de trabajo permanentes también facilitan un diálogo continuo entre la administración y los colectivos estudiantiles, lo que es fundamental para desarrollar políticas y prácticas que sean verdaderamente inclusivas y reflejen las necesidades y demandas de la comunidad estudiantil.

El rol de los decanos y otros líderes académicos en promover temas de género y diversidad dentro de los órganos de decisión es otro aspecto crucial de la participación y representación.

“En el cuerpo colegiado, me refiero a los consejos de carrera, los comités de magíster, de cada magíster, en el consejo directivo y en el consejo de facultad. Yo como decano, me preocupo particularmente de promover los temas de género y diversidad en el consejo directivo, el que sesiona nosotros una vez al mes.” (Decano/a)

Este nivel de promoción no solo garantiza que los temas de género y diversidad sean parte de la agenda institucional, sino que también asegura que estos temas sean discutidos regularmente en los órganos de toma de decisiones más importantes de la universidad. El compromiso del decano con estos temas, al incluirlos de manera deliberada en el consejo directivo, demuestra un liderazgo proactivo y sensible a las demandas y necesidades actuales de la comunidad universitaria.

Además, el decano también se asegura de que hay un contacto constante con los colectivos autoorganizados:

“Y también le he pedido auxilio a la vicedecana que contacte con los grupos de trabajo autoorganizados o autoconvocados que hay dentro de la facultad. En particular hay un colectivo de género y territorio y con ellos establecemos diálogos sobre temas contingentes.” (Decano/a)

Este tipo de interacción asegura que la universidad no solo esté al tanto de las preocupaciones y demandas de los colectivos, sino que también esté en una posición para responder de manera oportuna y efectiva.

Respecto de los obstáculos para la participación, una de las citas aborda la dificultad de relacionarse con colectivos estudiantiles debido a sus intereses políticos:

"La verdad es que siempre ha sido un problema... eh los colectivos. es como un es es complejo relacionarse con esos colectivos porque ellos tienen como al menos lo que nos ha tocado la práctica, como que tienen un interés político. mmm. ¿entonces ah nos han pasado varias cosas y la práctica en ninguna ha sido una experiencia buena, eh?" (Decano/a)

Este comentario revela una percepción de conflicto entre los intereses de los colectivos estudiantiles y los objetivos institucionales. La referencia a los intereses políticos sugiere que los colectivos podrían estar más enfocados en agendas políticas que en la cooperación constructiva con la universidad, lo que dificulta la colaboración. Esta situación no solo crea un ambiente de desconfianza, sino que también limita la posibilidad de un diálogo efectivo y una representación significativa en la toma de decisiones.

Otro obstáculo señalado es la alta rotación de los representantes estudiantiles.

"Diría que el gran problema de participación no es que no esté contemplado en los reglamentos, porque la universidad en ese sentido es muy participativa. el gran tema que yo veo es que hay una alta rotación en los representantes estudiantiles en estos estamentos. El interlocutor va cambiando, cambia. un año viene uno, otro año viene otro y entonces no hay cómo hacer un monitoreo o seguimiento de los temas, así como los estudiantes que están en los comités de género, ellos mismos nombran, al otro año ya no están en el centro de estudiantes o dentro del año, terminada la toma, termina el problema. (Encargado/a Implementación Política)

Este problema destaca la dificultad de mantener la continuidad y el seguimiento en los temas de interés estudiantil. La alta rotación de representantes interfiere con la capacidad de los estudiantes para influir en decisiones a largo plazo, ya que los nuevos representantes

pueden no estar familiarizados con los temas previos o pueden tener diferentes prioridades. Esto genera una falta de cohesión y dificulta el establecimiento de un diálogo continuo y productivo con las autoridades universitarias.

Otro obstáculo importante es la falta de interlocutores válidos y la fragmentación de la representación estudiantil:

"La falta de representatividad es el problema más fuerte. ¿con quién hablo si no hay un representante claro? antes, la federación y los centros de estudiantes eran los interlocutores, pero ahora hay mesas, vocalías y otros grupos que fragmentan aún más la representación." (Encargado/a Implementación Política)

Estas citas reflejan una creciente fragmentación en la estructura de representación estudiantil, donde múltiples grupos y mesas han reemplazado a las federaciones y centros de estudiantes tradicionales como interlocutores principales. Esto fragmenta la voz estudiantil, dificultando la identificación de representantes claros con los cuales las autoridades puedan dialogar. La falta de una representación unificada no solo complica la comunicación, sino que también diluye el poder de negociación de los estudiantes.

Un obstáculo adicional es el desinterés o desconocimiento de los estudiantes sobre la importancia de su participación en los órganos de gobierno universitario:

"Las facultades favorecen una participación mayor a esos estándares mínimos, pero esos estándares mínimos tampoco siempre se cumplen. es importante explicarles a los estudiantes la importancia de estar sentados en un espacio triestamental" (Encargado/a Implementación Política)

Estas citas sugieren que, aunque las facultades intentan promover la participación, esta a menudo no alcanza ni siquiera los estándares mínimos requeridos. Esto podría deberse a una falta de comprensión o aprecio por parte de los estudiantes sobre el impacto que su participación puede tener en las decisiones que afectan su vida académica y su entorno. Esta falta de participación activa también debilita la posibilidad de sostener un modelo triestamental fuerte y efectivo.

Finalmente, se observa una disparidad en los niveles de participación estudiantil entre diferentes carreras:

"Hay carreras donde no hay ningún tipo de problema con la participación estudiantil, pero en otras donde la participación está muy disminuida." (Encargado/a Implementación Política)

Este comentario pone de manifiesto que la participación estudiantil no es uniforme en toda la universidad. Las razones detrás de esta variabilidad pueden incluir diferencias en la cultura académica de cada carrera, el nivel de cohesión entre los estudiantes, o incluso la percepción de relevancia de la participación en los asuntos de la carrera. Esta disparidad presenta un desafío adicional, ya que la falta de participación en ciertas áreas puede llevar a que estas queden subrepresentadas en las decisiones institucionales.

III.3 Resultados Cuestionario Sobre Convivencia

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario descriptivo a docentes universitarios.

Tabla 5
Descriptivos Edad, Años de Trabajo y Asignaturas dictadas

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Edad	23	86	47,506098	11,167161
Años de trabajo en la universidad	1	50	14,274390	10,305354
Asignaturas dictadas en 2024	0	11	4,128049	2,305383

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 5 presenta los descriptivos de edad, años de trabajo en la universidad y el número de asignaturas dictadas en 2024. La media de edad es de 47,5 años, con una desviación estándar de 11,2 con el rango de edades fluctuando entre 23 y de 86 años. En cuanto a los años de trabajo, la media es de 14,3 años. El número de asignaturas dictadas tiene una media de 4,1 reflejando una carga docente moderada.

Tabla 6
Distribución de la muestra por género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	77	46,95
Mujer	86	52,44
Persona no binaria	1	0,61

Fuente: Elaboración propia.

Los datos indican una distribución equilibrada de género entre los participantes, con un 46,95% de hombres y un 52,44% de mujeres y la presencia de una persona no binaria (0,61%).

Tabla 7
Distribución de la muestra por jerarquía académica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Colaborador Académico	43	26,22
Profesor Asistente	60	36,59
Profesor Asociado	54	32,93
Profesor Titular	7	4,27

Fuente: Elaboración propia.

De los docentes que respondieron la encuesta, la categoría de Profesor Asistente es la más común (36,59%), seguida por Profesor Asociado (32,93%). Las posiciones de Colaborador Académico y Profesor Titular son menos frecuentes con un 26,22% y un 4,27%.

Tabla 8
Distribución de la muestra por facultad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Facultad I	18	10,98
Facultad II	21	12,80
Facultad III	49	29,88
Facultad IV	39	23,78
Facultad V	37	22,56

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los participantes provienen de las facultades de III (29,88%), IV (23,78%) y V (22,56%). Las facultades I y II tienen menos representación, lo que podría influir en la percepción de la cultura y convivencia institucional en el análisis global.

Tabla 9
Porcentajes Dimensión Inclusión y Diversidad

Ítem	Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo + De Acuerdo
He presenciado situaciones de violencia entre docentes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.	73,17%	12,20%	14,64%
He presenciado situaciones de violencia entre docentes y estudiantes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.	80,49%	10,37%	9,15%
Decisiones académicas y reglamentarias en mi facultad han propiciado situaciones de discriminación hacia el alumnado o los docentes por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad.	69,51%	22,56%	7,93%
Mis prácticas docentes en aula han generado situaciones de discriminación por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros, en la relación con mis estudiantes.	96,95%	1,83%	1,22%

Continúa

Ítem	Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo + De Acuerdo
He presenciado situaciones de violencia entre docentes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.	73,17%	12,20%	14,64%
He presenciado situaciones de violencia entre docentes y estudiantes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.	80,49%	10,37%	9,15%
Decisiones académicas y reglamentarias en mi facultad han propiciado situaciones de discriminación hacia el alumnado o los docentes por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad.	69,51%	22,56%	7,93%
Mis prácticas docentes en aula han generado situaciones de discriminación por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros, en la relación con mis estudiantes.	96,95%	1,83%	1,22%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados destacan que los participantes perciben un compromiso con la participación estudiantil y la inclusión en sus facultades, como se observa un 79,87% que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que “Los representantes estudiantiles son elegidos mediante un proceso democrático”. Este hallazgo sugiere una estructura formal y legitimada de elección, lo que podría contribuir a una mayor confianza y representatividad en la toma de decisiones.

Asimismo, un 67,68% de los encuestados concuerda en que “En mi facultad se fomenta la participación estudiantil en iniciativas que promuevan la inclusión y la diversidad”. Esto sugiere que las facultades no solo consideran importante la inclusión, sino que también implementan acciones para que los estudiantes se involucren en su promoción.

En contraste, los ítems sobre la presencia de discriminación y violencia en el contexto universitario revelan una percepción de conflicto significativo. Por ejemplo, el 80,49% indicó desacuerdo con "He presenciado situaciones de violencia entre docentes y estudiantes", lo que muestra que, para los docentes, si bien existen problemas de discriminación y situaciones conflictivas, la violencia explícita es escasa en el entorno docente-estudiante. Sin embargo, los datos también muestran que un 29,27% de los encuestados ha presenciado situaciones de discriminación entre estudiantes de mi facultad, por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros. Asimismo, en el ítem de formación y capacitación sobre temáticas de inclusión y convivencia, se observa la mayor dispersión de porcentajes, con un 25% que indica no estar de Acuerdo con lo señalado y solo un 50% que indica que efectivamente existen los espacios para desarrollar capacidades en esas temáticas. Finalmente, solo un 1% de los docentes indica que sus prácticas pedagógicas podrían estar generando situaciones de discriminación.

Tabla 10
Porcentajes Dimensión Equidad de Género

Ítem	Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo + De Acuerdo
La comunidad de mi facultad conoce las políticas de la universidad sobre equidad de género	9,76%	32,93%	57,31%
Las políticas de la universidad sobre equidad de género se aplican de manera efectiva en mi facultad	10,98%	27,44%	61,58%
En la universidad se implementan acciones dirigidas a apoyar a estudiantes que sufren discriminación o acoso en el contexto educativo	11,59%	19,51%	68,90%
En mi facultad existen procedimientos establecidos para el apoyo a estudiantes que sufren discriminación de género	14,03%	28,05%	57,92%
Los docentes de mi facultad están capacitados para gestionar situaciones de discriminación de género en el aula, tanto entre estudiantes como entre docentes y estudiantes	38,42%	39,63%	21,95%
He presenciado situaciones de discriminación por género entre estudiantes en mi facultad	69,51%	13,41%	17,08%
He presenciado situaciones de discriminación por género entre docentes en mi facultad	65,24%	10,37%	24,39%
He presenciado situaciones de discriminación por género entre docentes y estudiantes en mi facultad	69,51%	12,80%	17,68%
He presenciado situaciones de violencia de género entre estudiantes en mi facultad	73,78%	14,02%	12,20%

Continúa

Ítem	Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo + De Acuerdo
He presenciado situaciones de violencia de género entre docentes en mi facultad	76,83%	11,59%	11,59%
He presenciado situaciones de violencia de género entre docentes y estudiantes en mi facultad	79,27%	12,20%	8,54%
Decisiones académicas y reglamentarias en mi facultad han propiciado situaciones de discriminación de género entre estudiantes y docentes	73,78%	17,68%	8,54%
Mis prácticas docentes en aula han provocado situaciones de discriminación de género en la relación con mis estudiantes	97,56%	2,44%	0,00%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a equidad de género, los datos revelan que la mayoría de los participantes perciben que la universidad aplica políticas de apoyo en casos de discriminación de género, reflejado en el 68,90% que está de acuerdo en que se implementan acciones dirigidas a apoyar a estudiantes que sufren discriminación o acoso en el contexto educativo. Esto sugiere que la universidad ha establecido mecanismos de apoyo claros y conocidos por la comunidad, lo que podría fomentar una mayor confianza entre los estudiantes y un ambiente de seguridad.

Sin embargo, existe un margen de mejora en la formación docente respecto a la gestión de situaciones de discriminación de género en el aula, donde solo un 21,95% percibe que los docentes están capacitados para manejar estos conflictos.

Los ítems relacionados con la presencia de violencia y discriminación de género revelan una buena percepción. Por ejemplo, el 76,83% de los participantes está en desacuerdo con la afirmación “He presenciado situaciones de violencia de género entre docentes”. Este dato puede interpretarse positivamente en términos de seguridad, sugiriendo que las situaciones de violencia de género son poco frecuentes. Finalmente, los docentes no consideran que sus prácticas provoquen conflictos de género con los estudiantes.

Tabla 11
Porcentajes Dimensión Convivencia Educativa

Ítem	Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo + De Acuerdo
Conozco las principales políticas y acciones que la universidad implementa para promover la convivencia,	14,64%	18,90%	66,46%
Las medidas reglamentarias en la universidad facilitan la reparación del daño, la reflexión sobre la conducta y la reintegración a la comunidad aplican de manera efectiva en mi facultad	25,00%	38,41%	36,59%
En la universidad existe una unidad de mediación de conflictos para la comunidad universitaria,	2,44%	18,29%	79,26%
Cuando se presentan problemas entre estudiantes, estos recurren a los mecanismos de mediación o diálogo disponibles en la universidad	30,49%	40,24%	29,27%
Cuando se presentan problemas entre estudiantes y profesores, estos recurren a los mecanismos de mediación o diálogos disponibles en la universidad	25,61%	42,07%	32,32%
En mi facultad existen instancias de diálogo y comunicación respetuosa para la resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad	22,56%	28,66%	48,78%
Las autoridades de mi facultad promueven comportamientos inclusivos y respetuosos	15,25%	18,90%	65,85%

Continúa

Ítem	Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de Acuerdo + De Acuerdo
La universidad promueve la participación de la comunidad universitaria en la construcción de una cultura de convivencia	10,37%	23,17%	66,46%
En mi facultad, la convivencia entre estudiantes y docentes es buena	6,71%	14,63%	78,65%
En mi facultad, la convivencia entre los estudiantes es buena	10,98%	26,22%	62,81%
He presenciado situaciones de violencia física entre estudiantes en mi facultad	88,42%	6,71%	4,88%
He presenciado situaciones de violencia verbal entre estudiantes en mi facultad	62,80%	8,54%	28,66%
He observado situaciones de violencia digital entre estudiantes	50,00%	14,63%	35,37%
Como docente, he vivenciado situaciones de mala convivencia en el aula	60,98%	9,15%	29,88%
He observado problemas de convivencia producto de decisiones de gestión de las autoridades de mi facultad,	55,49%	20,12%	24,39%
En mi facultad se generan problemas en la convivencia entre estudiantes y docentes producto de decisiones académicas reglamentarias,	54,88%	20,73%	24,39%
Mis prácticas docentes en aula han provocado dificultades en las relaciones interpersonales con mis estudiantes,	91,47%	6,71%	1,83%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de esta dimensión reflejan una percepción mixta. Existe un alto acuerdo (78,65%) en que la convivencia entre estudiantes y docentes es buena, lo que indica una percepción general positiva de los docentes sobre la interacción entre estos dos grupos, sugiriendo que la convivencia diaria se percibe como respetuosa y constructiva. Esto es reforzado por el 66,46% que está de acuerdo en que la universidad implementa políticas y acciones para promover la convivencia, lo cual puede estar contribuyendo a fortalecer este clima.

A pesar de la valoración positiva general, la percepción de conflictos internos sigue siendo relevante. Un 88,42% de desacuerdo en "He presenciado situaciones de violencia física entre estudiantes" refuerza la idea de que la violencia física no es un problema extendido; sin embargo, el 35,37% indicó haber observado situaciones de violencia digital. Asimismo, un 30%% de los encuestados ha experimentado situaciones de mala convivencia en el aula, lo que sugiere que, aunque las interacciones generales son buenas, existen conflictos específicos que afectan las interacciones en los espacios universitarios. Finalmente, solo un 1,83% indica que sus prácticas podrían estar generando dificultades.

Finalmente, los análisis bivariados no arrojaron diferencias significativas entre grupos.

III.4 Resultados Pauta Análisis Incidentes Críticos

El estudio de los incidentes críticos se ha consolidado como una metodología relevante en la investigación cualitativa, especialmente en el ámbito educativo, pues permite profundizar en la comprensión de situaciones específicas y significativas, que revelan las concepciones, estrategias y sentimientos de los actores involucrados.

Para los propósitos del presente estudio, el análisis de incidentes críticos se utiliza para comprender la realidad de la convivencia universitaria en el contexto de las iniciativas de inclusión, diversidad y equidad de género. Para ello responderemos las siguientes preguntas: ¿Cómo los incidentes críticos impactan la convivencia al interior de la comunidad universitaria?; ¿Cómo se relacionan las iniciativas de inclusión desarrolladas al interior de la universidad con la construcción de la identidad en la comunidad universitaria?; y ¿Cómo se pueden utili-

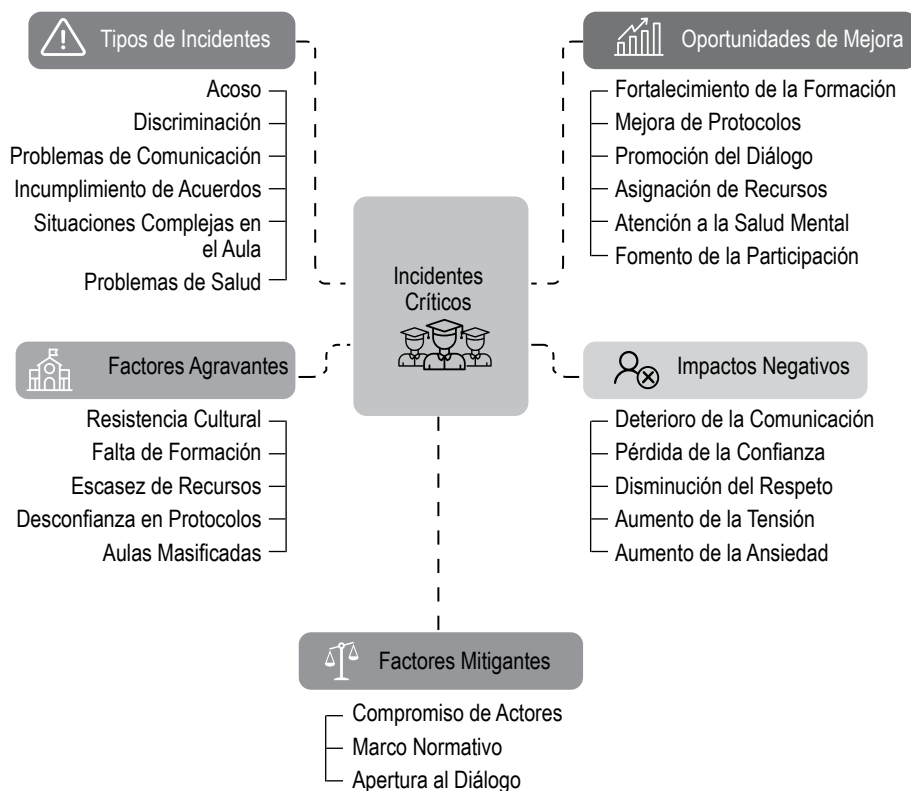
zar las narrativas para entender y resolver conflictos en la comunidad universitaria? Estas preguntas orientan el análisis de las experiencias relatadas por estudiantes, docentes y autoridades de la Universidad de Concepción, buscando identificar patrones, desafíos y oportunidades para la construcción de una convivencia más inclusiva, respetuosa y equitativa.

El análisis de los incidentes críticos que se presenta a continuación se realizó a partir de nueve pautas PANIC (Pautas para el Análisis de Incidentes Críticos) completadas por los docentes. Cada pauta describe un incidente específico, proporcionando información sobre el contexto, la descripción del evento, los actores involucrados y sus acciones. El proceso de análisis incluyó la lectura detallada de cada pauta, la identificación de los actores clave, y la codificación de la información según tres categorías principales: concepciones, estrategias y sentimientos. Las concepciones se refieren a las ideas, creencias y valores que subyacen a las acciones de los actores. Las estrategias describen las acciones y reacciones de los actores frente al conflicto. Los sentimientos abarcan las emociones y sensaciones experimentadas por los actores durante el incidente.

La codificación de las pautas PANIC se realizó de forma inductiva, a partir de la lectura iterativa del material. Se identificaron patrones y temas recurrentes en las descripciones de los incidentes, lo que permitió agrupar las concepciones, estrategias y sentimientos en categorías más amplias.

Finalmente, los análisis bivariados no arrojaron diferencias significativas entre grupos.

Figura 6. Incidentes Críticos



Fuente: Elaboración propia napkin.ai.

Análisis de Frecuencia de Incidentes Críticos

A continuación, se presenta un análisis de la frecuencia de los incidentes críticos registrados en las nueve pautas PANIC, categorizados según la tipología identificada. Esta tabla permite visualizar la distribución de los incidentes según su naturaleza, lo que facilita la identificación de los tipos de incidentes más recurrentes en la muestra analizada.

Si bien, es posible que un análisis de un mayor número de casos revele una mayor diversidad de incidentes y una frecuencia diferente en cada categoría, es importante considerar que la frecuencia registrada en las pautas PANIC busca reflejar una muestra de la realidad de la convivencia en la universidad, que permita ilustrar la complejidad de los procesos de implementación de las políticas institucionales y la naturaleza de las situaciones que no necesariamente son denunciadas o reportadas por las vías establecidas.

Tabla 12
Frecuencia de Incidentes Críticos

Tipo de Incidente Crítico	Definición Teórica	Citas	Frecuencia en Pautas PANIC (9 registros)
Incidentes relacionados con la Discapacidad y la Neurodivergencia	Situaciones en las que las necesidades de estudiantes con discapacidad (física, sensorial, intelectual) o neurodivergencia (TEA, TDAH, dislexia, etc.) no son atendidas adecuadamente, generando barreras para su inclusión. Esto incluye la falta de accesibilidad física, académica y comunicacional, así como la falta de comprensión y sensibilización por parte de la comunidad universitaria.	1. Estudiante con secuelas de parálisis facial confundido con una persona ebria por un guardia. 2. Estudiante con TEA que presentó una crisis en el aula debido a la sobrecarga sensorial: "[...] el estudiante le solicita se calme y debe suspender la clase para intentar calmarlo."	2

Continúa

Tipo de Incidente Crítico	Definición Teórica	Citas	Frecuencia en Pautas PANIC (9 registros)
Incidentes relacionados con la Equidad de Género	Situaciones de discriminación, acoso, violencia de género (física, psicológica, verbal, simbólica) y sexismo que afectan principalmente a mujeres. Incluye comentarios sexistas, machistas y prácticas que limitan su participación en la vida universitaria.	<p>1. Estudiante que reporta acoso por parte de un compañero y falta de respuesta institucional: "La estudiante siente que nadie la ha apoyado hasta ahora [...]".</p> <p>2. Estudiante que acusa a una profesora de maltrato por no entregar rúbricas y por comentarios despectivos sobre su identidad de género.</p>	2
Incidentes relacionados con la Convivencia en el Aula	Situaciones de conflicto o tensión en el aula, ya sea entre estudiantes y profesores, o entre estudiantes. Incluye maltrato verbal, comentarios despectivos, faltas de respeto y prácticas docentes que dificultan la inclusión y el aprendizaje.	<p>1. Profesor que ridiculiza a un estudiante al exponer errores de un trabajo: "René le responde de manera irónica y burlándose de forma solapada".</p> <p>2. Profesora con un curso sobrepoblado que dificulta el aprendizaje: "La clase está colapsada de alumnos y eso afecta el rendimiento".</p> <p>3. Profesora que expulsa a un grupo completo de estudiantes del aula después de una discusión.</p>	3

Continúa

Tipo de Incidente Crítico	Definición Teórica	Citas	Frecuencia en Pautas PANIC (9 registros)
Incidentes relacionados con la Comunicación y las Relaciones Interpersonales	Situaciones en que se produce una falta de comunicación efectiva, se dificulta la gestión de las diferencias, o surgen problemas en las relaciones interpersonales. Estas situaciones pueden afectar la confianza, el respeto y el clima de convivencia.	Jefe de carrera que no se comunica con los estudiantes luego de comprometerse a hacerlo tras un incidente de trabajo en equipo: "Pasadas tres semanas [...] Lorena y Marcelo se presentan nuevamente en la oficina [...] para exigirle retirara o deshiciera la conformación original del grupo".	1
Incidentes relacionados con el incumplimiento de acuerdos y plazos.	Situaciones en las que se generan problemas o tensiones debido al incumplimiento de acuerdos o plazos establecidos entre estudiantes y profesores o entre los mismos estudiantes. Esto incluye la entrega tardía de trabajos, la falta de asistencia a clases o reuniones, y el incumplimiento de las normas establecidas para el trabajo en equipo.	Estudiante que entrega su tesis sin haber cumplido con la entrega de los avances acordados con el profesor: "José comienza a trabajar su tema, pero no cumple con lo acordado con su profesor guía y no entrega los avances de su tesis en los plazos prefijados".	1

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla 12, al analizar las PANIC, se observa una mayor incidencia de problemas relacionados con la convivencia en el aula y una menor frecuencia de incidentes relacionados con problemas de "Comunicación y las Relaciones Interpersonales" e "Incumplimiento de acuerdos y plazos".

Los incidentes relacionados con la convivencia en el aula constituyen la categoría con mayor frecuencia en las pautas PANIC, lo que revela la importancia de abordar esta problemática para promover una convivencia universitaria saludable. Estos incidentes se caracterizan por la presencia de conflictos, faltas de respeto y prácticas docentes inadecuadas que afectan negativamente el clima de aprendizaje. Por ejemplo, en una de las PANIC, un profesor ridiculiza a un estudiante al exponer los errores de un trabajo frente al curso, generando humillación y risas entre los compañeros. En otro caso, una profesora se ve desbordada por la cantidad de alumnos en su clase, lo que dificulta el aprendizaje y genera un ambiente de tensión. Asimismo, se registra un incidente en el que un profesor expulsa a un grupo completo de estudiantes del aula tras una discusión, mostrando una gestión inadecuada de la autoridad. Estos ejemplos, extraídos de las PANIC, ilustran la diversidad de situaciones que se producen en el aula y su impacto negativo en la convivencia, afectando tanto las relaciones interpersonales como el proceso de enseñanza-aprendizaje. La recurrencia de estos incidentes subraya la necesidad de implementar estrategias que promuevan la formación docente en temas de inclusión, la gestión de conflictos y la creación de un ambiente de respeto en el aula.

Profundizando en las causas de estos incidentes, se observa que la *falta de formación docente en temas de inclusión y diversidad, así como la resistencia al cambio en las prácticas pedagógicas*, son factores que contribuyen a la generación de conflictos en el aula. En el caso del profesor que ridiculiza al estudiante, se evidencia una falta de comprensión sobre la neurodiversidad y la necesidad de adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades individuales de los alumnos. Por otro lado, la masificación en las aulas, como se observa en el caso de la profesora con el curso sobrepoblado, dificulta la atención personalizada y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

La categoría *Incidentes relacionados* con la comunicación y las relaciones interpersonales, se presenta como un factor transversal que atraviesa la totalidad de los incidentes críticos analizados en las pau-

tas PANIC. Si bien no todos los incidentes se centran exclusivamente en problemas de comunicación, la falta de comunicación efectiva, la dificultad para gestionar las diferencias y los problemas en las relaciones interpersonales emergen como factores relevantes que contribuyen a la generación y el agravamiento de los conflictos. En este sentido, la ausencia de una comunicación clara, oportuna y respetuosa entre estudiantes y profesores, y entre los mismos estudiantes, dificulta la resolución de conflictos y la construcción de un clima de convivencia positivo. El uso de la ironía, la burla o la descalificación por parte de algunos docentes, como se observa en el incidente de René y Leonidas, genera una atmósfera de tensión que impide el diálogo constructivo. En contraste, la intervención oportuna y empática de un docente (como Diego en el incidente de René y Leonidas) puede contribuir a la resolución del conflicto y a la construcción de relaciones más saludables.

La falta de canales de comunicación efectivos o accesibles, la falta de respuestas por parte de las autoridades, así como el desconocimiento de los protocolos de denuncia, también contribuyen a agravar los problemas en la comunicación y las relaciones interpersonales. Los estudiantes que se sienten desatendidos o ignorados por las autoridades recurren, en muchas ocasiones, a vías informales de denuncia, como las "funas" en redes sociales, que intensifican el conflicto y generan un clima de desconfianza en la comunidad universitaria. La complejidad de los procesos de denuncia y la percepción de injusticia por parte de algunos estudiantes y docentes, se identifican como factores adicionales que dificultan la comunicación y la resolución de conflictos. Por lo tanto, la comunicación efectiva y la construcción de relaciones interpersonales saludables son elementos importantes para la prevención y resolución de los incidentes críticos, exigiendo una intervención institucional que promueva la transparencia, la empatía y la escucha activa.

En la categoría incidentes relacionados con el incumplimiento de acuerdos y plazos, se observan situaciones en las que la falta de cumplimiento de los acuerdos previamente establecidos entre estudiantes y profesores (o entre los mismos estudiantes) genera conflictos y tensiones. Estos incidentes, como el caso del estudiante que entrega la tesis sin haber cumplido con la entrega de los avances acordados, revelan problemas relacionados con la gestión del tiempo, la organización del trabajo y la responsabilidad individual. En algunos casos, el incumplimiento de acuerdos se justifica en la sobrecarga académica o en la

falta de recursos, pero también refleja problemas de comunicación y una falta de claridad en la definición de expectativas.

La falta de claridad en las expectativas, tanto por parte de estudiantes como de docentes, puede generar conflictos y malentendidos que afectan la relación entre los actores involucrados. La falta de comunicación efectiva ya sea por la falta de respuestas por parte de docentes o autoridades, o por la ausencia de un protocolo claro para abordar estos incidentes, agrava la situación. El análisis de los incidentes revela la necesidad de establecer acuerdos claros desde el comienzo del proceso, definir plazos realistas y establecer canales de comunicación efectivos para la gestión del incumplimiento de acuerdos. La formación en la gestión del tiempo, la planificación académica y la responsabilidad individual debe formar parte de la formación integral en la universidad. La implementación de estos cambios contribuirá a la construcción de una comunidad universitaria donde se fomente el respeto, la confianza y la colaboración en todos los ámbitos del trabajo académico.

Este análisis de las pautas PANIC revela la complejidad de los incidentes críticos en la Universidad de Concepción, identificando la necesidad de una intervención integral para abordar estos problemas y promover una convivencia universitaria más saludable. La falta de recursos, el desconocimiento o la desconfianza en los protocolos, y la necesidad de formación docente en temas de inclusión y diversidad, emergen como desafíos estructurales que dificultan la construcción de una cultura de respeto y resolución pacífica de conflictos. La implementación de estrategias que fortalezcan la comunicación, la empatía, la escucha activa y la participación de la comunidad universitaria es fundamental para la creación de un ambiente de aprendizaje más seguro y equitativo.

Análisis de las Concepciones, Estrategias y Sentimientos de los Actores

Comprender la dinámica de los incidentes críticos en educación requiere un análisis profundo de las concepciones, estrategias y sentimientos de los actores involucrados. A través de las narrativas recopiladas en las Pautas para el Análisis de Incidentes Críticos (PANIC), se busca en el siguiente subapartado desentrañar las complejas interacciones que subyacen a estos conflictos.

La dimensión del poder y la autoridad emerge como un eje central en la interpretación de los incidentes críticos. Las narrativas evidencian una concepción tradicional de la autoridad docente, donde el profesor es visto como el poseedor del saber y el estudiante como un receptor pasivo. Frente a esto, se propone el concepto de autoridad dialógica, que implica una reconfiguración de las relaciones de poder en el aula, promoviendo al docente como facilitador del diálogo y al estudiante como agente activo en la construcción del conocimiento y la gestión de la convivencia. Asimismo, las estrategias de afrontamiento de los incidentes críticos y los sentimientos asociados reflejan la complejidad de las respuestas individuales e institucionales ante los conflictos. Se identifican estrategias como la evitación, la búsqueda de apoyo en la autoridad, la conciliación, la confrontación y la adaptación, las cuales no son mutuamente excluyentes. Los sentimientos negativos, como miedo, ansiedad y frustración, evidencian el impacto emocional de estas situaciones y la necesidad de una atención institucional a la dimensión emocional de los conflictos.

El análisis que se presenta a continuación permite comprender las consecuencias de los incidentes críticos en la vida universitaria y resalta la importancia de promover la formación en resolución pacífica de conflictos, la cultura del diálogo y el apoyo a la salud mental para construir una universidad más inclusiva y respetuosa.

Patrones en las Concepciones de los Actores:

Comprender las acciones y reacciones de los actores involucrados en incidentes críticos requiere un análisis de las concepciones que subyacen a sus comportamientos. Estas concepciones, que incluyen ideas, creencias y valores, moldean la percepción de los actores sobre la situación y orientan sus estrategias de afrontamiento. A continuación, se presentan los principales patrones identificados en las concepciones de estudiantes, docentes y autoridades, a partir del análisis de las Pautas para el Análisis de Incidentes Críticos.

En primer lugar, las concepciones sobre la autoridad y el poder juegan un rol fundamental en la dinámica de los incidentes críticos. Algunos docentes evidencian una concepción tradicional de la autoridad, donde el poder se ejerce de forma vertical e incuestionable. Este tipo de concepción dificulta el diálogo, la negociación y la gestión constructiva de las diferencias. En una de las PANIC, por ejemplo, un docente

expulsa a todo un grupo de estudiantes del aula tras una discusión con una alumna, lo que ilustra una reacción desproporcionada y autoritaria.

Cita ilustrativa (PANIC): "[el docente] no aceptaba voces que lo desautorizaran en el aula, por lo que se notó su enojo inmediato cuando [la alumna] se negó a responderle a su consulta."

Por otro lado, algunos estudiantes perciben la autoridad del docente como una barrera para la expresión de sus necesidades y la defensa de sus derechos. En una de las PANIC, se observa una actitud pasiva por parte de los/las estudiantes que, ante la agresividad y frustración de su compañero con TEA, no intervinieron, recurriendo a la autoridad superior (jefe de carrera).

Esta concepción del poder docente contrasta con la visión de algunos estudiantes, quienes perciben la autoridad como una barrera para expresar sus necesidades y defender sus derechos. Este contraste de perspectivas puede generar tensiones y dificultar la resolución de conflictos en el aula.

En segundo lugar, las concepciones sobre la inclusión y la diversidad también influyen en la dinámica de los incidentes. Algunos docentes parecen concebir la inclusión como la mera presencia de estudiantes diversos en el aula, sin la necesidad de adaptar las prácticas pedagógicas ni la cultura institucional. Esta concepción limitada de la inclusión no considera las barreras que enfrentan ciertos grupos de estudiantes para participar plenamente en la vida universitaria. Un ejemplo de ello es el caso de la profesora que, ante un aula sobrepoblada, no reconoce el impacto negativo del hacinamiento en el aprendizaje y la convivencia, especialmente para estudiantes con necesidades educativas especiales.

Descripción Ilustrativa (PANIC): La profesora no reconoce que el exceso de estudiantes afecta las condiciones del aula y la posibilidad de atender a las necesidades individuales de aprendizaje y de convivencia.

Esta situación contrasta con la actitud de otros docentes, quienes muestran una mayor comprensión de la diversidad y adaptan sus prácticas para favorecer la inclusión en el aula, como se evidencia en una de las PANIC en que el docente interviene para detener una situación de discriminación.

Un tercer aspecto relevante son las concepciones sobre la comunicación y la resolución de conflictos. El análisis de las PANIC revela una tendencia a evitar el conflicto o a delegar la responsabilidad en la resolución de este a una figura de autoridad. Esta tendencia se observa tanto en estudiantes como en docentes, lo que dificulta el desarrollo de habilidades para la comunicación asertiva y la gestión constructiva de las diferencias. Un ejemplo de esta concepción es el uso de la ironía y la burla por parte de un docente para corregir a un estudiante. Esta estrategia, lejos de facilitar la comprensión, genera un conflicto mayor y daña la relación pedagógica.

Cita ilustrativa (PANIC): "[El docente] cree que hizo lo correcto y que es una estrategia adecuada el utilizar la ironía en algunos casos para que un estudiante comprenda sus faltas".

Se observa también una tendencia a evitar el conflicto o a recurrir a la autoridad para resolver las diferencias, en lugar de promover el diálogo y la comunicación directa entre las partes involucradas. Esto queda en evidencia en la PANIC de Lorena, Marcelo y Daniel, donde los estudiantes, en lugar de hablar directamente con su compañero, recurren al jefe de carrera.

Cita ilustrativa (PANIC - Lorena y Marcelo): "De solicitar a exigir a través de autoridades".

Las concepciones sobre los roles docente y estudiantil también influyen en la dinámica de los incidentes. Algunos docentes mantienen una visión tradicional del rol docente, como figura central y poseedora del conocimiento, mientras que al estudiante se le asigna un rol pasivo y receptor de información. Esta concepción limita la participación activa del estudiantado, el aprendizaje colaborativo y la construcción de un ambiente de aprendizaje más significativo y horizontal. En una de las PANIC, por ejemplo, no se concibe la intervención de la estudiante más allá de una exposición predefinida por el profesor.

Descripción ilustrativa (PANIC): [El docente] interrumpe reiteradas veces la presentación de [la estudiante], impidiéndole desarrollar su trabajo con normalidad y limitando la participación del resto del grupo.

Como se ha podido apreciar, el análisis de las concepciones de los actores involucrados en los incidentes críticos permite comprender las motivaciones, las estrategias y las consecuencias de sus acciones.

Estos patrones de concepciones, que se relacionan con la autoridad, la inclusión, la comunicación y los roles docente-estudiantiles, son fundamentales para el diseño de intervenciones que promuevan una cultura de respeto, diálogo y convivencia en la universidad.

Estrategias de Afrontamiento de los Incidentes Críticos

El análisis de las PANIC revela una gama de estrategias empleadas por los actores universitarios para afrontar situaciones de conflicto, reflejo de sus concepciones individuales sobre la autoridad, la inclusión, la comunicación y los roles que se desempeñan dentro de la comunidad educativa. Estas estrategias, a menudo interrelacionadas y superpuestas, se pueden clasificar en cinco categorías principales, que serán descritas y analizadas a continuación.

1.-*La evitación* se configura como una estrategia recurrente, caracterizada por la elusión del conflicto o la minimización de la confrontación directa. Esta estrategia se observa con frecuencia en estudiantes que, ante la incomodidad o el temor generados por un incidente crítico, optan por la inacción. Un ejemplo ilustrativo es el caso de dos estudiantes que, al presenciar las dificultades de un compañero con Trastorno del Espectro Autista (TEA) y su consecuente frustración, no intervienen directamente, sino que delegan la gestión de la situación al jefe de carrera. Si bien la evitación puede ser una respuesta inicial comprensible, su persistencia dificulta la resolución de los problemas de fondo y puede perpetuar dinámicas de exclusión. Asimismo, algunos docentes también recurren a la evitación, como se evidencia en el caso de una profesora con un aula sobrepoblada que, en lugar de abordar el problema con las autoridades, intenta minimizar sus efectos adaptando su clase.

2.-*La búsqueda de apoyo en la autoridad* se caracteriza por la delegación de la responsabilidad en la resolución del conflicto a una figura de autoridad. Es una estrategia común entre los estudiantes, quienes recurren a los jefes de carrera, decanos o a la Fiscalía para reportar incidentes de acoso, discriminación o maltrato. Si bien esta estrategia es legítima y, en ciertos casos, necesaria, su uso reiterado puede reforzar la verticalidad en las relaciones entre estudiantes y docentes, limitando el desarrollo de la autonomía estudiantil en la gestión de sus propios conflictos. La efectividad de esta estrategia, además, se encuentra condicionada por la capacidad de respuesta institucional y la disponibilidad de recursos para atender las demandas.

3.- La *conciliación*, como estrategia, se orienta a la búsqueda de acuerdos y soluciones negociadas entre las partes involucradas. En el caso del docente que expulsa a un grupo de estudiantes del aula, se observa posteriormente una instancia de conciliación donde el profesor dialoga con el grupo, reconoce el problema y les permite realizar su presentación en otra ocasión. Si bien esta estrategia permite resolver el conflicto inmediato, no siempre aborda las causas subyacentes ni promueve una transformación profunda de las prácticas.

4.- La *confrontación*, en cambio, implica el enfrentamiento directo de la situación, ya sea a través del diálogo asertivo o la denuncia formal. Esta estrategia puede ser una herramienta para detener situaciones de violencia o discriminación, como se observa en la intervención de un profesor que defiende a un estudiante que está siendo ridiculizado, o en el caso de la estudiante que interpela a la jefa de carrera por la falta de respuesta institucional. Sin embargo, la confrontación también puede generar un aumento de la tensión y la polarización si no se gestiona adecuadamente, debiendo priorizarse el diálogo respetuoso y la búsqueda de soluciones conjuntas.

Estas categorías no son mutuamente excluyentes, y en un mismo incidente crítico se pueden observar la combinación de diferentes estrategias. Por ejemplo, un estudiante puede inicialmente evitar la confrontación, luego buscar apoyo en la autoridad y, finalmente, optar por la confrontación directa si no obtiene una respuesta satisfactoria.

Finalmente, las *estrategias de adaptación* se refieren a las acciones que realizan los actores para ajustarse a las circunstancias y minimizar el impacto negativo del incidente. Un ejemplo de esto es el estudiante que, debido a su neurodivergencia, solicita silencio a sus compañeros durante la clase. Esta estrategia destaca la capacidad de los estudiantes para desarrollar mecanismos de adaptación que les permitan incluirse en el entorno universitario, cuando éste no siempre sea amigable con la diversidad. Por lo tanto, la comprensión de estas estrategias de afrontamiento, en su complejidad e interrelación, es fundamental para el diseño de intervenciones que promuevan una convivencia universitaria más inclusiva y respetuosa, fortaleciendo la capacidad de los actores para gestionar los conflictos de forma constructiva.

Análisis de los Sentimientos Asociados a los Incidentes Críticos

Los incidentes críticos, como se desprende del análisis de las PANIC, desencadenan una amplia gama de emociones y sentimientos en los actores involucrados, tanto positivos como negativos. Estas respuestas emocionales, a menudo interrelacionadas e incluso recíprocamente intensificadas, revelan el profundo impacto de los incidentes en la vida universitaria y el bienestar psicosocial de la comunidad. A continuación, se presenta una clasificación de las emociones y sentimientos observados, que permitirá una comprensión más detallada del panorama afectivo que rodea a estas situaciones.

El miedo, la ansiedad y la inseguridad se configuran como respuestas emocionales frecuentes ante incidentes que involucran violencia, acoso o discriminación. Los estudiantes que son víctimas de estas situaciones experimentan temor por su seguridad, su integridad física y emocional, y las repercusiones en su trayectoria académica. La ansiedad, asimismo, se manifiesta en situaciones de conflicto dentro del aula, como en el caso del estudiante con TEA que experimenta una crisis ante la sobrecarga sensorial. La inseguridad y la incertidumbre, por su parte, son comunes en estudiantes que desconocen los protocolos de actuación o desconfían de su eficacia. Un ejemplo que ilustra la gravedad del impacto emocional lo constituye el relato de una estudiante que expresa tendencias suicidas tras una experiencia de acoso, lo que subraya la necesidad de una atención prioritaria a la salud mental en el contexto universitario.

La frustración, el enojo y la rabia emergen como respuestas ante la percepción de injusticia, la falta de respuesta institucional o la lentitud de los procesos. Los estudiantes que se sienten ignorados o desatendidos por las autoridades experimentan estas emociones con mayor intensidad. Un ejemplo paradigmático es el desahogo de una estudiante que, frente a la falta de acción por parte de la universidad, interpela a la profesora:

¿Usted está esperando a que yo intente matarme de nuevo para que haga algo?"

Esta pregunta retórica expresa la rabia y la desesperación acumuladas, revelando la profunda frustración que genera la percepción de impotencia frente a la situación. La frustración, asimismo, afecta a los docentes que se enfrentan a la resistencia al cambio cultural o a la falta de recursos para implementar las iniciativas de inclusión.

La tristeza, la desesperanza y la desmotivación son sentimientos comunes en estudiantes que han sido víctimas de *bullying*, acoso o discriminación. Estas experiencias traumáticas pueden socavar profundamente la autoestima, la motivación académica y el sentido de pertenencia a la comunidad universitaria. En los relatos de las PANIC, se observa cómo algunos estudiantes consideran abandonar sus estudios debido al impacto emocional del *bullying*, lo que ilustra la gravedad de las consecuencias y la necesidad de intervención. Asimismo, los docentes que se sienten desbordados por la falta de recursos y apoyo institucional pueden experimentar desmotivación y desánimo.

La culpa y la vergüenza también aparecen en el espectro emocional de los incidentes críticos, particularmente en aquellos actores que se sienten responsables de la situación o que perciben no haber actuado adecuadamente. En el caso de una jefa de carrera, por ejemplo, se observa un sentimiento de culpa por no haber brindado una respuesta oportuna a la estudiante afectada. La vergüenza, por otro lado, puede ser especialmente dolorosa para las víctimas, quienes en ocasiones se sienten responsabilizadas por la situación.

La sorpresa, la incomodidad y la molestia son reacciones comunes ante la ocurrencia de incidentes críticos inesperados. La sorpresa inicial puede dar paso a la incomodidad, especialmente en situaciones de conflicto en el aula, como la ridiculización de un estudiante por parte de un docente, o la masificación en una clase. La molestia, por su parte, puede manifestarse como un sentimiento generalizado ante la persistencia de prácticas y actitudes discriminatorias en la universidad.

Si bien las emociones negativas predominan en los relatos de las PANIC, también se registran sentimientos positivos. El alivio, por ejemplo, surge cuando la situación se resuelve satisfactoriamente o cuando se recibe apoyo de la autoridad o de otros miembros de la comunidad. El agradecimiento, a su vez, se dirige hacia quienes brindan apoyo o intervienen para detener la situación. La satisfacción, por último, se experimenta cuando se logra un cambio positivo o se implementan medidas que mejoran la convivencia. El análisis de las emociones y sentimientos asociados a los incidentes críticos entrega una comprensión más profunda del impacto de estas situaciones en la vida universitaria. Esta complejidad emocional subraya la necesidad de implementar estrategias de prevención, atención y acompañamiento a las víctimas, que consideren la dimensión psicosocial de los conflictos.

Impacto de los Incidentes Críticos en la Convivencia Universitaria

El análisis de las Pautas para el Análisis de Incidentes Críticos (PANIC) revela que estos eventos tienen un impacto considerable en la convivencia universitaria, deteriorando las relaciones entre estudiantes, docentes y autoridades. Estos incidentes, lejos de ser hechos aislados, erosionan la confianza, obstaculizan la comunicación, disminuyen el respeto y dificultan la colaboración, creando un clima de tensión e inseguridad que afecta a toda la comunidad. A continuación, se analizan los efectos de los incidentes críticos en las relaciones interpersonales y se identifican los factores que agravan o mitigan su impacto.

Los incidentes críticos suelen generar una ruptura en la comunicación entre los actores involucrados. La desconfianza, el miedo y el resentimiento dificultan el diálogo y la búsqueda de soluciones conjuntas. La comunicación, en lugar de ser un canal para el entendimiento y la resolución de problemas, se convierte en un espacio de tensión y reproches. El análisis de las PANIC muestra cómo la ironía, la burla y la descalificación, utilizadas por algunos docentes, erosionan la relación pedagógica e impiden una comunicación constructiva. La falta de comunicación entre compañeros, a su vez, puede impedir que los conflictos se resuelvan dentro del grupo, obligando a la intervención de una autoridad superior y amplificando el impacto del incidente.

La confianza, pilar fundamental de una convivencia saludable, se ve gravemente afectada por los incidentes críticos. Situaciones de acoso, discriminación o maltrato generan desconfianza no solo entre estudiantes y docentes, sino también entre los mismos estudiantes. Esta desconfianza se extiende, además, a las autoridades y a la efectividad de los protocolos institucionales. El temor a la "funa" en redes sociales, expresado por algunos estudiantes, evidencia la falta de confianza en los mecanismos formales de denuncia y la búsqueda de justicia por vías alternativas, lo que complejiza aún más la situación. La pérdida de confianza dificulta la construcción de un ambiente seguro e inclusivo, erosionando los lazos que sostienen la comunidad universitaria.

El respeto, como valor esencial para la convivencia, también se ve afectado por los incidentes críticos. Las situaciones que involucran faltas de respeto, discriminación o violencia atentan contra la dignidad de las personas y socavan la posibilidad de construir relaciones basadas en la igualdad y el reconocimiento de la diversidad. El trato despectivo,

la burla y la ridiculización, presentes en algunos incidentes relatados en las PANIC, crean un clima de hostilidad e impiden la formación de una comunidad universitaria respetuosa e inclusiva.

La colaboración entre estudiantes, docentes y autoridades se ve obstaculizada por los incidentes críticos. La desconfianza, la falta de comunicación y el resentimiento, consecuencias directas de estos eventos, dificultan el trabajo en equipo, la participación en actividades académicas y la construcción de una comunidad cohesionada. Un incidente crítico puede fragmentar al grupo, generar bandos y polarizar las posiciones, dificultando la búsqueda de soluciones conjuntas y la construcción de un clima de convivencia positivo.

Diversos factores contextuales, como el tamaño del curso, la modalidad de enseñanza y el clima institucional, pueden agravar o mitigar el impacto de los incidentes críticos. Un aula sobrepoblada, por ejemplo, puede intensificar la tensión y la incomodidad, dificultando la gestión del incidente. Asimismo, las acciones de los actores involucrados juegan un rol fundamental. La intervención oportuna y efectiva de un docente o autoridad puede contribuir a la contención de la situación, mientras que la falta de respuesta o la minimización del problema pueden agravar el conflicto.

La existencia de protocolos claros, accesibles y eficazmente implementados, constituye un factor que mitiga el impacto de los incidentes críticos, promoviendo la confianza en la institucionalidad y facilitando la búsqueda de soluciones a través de los canales formales. Por lo anterior, comprender la dinámica de los incidentes críticos y su impacto en la convivencia universitaria es esencial para diseñar estrategias de intervención que fomenten una cultura de respeto, inclusión y resolución pacífica de conflictos, contribuyendo a la construcción de una comunidad universitaria más justa, equitativa y segura.

Los hallazgos derivados del análisis de incidentes críticos, plasmados en las Pautas para el Análisis de Incidentes Críticos (PANIC), junto con las entrevistas y grupos focales realizados, ofrecen una perspectiva reveladora sobre la complejidad de la convivencia universitaria en la Universidad de Concepción y el impacto de los incidentes críticos en este ámbito. En este apartado, se discuten estos resultados en relación con la literatura existente sobre incidentes críticos en educación superior, y se analizan sus implicaciones para la comprensión de la convivencia y la gestión de conflictos en este contexto específico.

La literatura especializada en incidentes críticos en educación superior resalta la influencia del contexto institucional y las relaciones de poder en la forma en que se vivencian y se abordan estos eventos (Weise & Sánchez, 2013). Los resultados de esta investigación corroboran esta perspectiva, al evidenciar cómo las concepciones de los actores sobre la autoridad, la comunicación y los roles docente-estudiantiles moldean las estrategias que utilizan para afrontar los incidentes. La resistencia al cambio cultural, identificada como un obstáculo significativo en este estudio, se alinea con las dificultades que otros autores han documentado para transformar las prácticas y actitudes arraigadas en el contexto universitario (Monereo & Dominguez, 2014). De igual forma, la escasez de recursos y apoyo institucional, la formación insuficiente en temas de género e inclusión, y la desconfianza en los protocolos, son problemáticas recurrentes tanto en nuestros hallazgos como en la literatura sobre incidentes críticos en educación superior (Carambula et al., 2019). Por último, la relevancia de la salud mental, que emerge como un desafío transversal en este estudio, coincide con la creciente preocupación en la literatura por el bienestar psicológico de los estudiantes universitarios (Aguayo-González et al., 2015), y su vulnerabilidad ante los incidentes críticos.

En cuanto a las implicaciones de estos resultados para la comprensión de la convivencia universitaria y la gestión de conflictos, se destaca, en primer lugar, la importancia del contexto institucional. La cultura de la facultad, las normas y los protocolos, así como las concepciones de los actores sobre la autoridad y la diversidad, influyen en la forma en que se experimentan y se gestionan los conflictos. En segundo lugar, la complejidad de los incidentes críticos y su impacto multidimensional requieren un abordaje integral que trascienda la simple implementación de protocolos o la sanción a los responsables. Se requiere, por lo tanto, promover un cambio cultural que fomente el respeto, la inclusión y la comunicación efectiva, integrando la salud mental como un componente fundamental de este enfoque. En tercer lugar, la construcción de una convivencia universitaria saludable exige la participación de todos los miembros de la comunidad. Fortalecer los espacios de diálogo, promover la representatividad estudiantil y garantizar la escucha activa de todos los actores, son aspectos esenciales para una gestión constructiva de los conflictos.

La investigación evidencia la necesidad de revisar las estrategias de comunicación de las políticas de inclusión, diversidad y equidad de género, asegurando que la información sea clara, accesible y esté disponible para toda la comunidad, promoviendo instancias de diálogo y reflexión que trasciendan la mera difusión de documentos. En este sentido, este estudio contribuye a una comprensión más profunda de la dinámica de los incidentes críticos en la educación superior, y sus resultados permiten identificar líneas de acción para la construcción de una universidad más justa, equitativa y respetuosa. La formación en temas de inclusión y diversidad, el fortalecimiento de los canales de comunicación, la participación de la comunidad universitaria y la atención a la salud mental, son pilares fundamentales para promover una convivencia saludable y prevenir futuros incidentes.

III.5 Grupos de discusión de docentes y estudiantes

III.5.1. Problemas de convivencia en contextos universitarios

Figura 7. Conflictos en Contextos Universitarios



Fuente: Elaboración propia napkin.ai.

El conflicto en torno a la autoridad y el trato docente se presenta como una constante en las percepciones estudiantiles. Muchos estudiantes expresan una insatisfacción marcada por ciertas actitudes y comportamientos de los docentes, especialmente cuando estos son percibidos como irrespetuosos. La relación jerárquica parece desencadenar tensiones, donde los estudiantes se sienten tratados de manera inadecuada, lo cual afecta su percepción de respeto y justicia.

Nosotros tenemos problemas principalmente con profesores... hay falta de respeto con malos tratos... (Grupo de discusión Estudiantes)

Esta cita refleja el malestar y la percepción de falta de respeto hacia los estudiantes, quienes consideran que los docentes ejercen su autoridad de manera poco profesional. El uso de palabras como 'malos tratos' y 'falta de respeto' destaca que los estudiantes no solo perciben conflictos en momentos específicos, sino que también experimentan una atmósfera de tensión continua.

De repente hay cursos de 60 alumnos... no podemos tolerar que se trate de estúpido, de imbéciles o que se golpee la mesa cuando respondemos (Grupo de discusión Estudiantes)

El lenguaje utilizado en esta cita evidencia un rechazo marcado hacia la forma en que algunos docentes comunican su autoridad. Los términos 'estúpido' e 'imbécil' sugieren una violencia verbal que los

estudiantes sienten como degradante y poco profesional. Esto refuerza una percepción de autoritarismo en lugar de un liderazgo pedagógico que fomente el respeto y la colaboración.

En contraste, los docentes expresan preocupación por el aumento de reacciones emocionales intensas entre los estudiantes en momentos de evaluación, lo cual también genera dificultades en la convivencia. Un docente comenta su experiencia en una situación extrema.

Este año, he visto más casos, incluso con alumnos que reaccionan de manera extrema. Uno de ellos, al recibir una mala nota, empezó a golpearse la cabeza contra la pared frente a todo el curso (Grupo de discusión Docentes)

Este relato evidencia las dificultades emocionales que enfrentan los docentes en sus relaciones con los estudiantes, observando que algunos responden con actitudes autodestructivas. La percepción docente destaca una presión emocional en el ámbito académico, indicando una atmósfera tensa y cargada emocionalmente que afecta la convivencia de manera multidimensional.

En el contexto de las percepciones sobre la autoridad, un aspecto relevante y que genera malestar en los estudiantes es la forma en que, según ellos, ciertos profesores manipulan las calificaciones de manera arbitraria. Esta práctica es percibida como una falta de transparencia y una muestra de favoritismo que incrementa la tensión entre estudiantes y docentes.

Las comisiones también tienen las facultades, las notas y nosotros cuando ellos deliberan estamos al frente, pero nos alejamos un poco porque nos piden que nos alejemos y lo que hacen de repente es calcular notas para que no pasen. (Grupo de discusión Estudiantes)

Este testimonio refleja una desconfianza hacia los procesos de evaluación y el manejo de las calificaciones por parte de la administración. Además, implica que, en la percepción de los estudiantes, algunos profesores aplican métodos que alteran la objetividad en la evaluación, generando un ambiente en el que los estudiantes sienten que no se les da una oportunidad justa. Esta percepción de manipulación refuerza el sentimiento de injusticia y arbitrariedad, factores que afectan profundamente la convivencia y el respeto hacia la figura docente.

Por otro lado, la inclusión y la aceptación de la diversidad representan desafíos críticos en el discurso estudiantil, especialmente en cuanto a la identidad de género. Los estudiantes reconocen que las expresiones de identidad diversas pueden desencadenar formas de acoso y exclusión, lo que sugiere una cultura de convivencia resistente a aceptar la diversidad como un valor esencial.

El problema quizás radica en los alumnos en cómo ellos viven su identidad de género y cómo eso crea como un bullying masivo (Grupo de discusión Estudiantes)

Aquí, los estudiantes no solo describen el acoso hacia compañeros con expresiones de género diversas, sino que lo caracterizan como un *bullying* masivo, lo que implica que esta exclusión es común. Este tipo de percepción muestra una deficiencia en la sensibilización sobre la inclusión, donde la convivencia parece tener barreras marcadas hacia la diversidad de género.

Desde la perspectiva docente, la inclusión de estudiantes con necesidades especiales también representa un reto significativo. Un caso particular expone la dificultad para integrar a un estudiante con TEA, lo cual revela la resistencia de los compañeros para trabajar en equipo con él.

La inclusión es un desafío... el grupo de un estudiante con TEA no logró integrarlo bien... los estudiantes incluso pedían que se cambiara la modalidad de evaluación para evitar trabajar con él (Grupo de discusión Docentes)

Este testimonio muestra cómo la inclusión se percibe como un reto no solo para los docentes, sino también para los estudiantes, quienes solicitan cambios en las modalidades de trabajo para evitar la interacción con sus compañeros. Así, la aceptación y el trabajo colaborativo son aspectos que requieren mayor desarrollo en la convivencia educativa.

Dentro de las dinámicas sociales entre los estudiantes, se observa la formación de grupos que se identifican como minorías, los cuales, de acuerdo a los testimonios, reclutan a otros estudiantes que comparten características similares, lo cual genera una división y prácticas de exclusión.

Es la generación pasada, existía un grupo el cual hacía bullying dentro del [grupo] y reclutaban gente y se llamaban el grupo como de las minorías, entonces entre más minoría eras ellos más te reclutaban... (Grupo de discusión Estudiantes)

Este relato muestra cómo los estudiantes, en lugar de ver la diversidad como un valor inclusivo, tienden a agruparse bajo características comunes, e implica una forma de jerarquización entre pares basada en la pertenencia a grupos minoritarios. En el cual los estudiantes que no forman parte de estos grupos podrían sentirse aislados o fuera de lugar. Asimismo, se observa una relación de exclusión y elitismo dentro del propio sistema estudiantil, generando barreras adicionales en la convivencia y limitando las interacciones inclusivas.

La politización de la convivencia es otro factor de tensión en el entorno educativo. Los estudiantes reconocen que la politización crea un ambiente competitivo, donde las diferencias ideológicas aumentan la rivalidad entre grupos y afectan el clima de convivencia general.

La politización partidista genera un ambiente competitivo entre grupos de estudiantes por sus ideas políticas, lo cual afecta la convivencia (Grupo de discusión Estudiantes)

Esto indica que los estudiantes observan que las divergencias políticas trascienden el ámbito de las ideas, generando divisiones profundas que dificultan una convivencia armoniosa. La politización en este contexto transforma el entorno en un espacio de rivalidad, donde las diferencias ideológicas se convierten en barreras.

Los docentes también perciben que las redes sociales amplifican los conflictos entre estudiantes, especialmente cuando los problemas personales se hacen públicos. Un docente describe cómo las plataformas digitales intensifican las dificultades en la convivencia.

En cuanto a situaciones específicas, me ha tocado presenciar conflictos entre estudiantes mujeres, a veces motivados por situaciones de pareja... Esto se tornó complicado porque las redes sociales jugaron un papel importante (Grupo de discusión Docentes)

La presencia de redes sociales agrega una dimensión pública y constante a los conflictos, convirtiendo las disputas personales en problemas colectivos que afectan la convivencia general. Esto sugiere que las plataformas digitales no solo actúan como medios de comunicación, sino como amplificadores de las tensiones en el entorno educativo.

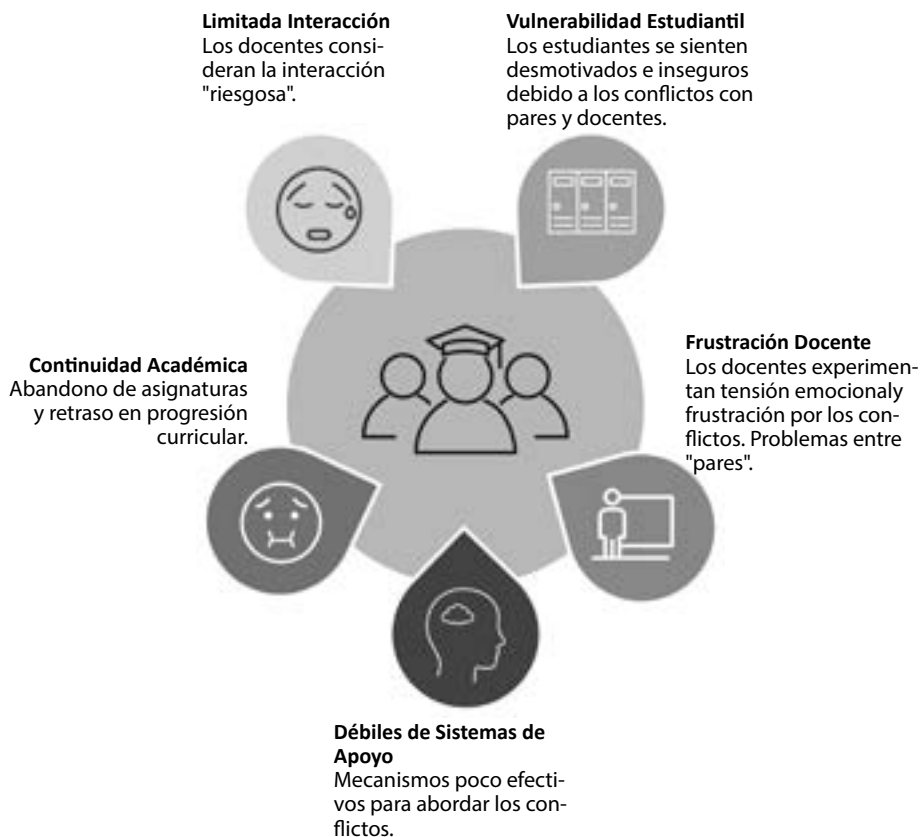
Finalmente, otro elemento destacado en el discurso estudiantil son los estereotipos y prejuicios relacionados con las carreras que estudian los alumnos. Estos estereotipos afectan la forma en que los estudiantes de distintas carreras perciben y se relacionan con sus compañeros, perpetuando ciertos prejuicios y limitando el respeto entre ellos.

Igual o sea relacionado a eso en la misma facultad. Yo siento que igual hay cierta cosa de como estereotipos asociados a las carreras, como por ejemplo periodismo, que tienen mi opinión, pero siempre somos como los que no se somos, entonces igual hay un yo siempre que como cierta vibra de ustedes, como los fríos, los tibios. (Grupo de discusión Estudiantes)

En este caso, el estudiante describe cómo los estereotipos afectan la percepción de la propia identidad de su carrera en comparación con otras. Estos estereotipos afectan la convivencia, generando distancias entre los estudiantes de distintas carreras, quienes, en lugar de construir relaciones basadas en el entendimiento mutuo, perciben a sus pares a través de etiquetas que limitan la interacción y aumentan las divisiones en el ambiente educativo.

III.5.2. Efectos de los problemas de convivencia

Figura 8: *Efectos de los problemas en convivencia*



Fuente: Elaboración Propia mediante Napkin.ai

Los estudiantes describen una constante sensación de vulnerabilidad como resultado de los problemas de convivencia, afectando su bienestar emocional y la confianza en sus capacidades. Esta percepción de vulnerabilidad se convierte en una barrera adicional, impactando su rendimiento académico y la percepción del ambiente educativo.

La sensación de vulnerabilidad entre los alumnos que sufrimos de estos problemas era constante. Nos sentíamos violentados en muchos momentos y impactando negativamente nuestra experiencia académica. (Grupo de discusión Estudiantes)

La expresión 'sensación de vulnerabilidad constante' subraya cómo los estudiantes experimentan el entorno académico como un espacio hostil, en lugar de un lugar de apoyo y crecimiento. El término 'violentados' enfatiza el impacto negativo en su bienestar, reflejando cómo las relaciones tensas y los conflictos interfieren en su experiencia educativa de manera significativa.

Los conflictos con profesores y la falta de un trato adecuado han afectado la autoestima y confianza de los estudiantes en sus capacidades. (Grupo de discusión Estudiantes)

Este testimonio resalta el impacto directo que el trato percibido como inadecuado por parte de los docentes tiene en la autoestima de los estudiantes, mostrando cómo los conflictos y la falta de empatía en la convivencia limitan el potencial de los estudiantes, afectando tanto su desarrollo personal como académico.

Por otro lado, para los docentes, los problemas de convivencia afectan su percepción del ambiente laboral, generando frustración y una carga emocional significativa. Estos conflictos no solo interfieren en su desempeño, sino también en la cohesión del equipo docente, lo cual agrava las tensiones en el ambiente educativo.

El conflicto impactó la cohesión del equipo docente, generando frustración... algunos sentían que debían asumir más responsabilidades mientras otros, como ella, se victimizaban. (Grupo de discusión Docentes)

Esta cita ilustra cómo el conflicto repercute en la unidad del equipo docente, donde se observa un desgaste emocional y una percepción de desequilibrio en la distribución de responsabilidades. De esta manera, los problemas de convivencia pueden crear divisiones dentro del propio cuerpo docente, dificultando la colaboración efectiva y la creación de un ambiente de apoyo mutuo.

No tenemos formación sobre cómo manejar estas crisis, y debería ser algo esencial. (Grupo de discusión Docentes)

Este testimonio evidencia la falta de formación en gestión de crisis, algo que los docentes perciben como una deficiencia en su preparación profesional y muestra la necesidad de desarrollar competencias en manejo de conflictos, ya que los docentes sienten que carecen de las herramientas necesarias para abordar las situaciones de convivencia de manera efectiva.

El impacto de la pandemia en las relaciones entre estudiantes y docentes también emerge como un tema recurrente. Los docentes perciben un cambio en la madurez y capacidad de adaptación de los estudiantes, lo cual añade una dificultad adicional a la convivencia en el ambiente post-pandémico.

Conversamos con personas de otros departamentos, y ya venían más inmaduros, como si estuvieran todavía en cuarto medio. Después de la pandemia se ve más claro. (Grupo de discusión Docentes)

Este testimonio ilustra cómo los docentes perciben un retroceso en el desarrollo de los estudiantes, comparándolos con una etapa escolar anterior, lo cual sugiere una preocupación sobre la capacidad de los estudiantes para enfrentar las demandas universitarias, incrementando la dificultad en la convivencia post-pandemia.

Realmente uno anda pisando huevos porque hasta un comentario inocente puede ofenderlos. (Grupo de discusión Docentes)

Existe la percepción de sensibilidad extrema en el ambiente, donde los docentes sienten que cualquier comentario puede resultar ofensivo. Esto refleja una convivencia cargada de tensión, limitando la espontaneidad y creando una atmósfera donde la comunicación se percibe como riesgosa.

Una de las consecuencias más serias de los problemas de convivencia es el efecto en la continuidad académica de los estudiantes, quienes expresan haber tenido que abandonar o botar asignaturas debido al clima hostil y a las tensiones en sus relaciones con docentes y compañeros. Esta decisión de abandonar asignaturas es percibida como una última medida para lidiar con el desgaste emocional, lo cual refleja el impacto profundo de los conflictos en su bienestar académico y personal.

Entonces yo por lo menos siento y percibo y lo dicto que los procesos de reclamación respecto a malos tratos, discriminación o de género están muy alejados. No se sabe cómo alegar y siento que esas cuestiones se podrían mejorar... (Grupo de discusión Estudiantes)

Así, los estudiantes perciben que los mecanismos de reclamo no son accesibles ni eficaces para resolver sus conflictos, lo cual, sumado a la falta de respuesta, parece llevarlos a optar por abandonar las asignaturas. Ante esta situación, la ausencia de sistemas de apoyo y medi-

das de protección deja a los estudiantes sin alternativas para enfrentar los problemas de convivencia, incrementando el riesgo de deserción y afectando su compromiso académico.

Los conflictos con profesores y la falta de un trato adecuado han afectado la autoestima y confianza de los estudiantes en sus capacidades. (Grupo de discusión Estudiantes)

Acá se resalta que el abandono no solo responde a problemas académicos, sino también a una pérdida de fe en sus habilidades, lo cual puede tener repercusiones en su motivación y continuidad en la universidad.

Vinculado a lo anterior, una de las consecuencias de los problemas de convivencia es la tendencia de algunos estudiantes a abandonar o botar asignaturas, una medida que refleja el impacto profundo de estas tensiones en su salud emocional y su compromiso académico.

Nos preocupa ver que los chicos que logran entrar a la universidad... chocan con la realidad y sin herramientas para enfrentarla. (Grupo de discusión Docentes)

En esta cita, los docentes destacan la dificultad de adaptación de los estudiantes al ambiente universitario indica que los estudiantes no solo encuentran retos académicos, sino que también se enfrentan a problemas de convivencia para los cuales no se sienten preparados, llevándolos a cuestionarse su permanencia en la universidad.

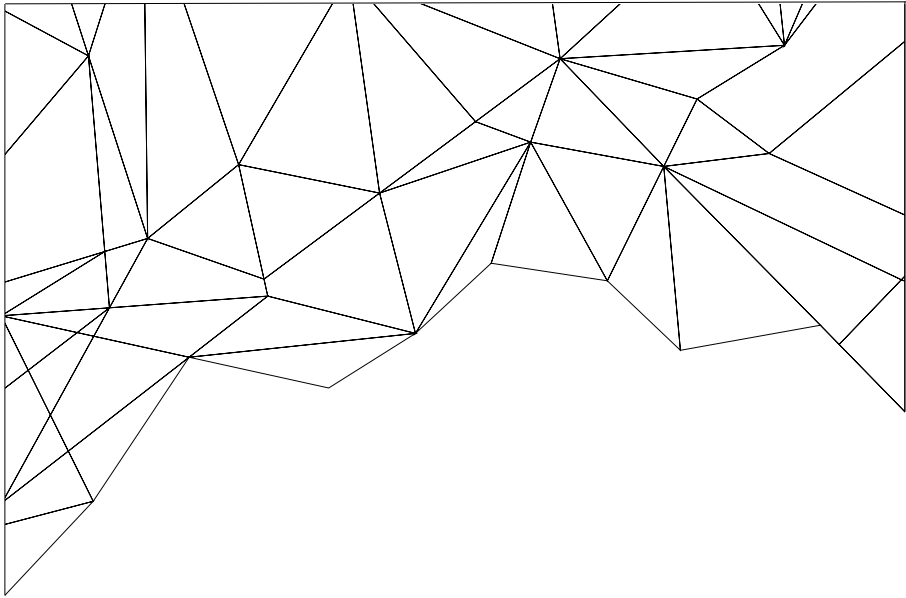
Observamos que algunos estudiantes tienden a aislar a ciertos compañeros. Una alumna se sintió marginada en una actividad extracurricular... Se sintió rechazada y decidió abandonar el curso. (Grupo de discusión Docentes)

Este testimonio resalta cómo los problemas de convivencia y el sentimiento de rechazo afectan la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares, y en algunos casos, pueden llevar al abandono de sus estudios. La mención de que una estudiante “se sintió rechazada” refleja cómo el impacto emocional de estas experiencias de exclusión se traduce en una pérdida de motivación y la decisión de dejar la asignatura o actividad.

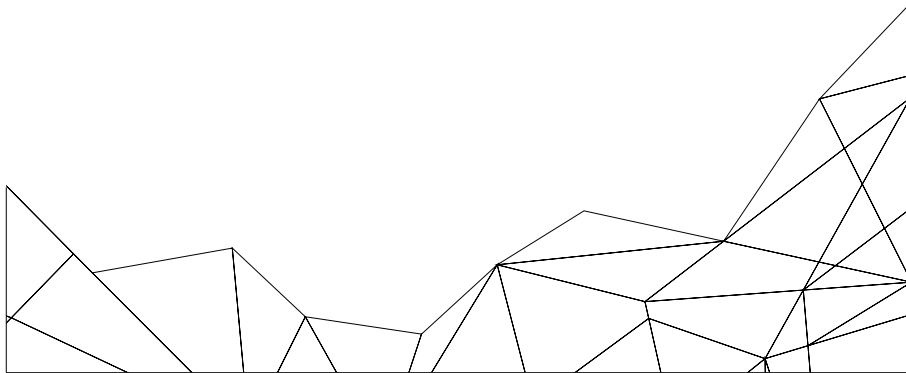
Finalmente, para los docentes, los problemas de convivencia también generan una carga emocional significativa, afectando su desempeño y la cohesión dentro del equipo. Este ambiente tensionado no

solo limita la efectividad en la enseñanza, sino que también crea divisiones y desigualdades en la carga de trabajo.

El conflicto impactó la cohesión del equipo docente, generando frustración... algunos sentían que debían asumir más responsabilidades mientras otros, como ella, se victimizaban. (Grupo de discusión Docentes)



CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES



En relación con el primer objetivo específico, el análisis de los catorce documentos institucionales y de las entrevistas a actores universitarios clave (cinco entrevistas a autoridades de las facultades en estudio y cinco entrevistas a directivos relevantes en áreas fundamentales de la universidad), revela un compromiso transversal hacia la inclusión, la equidad de género y la convivencia dentro en la universidad, aunque su implementación enfrenta desafíos significativos. Por un lado, los documentos de planificación estratégica y las políticas universitarias establecen una base sólida que respalda estos principios, promoviendo un ambiente libre de discriminación y orientado hacia el respeto por la diversidad en cada una de las facultades. Sin embargo, el análisis de las entrevistas muestra que, pese a estos avances en la formalización de estos valores, la implementación y la evaluación de impacto de estas políticas presentan dificultades que limitan su efectividad.

El Plan Estratégico Institucional y los planes específicos de cada facultad reflejan un compromiso explícito con la inclusión y la equidad como valores fundamentales, y promueven un ambiente que fomenta la participación y el respeto. En las entrevistas, las autoridades destacan la importancia de estas políticas y la intención de aplicar estos valores en la práctica diaria de la universidad mediante una comunicación bidireccional, en la que estudiantes y docentes se involucran en la discusión y adaptación de normativas a través de reuniones y mesas de trabajo permanentes. Esta integración de la comunidad universitaria en la formulación y adopción de políticas es un avance importante, que pretende no solo difundir los principios de inclusión, sino también fomentar una corresponsabilidad en su implementación. No obstante, el análisis documental y las entrevistas señalan la falta de mecanismos específicos de monitoreo y revisión como un obstáculo clave, ya que este vacío limita la capacidad para medir y ajustar estas políticas en función de los resultados y realidades cambiantes, tanto a nivel institucional como en las facultades.

Desde las políticas universitarias, el enfoque en la inclusión, la equidad de género y la convivencia se aborda mediante la Política de

Inclusión, Valoración y Atención a la Diversidad y la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual, que detallan lineamientos claros orientados a prevenir y sancionar la violencia de género y a promover un ambiente inclusivo. Las entrevistas con los encargados de implementar estas políticas revelan que estos lineamientos son vistos como necesarios y de gran valor, pero que persisten carencias importantes en términos de indicadores específicos y de mecanismos de rendición de cuentas que permitan evaluar la efectividad de estas medidas de manera objetiva y continua. Este aspecto es mencionado como una de las limitaciones que impiden a la universidad identificar y superar barreras culturales y prácticas que limitan la efectividad de las políticas de inclusión.

La implementación de estas políticas enfrenta además resistencias culturales importantes, como se observa en el análisis de las entrevistas, donde algunos actores expresan que ciertas actitudes y comportamientos tradicionales dentro de la universidad continúan siendo obstáculos. Aunque las normativas buscan fomentar un cambio de actitudes, las prácticas discriminatorias y excluyentes persisten en algunos sectores. Estas incluyen desde humor sexista y prácticas de exclusión hasta una escasa formación del profesorado en diversidad y equidad. La falta de capacitación en estas áreas no solo dificulta la implementación de las políticas en el aula, sino que también perpetúa actitudes que dificultan el desarrollo de un ambiente inclusivo y cohesionado, en el que todos los estudiantes se sientan seguros y representados. La alineación entre las políticas documentales y la práctica real sigue siendo una tarea pendiente, y la falta de una cultura organizacional unificada en torno a estos valores es un factor que limita el progreso hacia una convivencia más inclusiva.

Las entrevistas también ponen en evidencia que, si bien existen políticas y normativas que buscan eliminar el acoso y la discriminación, los problemas de convivencia y violencia, como el acoso y el ciberacoso, siguen afectando la vida estudiantil. En concordancia, los documentos analizados como el Reglamento General de Docencia, el Código de Ética y el Reglamento de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual establecen normas específicas para asegurar un entorno seguro y de respeto mutuo. Sin embargo, la implementación de estas normativas en la práctica depende en gran medida de los actores individuales y de su disposición para adoptar estos principios activa-

mente. Las autoridades universitarias reconocen en las entrevistas que las estrategias reactivas resultan insuficientes para abordar la magnitud de la violencia y discriminación que afectan a la comunidad universitaria, y enfatizan la necesidad de reforzar las estrategias preventivas para crear un ambiente seguro a largo plazo.

La estructura de participación estudiantil es otro aspecto en el que el análisis documental y el de las entrevistas coinciden en señalar tanto fortalezas como desafíos. Los comités de representación estudiantil, formalizados en los documentos institucionales, ofrecen una plataforma para que los estudiantes participen activamente en la toma de decisiones y contribuyan al desarrollo de las políticas de inclusión y convivencia. Sin embargo, el análisis de las entrevistas revela que la participación efectiva de los estudiantes está limitada por factores como la alta rotación de representantes, la fragmentación de la representación y, en algunos casos, el desinterés de los estudiantes en participar en estos espacios. Esto genera un problema de continuidad y cohesión que dificulta la posibilidad de mantener un diálogo constante y productivo con las autoridades. La fragmentación de la estructura de representación estudiantil también limita la capacidad de los estudiantes para presentar una voz unificada, lo cual es señalado en las entrevistas como un obstáculo para el avance de las políticas de inclusión y equidad.

En el análisis de los documentos institucionales también se destaca la creación de estructuras formales de participación, como el comité consultivo tripartito con representación estudiantil, académica y administrativa, que buscan asegurar una gobernanza participativa y transversal en la universidad. No obstante, la efectividad de estas estructuras depende en gran medida del compromiso y del interés activo de los representantes de cada estamento. Los documentos institucionales abogan por una estructura que promueva la corresponsabilidad en la adopción y el monitoreo de las políticas, pero en la práctica, como muestran las entrevistas, esta participación es heterogénea y varía de acuerdo con la carrera y a los intereses particulares de cada grupo, lo cual afecta la implementación y seguimiento efectivo de las políticas.

Por último, tanto los documentos institucionales como las entrevistas subrayan la necesidad de adaptar las normativas a las nuevas realidades digitales y sociales. La falta de actualización de las políticas en este sentido crea una desconexión entre las necesidades actuales de

la comunidad universitaria y las soluciones disponibles. En un entorno académico cada vez más digital, los actores clave señalan la urgencia de contar con normativas que consideren las demandas tecnológicas y sociales actuales para asegurar que la universidad pueda responder efectivamente a los problemas de inclusión en un contexto en constante cambio. Esta actualización también requiere de indicadores y mecanismos de evaluación que permitan un monitoreo adecuado y una adaptación constante de las políticas para responder a los desafíos emergentes.

En términos generales, el análisis documental y de las entrevistas a autoridades universitarias muestran que, aunque existe un marco normativo y estratégico consolidado y legitimado en torno a los principios de inclusión, equidad de género y convivencia, la efectividad de su implementación y el impacto de estas políticas enfrentan obstáculos estructurales y culturales significativos. La falta de recursos, la fragmentación en la representación estudiantil, la resistencia cultural a la inclusión y la necesidad de actualizar las normativas a las nuevas realidades digitales son factores que limitan el progreso hacia una universidad más inclusiva y equitativa. Sin embargo, los esfuerzos constantes de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de la participación ofrecen una base para que la institución avance en la construcción de una comunidad más inclusiva y cohesionada, en la que estos valores se reflejen no solo en los documentos oficiales, sino también en la práctica cotidiana de la vida universitaria.

Respecto del objetivo específico dos, los resultados cuantitativos permiten concluir que para los docentes la convivencia en las facultades estudiadas presenta una dinámica compleja donde coexisten tanto percepciones positivas como conflictos latentes. Las cifras de las tablas reflejan, en primer lugar, una valoración positiva de la convivencia en el entorno académico. Esto se evidencia en que una gran mayoría de los participantes está de acuerdo en que la interacción entre estudiantes y docentes es, en general, respetuosa y constructiva. Este resultado indica que, en términos generales, las políticas y acciones implementadas por la universidad para fomentar un ambiente de respeto y buen trato tienen un impacto en la percepción de los docentes sobre el clima de convivencia. Asimismo, el porcentaje de acuerdo respecto a que la institución promueve instancias de mediación de conflictos sugiere que los mecanismos formales para el diálogo y la resolución de problemas son conocidos por la comunidad académica, lo cual contribuye a fortalecer una cultura de respeto.

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio, que emerge del análisis de los incidentes críticos, es la identificación de patrones en las concepciones de los actores involucrados en los incidentes. Las percepciones divergentes sobre la autoridad, la inclusión y la comunicación, evidenciadas en las narrativas, configuran un terreno fértil para la generación de conflictos. En particular, la concepción tradicional de la autoridad docente, donde el poder se ejerce de forma vertical e incuestionable, dificulta el diálogo y la gestión constructiva de las diferencias. Este hallazgo se alinea con la literatura sobre incidentes críticos en educación superior, que destaca la importancia del contexto institucional y las relaciones de poder en la forma en que se experimentan y gestionan estos eventos. Asimismo, la falta de formación en temas de inclusión y diversidad, tanto para docentes como para estudiantes, se presenta como una barrera para la comprensión de las problemáticas y la implementación de estrategias pedagógicas inclusivas. La resistencia al cambio cultural, manifestada en la persistencia de prácticas y actitudes discriminatorias, se suma a la complejidad del escenario.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento de los docentes, se observa una tendencia a evitar la confrontación directa o a delegar la responsabilidad en la resolución del conflicto a una figura de autoridad. Si bien estas estrategias pueden ser comprensibles como respuestas iniciales ante una situación de tensión, su uso reiterado puede perpetuar las dinámicas de poder y dificultar la construcción de relaciones horizontales basadas en el diálogo y el respeto mutuo. La investigación también revela la importancia de las estrategias de conciliación y confrontación, que, si bien requieren habilidades de comunicación y gestión emocional, pueden ser efectivas para resolver los conflictos y promover un cambio cultural. En este sentido, es fundamental fortalecer la formación de los actores universitarios en la resolución pacífica de conflictos y la comunicación asertiva. Además, como veremos en el siguiente apartado, la adaptación a las circunstancias, aunque necesaria en ciertos casos, no debe considerarse una solución definitiva si no va acompañada de cambios estructurales que promuevan la inclusión.

Por último, el análisis de los sentimientos asociados a los incidentes críticos muestra el profundo impacto de estas situaciones en la vida universitaria. El miedo, la ansiedad, la frustración, la rabia, la tristeza y la culpa, entre otras emociones, afectan negativamente el clima de convivencia y la salud mental de los miembros de la comunidad.

Estas emociones, a menudo interrelacionadas y recíprocamente intensificadas, revelan la vulnerabilidad de las personas ante situaciones de conflicto y la necesidad de una respuesta institucional que brinde apoyo y contención. Este hallazgo se conecta con la creciente preocupación en la literatura sobre la salud mental de los estudiantes universitarios y su impacto en el rendimiento académico y el bienestar general. Se observa, por tanto, la necesidad de desarrollar estrategias de prevención e intervención que consideren la dimensión emocional de los conflictos y que promuevan el desarrollo de habilidades de autorregulación y resiliencia.

Vinculado a lo anterior, en los grupos focales, los estudiantes expresan una perspectiva crítica hacia la convivencia, manifestando insatisfacción respecto al trato recibido por parte de algunos docentes, a quienes perciben como irrespetuosos o autoritarios en su relación con los alumnos. Esta percepción estudiantil revela una tensión que no es tan evidente en los datos cuantitativos, donde los docentes parecen tener una visión más positiva de la convivencia y su propio rol en ella. En los grupos focales, algunos estudiantes describen episodios de mal trato y falta de consideración, lo que sugiere que, en algunos casos, la autoridad docente puede percibirse como una forma de poder desbalanceado que desencadena. Este contraste entre los datos numéricos y las opiniones recogidas en los grupos focales resalta la importancia de considerar múltiples perspectivas para obtener una visión integral de la convivencia.

Otro aspecto relevante en los grupos focales es la percepción de los estudiantes de que algunos docentes manipulan las calificaciones de manera arbitraria. Esta percepción de arbitrariedad en la evaluación no se refleja en los cuestionarios aplicados a los docentes, lo que sugiere una disonancia entre cómo los docentes y estudiantes interpretan los mismos procesos institucionales. Mientras que los docentes perciben sus prácticas no generan conflictos ni discriminación, los estudiantes, en cambio, perciben arbitrariedad, lo que agrava la tensión entre ambos grupos y afecta negativamente el clima de convivencia.

La inclusión y la diversidad surgen como temas críticos en el discurso estudiantil, especialmente en cuanto a la identidad de género y cultural. Aunque los análisis cuantitativos reflejan que una mayoría de docentes percibe que existen políticas y acciones dirigidas a fomentar la inclusión, en los grupos focales los estudiantes mencionan experien-

cias de acoso y exclusión hacia compañeros que expresan identidades diversas. Estos testimonios reflejan que, a pesar de las políticas, las prácticas cotidianas aún presentan obstáculos para la inclusión efectiva. Por otro lado, algunos docentes también identifican desafíos en la inclusión, especialmente en relación con estudiantes con necesidades educativas especiales. En un caso particular, se describe la dificultad para integrar a un estudiante con TEA, lo cual sugiere que, aunque se valora la inclusión, las prácticas concretas aún carecen de mecanismos efectivos para facilitar una integración real y colaborativa en el aula.

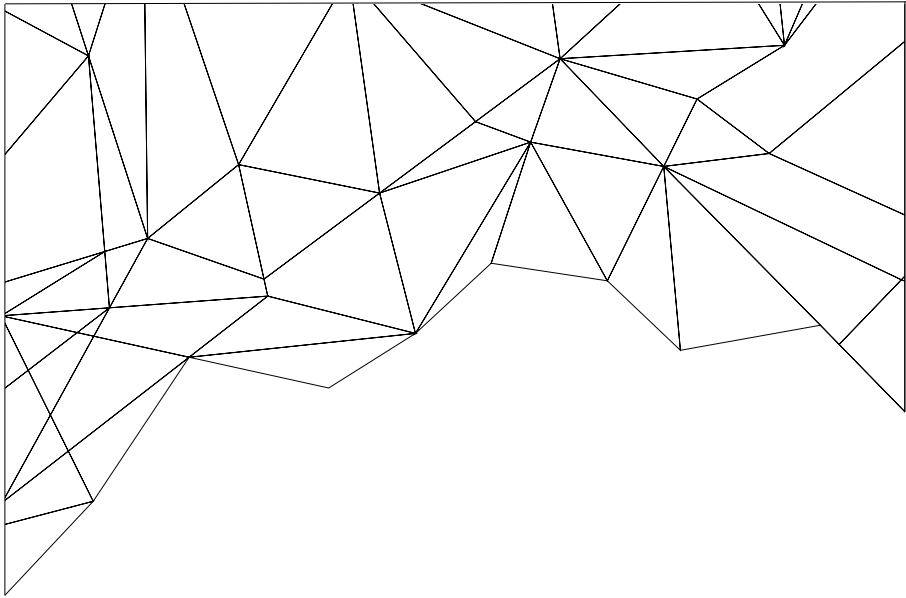
La violencia, aunque infrecuente en su forma física, aparece de manera más sutil en comportamientos verbales y digitales. Los análisis permiten concluir que la violencia digital y verbal entre estudiantes es un tema presente. En ese sentido, los estudiantes describen situaciones donde los conflictos personales se amplifican a través de redes sociales, lo cual intensifica las tensiones y convierte los problemas individuales en colectivos. Los docentes también reconocen que la expansión de las redes sociales ha creado un espacio donde los conflictos se vuelven visibles y difíciles de controlar, afectando el clima de convivencia general. Este impacto de las redes sociales agrega una dimensión de complejidad a la convivencia, ya que transforma los conflictos en eventos públicos y constantes que afectan a la comunidad académica en su conjunto.

Finalmente, vinculado al objetivo específico 3, se concluye que los problemas de convivencia tienen efectos directos en el bienestar emocional de los estudiantes, generando sensaciones de vulnerabilidad, especialmente cuando enfrentan conflictos con docentes o sienten que no son tratados con respeto. Esta percepción de vulnerabilidad, mencionada en los grupos focales, influye en su rendimiento académico y su percepción del ambiente universitario. Desde la perspectiva docente, los problemas de convivencia también tienen consecuencias negativas en su percepción del ambiente laboral. Los docentes enfrentan dificultades para gestionar conflictos con los estudiantes y perciben que carecen de la preparación adecuada para intervenir en situaciones complejas, lo cual no solo interfiere con su desempeño, sino que también afecta la cohesión del equipo docente. Los problemas de convivencia, entonces, no solo impactan la relación entre docentes y estudiantes, sino también la colaboración entre colegas, dificultando la creación de un ambiente de apoyo y respeto mutuo.

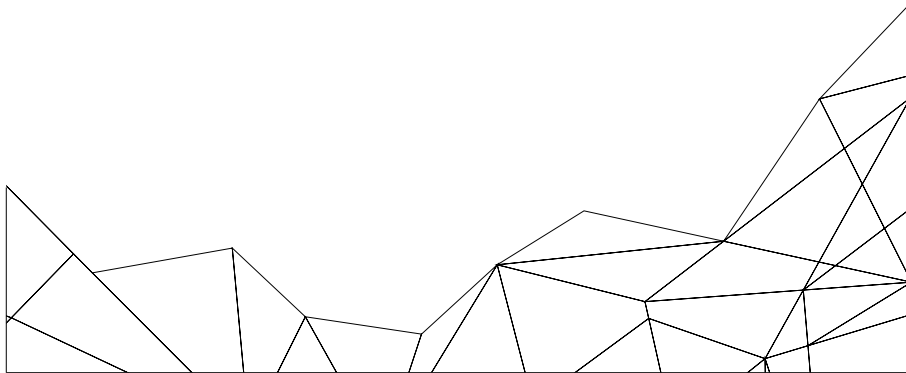
La pandemia también surge como un factor que ha alterado la convivencia universitaria, especialmente en la relación entre estudiantes y docentes. Los docentes perciben que los estudiantes muestran una menor capacidad de adaptación y una actitud más inmadura en comparación con años anteriores. Esta percepción refleja el impacto de la pandemia en el desarrollo socioemocional de los estudiantes, quienes enfrentan dificultades para adaptarse a las demandas del entorno universitario post-pandémico. Los docentes describen una atmósfera de sensibilidad extrema, donde cualquier comentario puede percibirse como ofensivo, lo que limita la espontaneidad en las interacciones y crea un ambiente donde la comunicación se percibe como riesgosa y tensa.

Por último, los mecanismos de reclamo y resolución de conflictos emergen como un área de mejora importante. Los estudiantes expresan que sienten que los procesos para denunciar malos tratos, discriminación o conflictos de género son ineficaces o resolución poco oportuna.

En síntesis, los resultados muestran una convivencia universitaria que, si bien cuenta con estructuras formales para el respeto y la inclusión, enfrenta desafíos en su implementación cotidiana. Las diferencias de percepción entre docentes y estudiantes subrayan la necesidad de fortalecer la comunicación y crear espacios de diálogo que permitan resolver las tensiones en el ambiente universitario. Además, se hace evidente la importancia de ofrecer formación en gestión de convivencia y conflictos para los docentes, así como fortalecer los mecanismos institucionales de apoyo y resolución de conflictos que promuevan un entorno inclusivo y respetuoso para todos los miembros de la comunidad académica.



CAPÍTULO V
IMPLICANCIAS Y/O PROYECCIONES



El presente apartado examina las implicancias y proyecciones derivadas del análisis de los problemas de convivencia en la universidad. A partir de la información recopilada, se presentan posibles soluciones y se reflexiona sobre las consecuencias de la inacción en la comunidad universitaria. Los hallazgos del estudio destacan la necesidad de transformar la gestión del aula, la formación docente y la asignación de recursos para favorecer la convivencia. Además, se plantea cómo los resultados obtenidos pueden orientar la toma de decisiones y la formulación de políticas que promuevan una convivencia positiva, la inclusión y el respeto a la diversidad en el entorno universitario.

Hacia una transformación institucional: implicancias para la Convivencia Universitaria.

1. La gestión del aula universitaria requerirá una nueva versión en relación a sus componentes: a) estilo docente, es decir cómo afrontar a los alumnos/as con el habla, los gestos, el humor, la empatía, en definitiva los aspectos de la personalidad del o la docente, b) la organización del aula, fundamentalmente aquí los aspectos normativos de la relación dentro del aula, que tipo de normas que permitan la participación y/o relaciones interpersonales y desarrollo del currículo, c) las relaciones interpersonales dentro del aula se ven afectadas con la convivencia que ocurre dentro y fuera de las aulas, muchos de los comportamientos y/o más o menos participación están en directa relación con lo que ocurre en la convivencia fuera del aula y en sus redes sociales, esto tiene un efecto en la vida del aula y en el tipo de actuaciones del alumnado, d) los contenidos de clases se verán afectados en cuanto a su extensión, profundidad y metodologías, todo ello es muy dinámico y requiere una adaptación a los nuevos escenarios u/o nuevos dispositivos de aprendizaje.

Es interesante colocarnos en escenarios nuevos del aula universitaria, aspectos como las interacciones dialógicas entre profesorado –alumnado y/o entre alumnado se verán afectadas por estas micro-convivencias que se dan entre grupos diversos, las relaciones que se dan en las redes sociales entre alumnado, también tendrán un efecto en la dinámica de las relaciones interpersonales dentro del aula, de alguna manera la convivencia se va dando dentro de un espacio que es visible para el profesorado, pero también ocurre una convivencia invisible para el profesorado, pero que está sucediendo, que es muy dinámica y que tiene un efecto en las interacciones del alumnado universitario.

2. La convivencia digital, es un nuevo desafío y escenario a observar y estudiar en la educación superior, se está viendo mucha violencia verbal entre estudiantes. Se deberá ampliar este estudio a la convivencia digital en contextos universitarios, están ocurriendo cosas en las redes sociales entre estudiantes que están afectando las relaciones interpersonales. Por lo tanto, se requiere de un mejor diagnóstico, de un modelo de formación de formadores en el tema de la convivencia digital y de mecanismos y/o protocolos de actuación profesional en contextos universitarios.

La mejora de los procesos de inducción profesional a los docentes noveles Universitarios se y generar dispositivos formativos de actualización en docentes con mayor edad en la institución en temas de inclusión, género, diversidad principalmente. Esto es un desafío de la formación de formadores no solo de un punto de vista teórico, sino fundamentalmente desde un punto de vista práctico, de análisis de casos (incidentes críticos), de simuladores de docencia en escenarios difíciles y/o de análisis de casos que demandan competencias profesionales acordes a los tiempos actuales y dinámicas complejas en la gestión de la docencia universitaria. La investigación educativa recientes (Barreiro et al., 2020; Cooker et al., 2021; Dussel et al., 2020; Grays-Wiley, 2020), nos plantea que serían diez bloques de competencias claves que deberían acreditar todo docente en los contextos actuales especialmente post-pandemia, docentes: 1) con una identidad profesional flexible y estratégica; 2) que representen buenos modelos de conductas; 3) que promuevan la participación democrática; 4) que sean dialogantes; 5) que sean ambiciosos y valientes, que innoven permanentemente; 6) que favorezcan la seguridad y la confianza de sus alumnos; 7) que se

manejen en entornos híbridos de enseñanza- aprendizaje; 8) capaces de involucrar a sus alumnos en proyectos útiles ; 9) que trabajen en equipo y en redes profesionales; y 10) que evalúen sus evaluaciones (Monereo, 2022).

En este sentido se destaca el Informe de la Comisión Internacional sobre los Futuros de la Educación (Unesco, 2024), desafíos para renovar la educación. La pedagogía debería organizarse en torno a los principios de cooperación, colaboración y solidaridad. Debería fomentar las capacidades intelectuales, sociales y morales de los alumnos, para que puedan trabajar juntos y transformar el mundo con empatía y compasión. Al mismo tiempo, hay que desaprender la tendenciosidad, los prejuicios y las divisiones. La enseñanza debería seguir profesionalizándose como una labor colaborativa en la que se reconozca la función de los docentes de productores de conocimientos y figuras clave de la transformación educativa y social. La labor de los docentes debería caracterizarse por la colaboración y el trabajo en equipo. La reflexión, la investigación y la creación de conocimientos y nuevas prácticas pedagógicas deberían ser parte integrante de la enseñanza. Esto significa que hay que respaldar la autonomía y la libertad de los docentes, y que estos deben participar plenamente en el debate público y el diálogo sobre los futuros de la educación.

3. Otro desafío que nos deja este estudio es saber que estamos haciendo las universidades en cuanto a gestión democrática institucional, en cuanto a la participación estudiantil y docente en los desafíos de la universidad, los temas de la educación para diálogo, para el desarrollo del pensamiento crítico, para el pensamiento ético son muy importantes. Los intereses estudiantiles en el ámbito político son diversos, y estamos ante escenarios de fragmentación estudiantil, falta de repetitividad de los actores. La política al interior de nuestras Universidad es un tema necesario de abordar y estudiar y más aún proponer e innovar en cuanto a modelos formativos profesionales que incorporen esta educación para la democracia.

El Concepto de Micro-convivencia en el Contexto Universitario

La convivencia en el ámbito universitario se presenta como un desafío complejo y multifacético, especialmente en contextos marca-

dos por la diversidad y la inclusión. Las entrevistas analizadas sugieren que, más allá de una visión general de la convivencia como la interacción respetuosa entre los miembros de la comunidad universitaria, emerge el concepto de micro convivencia. Este concepto se utiliza para ilustrar la fragmentación e la convivencia en grupos con necesidades y expectativas específicas, a veces divergentes.

El término micro convivencia se utiliza para describir la situación particular de los baños mixtos. Se observa que un pequeño grupo abogó por la implementación de un baño inclusivo, respondiendo a una necesidad específica de un sector de la comunidad. Sin embargo, este cambio generó tensiones con otro grupo, que representaba a la mayoría, y que demandaba más espacio en el baño de mujeres. Este ejemplo, a pesar de su aparente simplicidad, revela una dinámica relevante en la convivencia universitaria: la coexistencia de grupos con necesidades y expectativas que no siempre convergen entre sí.

En el análisis de contenido, se refuerza esta idea al afirmar que "Es una micro convivencia. Dentro de estos grupos, lo que satisface a uno no necesariamente satisface al otro". Esta afirmación subraya la dificultad de conciliar las demandas de diferentes sectores, especialmente cuando se trata de temas sensibles como la inclusión y la diversidad. En este sentido, la micro-convivencia se convierte en un desafío para la gestión de la diversidad, ya que implica reconocer y responder a las necesidades particulares de cada grupo, sin perder de vista el objetivo de construir un espacio común de respeto e inclusión.

En el contexto del presente estudio, el concepto de microconvivencia emerge como un elemento relevante para comprender las dinámicas de interacción al interior de la comunidad universitaria. Este término, se puede inferir a partir de la descripción de ciertas realidades que se dan a nivel de pequeños grupos dentro de la institución. En este sentido, la microconvivencia se presenta como un conjunto de interacciones y relaciones que se dan en espacios específicos y delimitados de la universidad, como pueden ser los departamentos, las carreras, los grupos de trabajo, entre otros.

Como se observa en los relatos de los entrevistados, la microconvivencia se caracteriza por una serie de particularidades que la distinguen del concepto más amplio de convivencia universitaria. En primer lugar, se destaca la idea de que las necesidades y expectativas

de un grupo específico dentro de una comunidad pueden diferir significativamente de las de otros grupos, incluso dentro de la misma institución. Esto se puede explicar por la diversidad de intereses y motivaciones que existen entre los distintos actores que componen la comunidad universitaria. Por ejemplo, mientras que un grupo de estudiantes puede valorar la flexibilidad en la entrega de trabajos, otro puede preferir la rigidez y el cumplimiento estricto de los plazos. Estas diferencias pueden generar tensiones y conflictos que, si no se gestionan adecuadamente, pueden afectar negativamente la microconvivencia.

En segundo lugar, la microconvivencia se ve influenciada por la dinámica interna de cada grupo. La forma en que se establecen las relaciones de poder, la comunicación interna, la toma de decisiones, etc., son factores que pueden contribuir a la creación de un ambiente de colaboración o, por el contrario, de conflicto. En este sentido, es importante que cada microgrupo desarrolle mecanismos de autorregulación que permitan la gestión constructiva de las diferencias y la promoción de un clima de respeto mutuo.

Es por lo anterior que la microconvivencia se encuentra en constante interacción con el contexto institucional más amplio. Las políticas, normas y valores que rigen la universidad en general tienen un impacto directo en las dinámicas de interacción a nivel de los microgrupos. Por ejemplo, la implementación de un protocolo contra el acoso sexual puede contribuir a la prevención de este tipo de conductas en todos los espacios de la universidad, incluyendo los microespacios. De igual forma, la promoción de una cultura de inclusión y diversidad puede favorecer la integración de todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su origen, género, capacidades, entre otros.

El concepto de micro convivencia nos invita a comprender la convivencia universitaria no como un todo homogéneo, sino como un entramado de interacciones y dinámicas específicas que se dan en diferentes niveles. La atención a la micro convivencia implica reconocer que las políticas generales de inclusión pueden tener efectos diversos en diferentes grupos, y que es necesario un enfoque más contextualizado y sensible a las particularidades de cada situación. Por lo que la microconvivencia se presenta como un concepto complejo y multidimensional que permite una comprensión más detallada de las dinámicas

de interacción al interior de la universidad. Su estudio es fundamental para el desarrollo de estrategias que promuevan una convivencia armónica y respetuosa en todos los espacios de la institución.

La transmisión histórica de prácticas como un obstáculo para la convivencia.

La transmisión histórica de prácticas, en el contexto de esta investigación, hace referencia a la continuidad de comportamientos y actitudes a lo largo del tiempo, incluso cuando las normas y políticas formales han evolucionado. Este fenómeno es común en diversos contextos sociales, y las universidades no son la excepción. Los hallazgos del estudio evidencian cómo esta transmisión histórica puede impactar negativamente la convivencia universitaria, especialmente en aspectos relacionados con la inclusión, la diversidad y la equidad de género.

En el entorno universitario, la transmisión histórica de prácticas se manifiesta en la persistencia de actitudes discriminatorias y conductas de exclusión, a pesar de los esfuerzos por implementar políticas de inclusión y equidad. Por ejemplo, un Encargado de Implementación de Políticas declaró: "La convivencia se ve afectada por las agresiones que se transmiten de una generación a otra. Esa carga histórica de la dinámica de interacción de las carreras genera mucho daño y somos poco conscientes". Esta reflexión pone de manifiesto cómo prácticas de agresión y exclusión se perpetúan, creando una cultura de violencia que socava la convivencia.

Un decano también expresó preocupación sobre esta problemática, señalando que "todavía siguen haciendo bromas que están asociadas con ese tipo de humor que tanto estuvo en la cultura, que se burlaba o hacía mofa de las diversidades". Este testimonio evidencia que, a pesar de los cambios en las normas sociales y políticas institucionales, persisten conductas de burla hacia la diversidad. Además, el decano cuestiona si la mera eliminación de normativas sería suficiente para erradicar estas prácticas, lo que sugiere que la transmisión histórica de prácticas está profundamente enraizada en la cultura universitaria.

Este fenómeno se convierte en un obstáculo significativo para la implementación de políticas de inclusión y equidad, ya que las actitudes y comportamientos profundamente arraigados resisten al cambio. Los testimonios recogidos indican que la falta de conciencia sobre la

transmisión histórica de prácticas dificulta tanto su identificación como su abordaje. A ello se suma la insuficiencia de recursos y apoyo institucional para implementar políticas inclusivas de manera efectiva, lo que contribuye a la perpetuación de estas dinámicas.

Es importante subrayar que la transmisión histórica de prácticas no se limita a las interacciones entre estudiantes. También se observa en el cuerpo docente, donde prácticas discriminatorias pueden reproducirse consciente o inconscientemente. La carencia de formación en temas de género e inclusión agrava este problema, evidenciando la necesidad de implementar programas de capacitación que promuevan una reflexión crítica entre los docentes sobre sus propias actitudes y comportamientos.

La frustración docente: Restricciones y pérdida de horizontalidad en la interacción con el estudiantado.

En el contexto de los hallazgos obtenidos en esta investigación sobre el entorno universitario, se observa un creciente sentimiento de frustración entre el profesorado, probablemente asociado a las restricciones derivadas de conflictos en las dinámicas de convivencia. Esta frustración surge de la percepción de que la interacción con el estudiantado ha perdido horizontalidad y espontaneidad, tornándose cada vez más tensa, formalizada y desconfiada. A continuación, se presenta un análisis de este fenómeno basado en los resultados de las entrevistas y grupos focales.

Un aspecto particularmente preocupante para el profesorado es la limitación en la comunicación y la expresión. El temor de ser acusado de acoso, discriminación o irrespeto, especialmente en el contexto posterior a la pandemia, genera en algunos docentes la sensación de "moverse en un campo minado". Esta percepción de peligro y vulnerabilidad dificulta la interacción con el estudiantado, ya que cualquier comentario inapropiado o malinterpretado podría desencadenar conflictos y consecuencias negativas. Se describe una atmósfera de sensibilidad que, en ocasiones, lleva a los docentes a restringir su comunicación para evitar malentendidos. Incluso comentarios que anteriormente se consideraban normales en un aula pueden ser percibidos como ofensivos, lo que coarta la espontaneidad y limita una comunicación fluida y natural entre docentes y estudiantes.

En el ámbito de la evaluación y la retroalimentación, las restricciones también son evidentes. Los estudiantes suelen percibir arbitrariedad en las prácticas de evaluación de algunos docentes, lo que genera desconfianza y dificulta la recepción de retroalimentación constructiva. Por su parte, los docentes enfrentan limitaciones para evaluar y proporcionar comentarios críticos, debido al temor de generar conflictos o ser acusados de injusticia. Esta situación los lleva, en ocasiones, a evitar observaciones críticas o a pasar por alto comportamientos inadecuados, lo que afecta negativamente la calidad de la enseñanza. En apartados posteriores se analiza cómo estas restricciones impactan directamente en la gestión del aula.

En cuanto a la gestión del aula, los datos reflejan que el profesorado experimenta dificultades emocionales ante la falta de herramientas efectivas para manejar la indisciplina y la escasez de apoyo institucional para abordar conductas disruptivas. Esto genera un ambiente de tensión que dificulta el desarrollo normal de las clases. Además, las crecientes demandas estudiantiles, canalizadas con frecuencia a través de colectivos con intereses políticos, imponen presión sobre los docentes, quienes se sienten obligados a adaptar sus prácticas a estas exigencias. Esta adaptación, sin embargo, rara vez es acompañada de un reconocimiento a su esfuerzo o logros, lo que incrementa la frustración.

La formalización de la interacción entre docentes y estudiantes, producto de la desconfianza y la sensibilidad extrema, ha reducido los espacios informales de diálogo y encuentro, limitando oportunidades para relaciones más horizontales. El temor a ser objeto de funas en redes sociales inhibe tanto a docentes como a estudiantes, quienes evitan expresar opiniones o participar en debates abiertos por miedo a represalias públicas. Este ambiente de autocensura erosiona la confianza y afecta negativamente el clima de la comunidad universitaria.

Desafíos en la formación docente para el manejo de conflictos para la convivencia positiva.

La formación del profesorado universitario en competencias para el manejo de conflictos constituye un desafío central para fomentar una convivencia positiva en el ámbito académico. Aunque las universidades han desarrollado políticas y protocolos orientados a promover la inclusión, la diversidad y la equidad de género, los resultados de esta investigación destacan que la efectividad de dichas políticas en el aula

depende significativamente de las habilidades del profesorado para gestionar los conflictos que surgen en la interacción cotidiana con el estudiantado.

Uno de los principales retos identificados es superar la visión tradicional de la autoridad docente, la cual puede dificultar el diálogo y la construcción de relaciones horizontales con los estudiantes. Las entrevistas y grupos focales reflejan que la concepción del docente como figura central y única poseedora del saber genera, en algunos casos, resistencias hacia la participación estudiantil y limita el abordaje de conflictos mediante el diálogo y la negociación. La formación docente, en este contexto, debe promover una reconfiguración de las relaciones de poder en el aula, incentivando una autoridad dialógica que legitime las perspectivas estudiantiles y fomente la co-construcción del conocimiento.

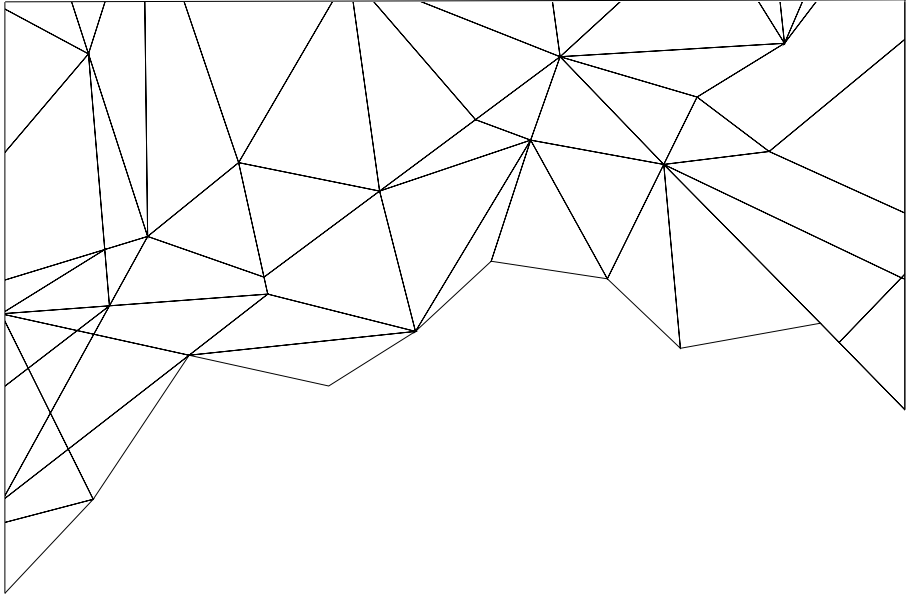
Otro desafío crítico radica en la carencia de formación específica sobre estrategias de gestión de conflictos. Muchos docentes reportan sentirse desbordados frente a situaciones de indisciplina, acoso o discriminación y expresan la necesidad de herramientas prácticas que les permitan abordar estos problemas de manera efectiva. La formación docente debería integrar programas de capacitación en mediación, negociación y comunicación no violenta, dotando al profesorado de un repertorio de estrategias para prevenir y resolver conflictos de forma constructiva. Esta capacitación debe incluir espacios para la reflexión sobre las propias prácticas, análisis de incidentes críticos y colaboración entre pares, permitiendo el diseño de intervenciones adaptadas a las necesidades específicas del contexto universitario.

La investigación también evidencia la relevancia de considerar la dimensión emocional en la formación docente para el manejo de conflictos. Los incidentes críticos no solo generan desestabilización emocional en los estudiantes, sino también en el profesorado, lo que puede deteriorar la convivencia en el aula. Por lo tanto, es imprescindible incorporar el desarrollo de competencias emocionales, como la autorregulación, la resiliencia y la empatía, en los programas de formación. Un docente capaz de gestionar sus propias emociones estará mejor preparado para responder de manera asertiva a las necesidades emocionales de su estudiantado, contribuyendo así a crear un ambiente de confianza y seguridad.

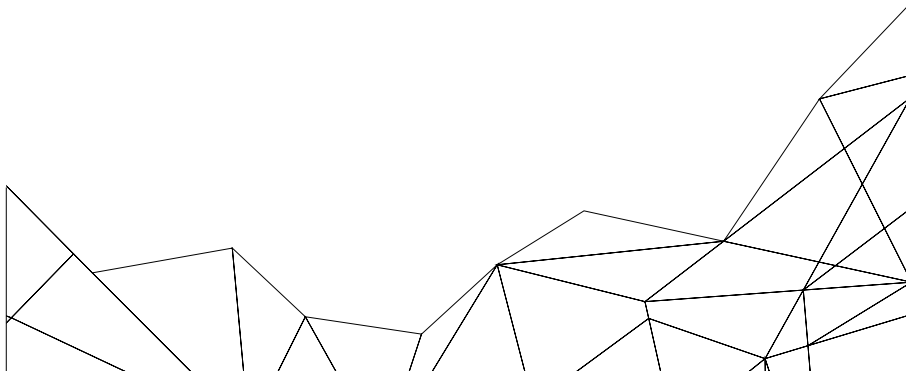
Además, la formación docente debe adaptarse a las características específicas de la universidad y las distintas disciplinas académicas. Las estrategias que resultan efectivas en una facultad pueden no ser aplicables en otras, ya que cada disciplina presenta dinámicas particulares que influyen en la interacción entre docentes y estudiantes. Por ello, la formación en manejo de conflictos debe ser contextualizada y flexible, respondiendo a las necesidades particulares de cada área del conocimiento.

En síntesis, la formación del profesorado universitario en competencias para el manejo de conflictos requiere un enfoque integral e interdisciplinario. Entre los aspectos fundamentales se encuentran la superación de la visión tradicional de autoridad, la implementación de estrategias específicas para gestionar conflictos, la atención a la dimensión emocional y la contextualización de la formación según las particularidades de cada facultad o disciplina.

Este desafío trasciende lo pedagógico, erigiéndose como un imperativo ético y estratégico para la construcción de comunidades universitarias inclusivas y respetuosas. Los testimonios analizados en esta investigación ponen de manifiesto la frustración docente frente a un modelo formativo que debe adaptarse a las complejidades de la educación contemporánea. La creciente diversidad estudiantil, la sensibilidad hacia temas de inclusión y género, así como las nuevas formas de conflicto, demandan una revisión profunda de las prácticas docentes y de los enfoques formativos que las sustentan.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

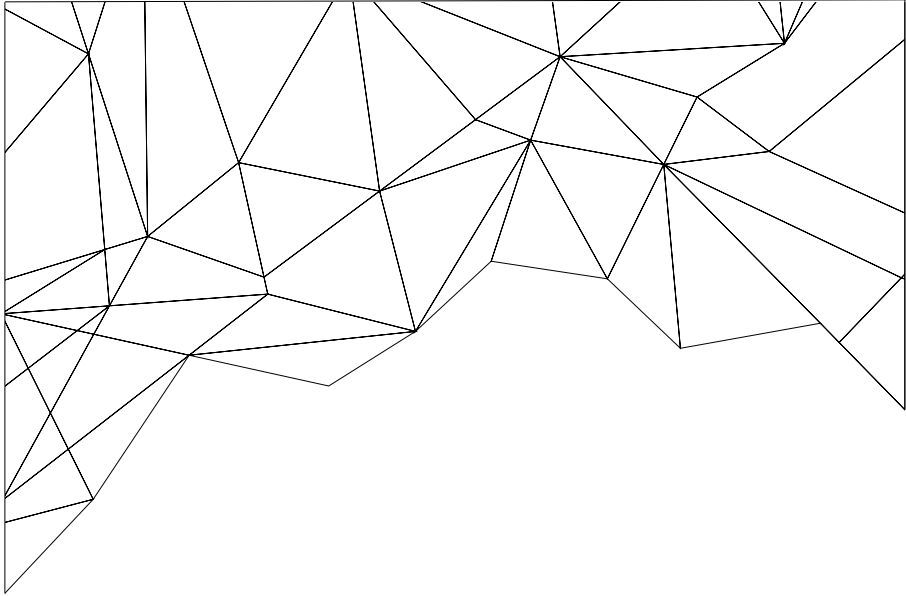


- Aguayo-González, M., Castelló-Badía, M. & Monereo-Font, C. (2015). Critical incidents in nursing education: A systematic review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68 (2), 195-202. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680206i>
- Ainscow, M., Booth, T., & Dyson, A. (2006). *Improving Schools, Developing Inclusion*. Routledge.
- Almeida-Guzmán, S., & Barroso-González, M. de la O. (2020). Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Estudios De La Gestión: Revista Internacional De Administración*, (8), 98–126. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>
- Altamirano-Droguett, J., González-González, C. & Sánchez-Busqués, S. (2021). Estrategias de afrontamiento en el profesorado de matronería. *Enfermería Universitaria*, 18(3), 281-287. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.3.1097>
- Armstrong, F. (2011). *Inclusive Education: Policy, contexts and comparative perspectives*. Routledge.
- Avendaño Castro, W. R., Linares Giraldo, M., & Morales Mosquera, M. E. (2021). Violencia simbólica en Instituciones de Educación Superior. Experiencia de docentes de una Universidad Pública colombiana. *Revista Colombiana De Ciencias Sociales*, 12(1), 140–164. <https://doi.org/10.21501/22161201.3392>
- Bastarrica, C., Hitschfeld, N., Marques, M., & Simmonds, J. (2018). Affirmative action for attracting women to STEM in Chile. Conference Paper <https://doi.org/10.1145/3195570.3195576>
- Bátory Rosell, E., & Alza Collantes, C. J. (2022). De la multiculturalidad a la perspectiva de género en clave intercultural: Retos para la inclusión y equidad social. *Revista de Filosofía*, 39(101), 186–196. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6757392>
- Ble Acosta, L. B., & Cornelio Landero, E. (2023). Educación inclusiva para un entorno de paz. *Eirene Estudios De Paz Y Conflictos*, 6(10). <https://www.estudiosdepazyconflictos.com/index.php/eirene/article/view/201>
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *Index for Inclusion: Developing learning and participation in schools* (3rd ed.). Centre for Studies on Inclusive Education.

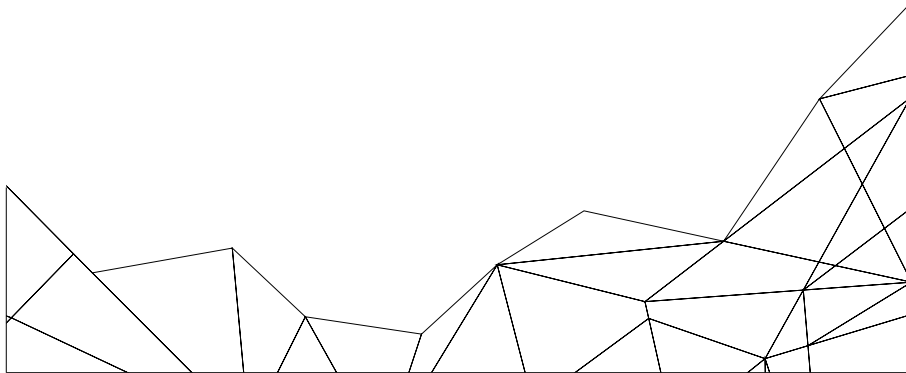
- Booth, T., Simón, C., Sandoval, M., Echeita, G., Muñoz, Y., (2015) Guía para la educación inclusiva. *Promoviendo el aprendizaje y la participación en las escuelas, Nueva Edición Revisada y Ampliada*, UAM Ediciones, Madrid.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 23, 211–225 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018>
- Caballero, R. (2011). El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 41(3), 45–64. <https://doi.org/10.48102/rlee.2011.41.3-4.316>
- Camarena-Adame, M., Riveros-Rosas, A., & León-Solís, K. (2022). La conformación cultural: habitus y campus en la formación de los estudiantes de una Institución de Educación Superior en las áreas económico-administrativas. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 18(1), 51-70.
- Castañer Balcells, M., Camerino Foguet, O., & Anguera Argilaga, M. T. (2013). Mixed Methods in the Research of Sciences of Physical Activity and Sport. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 112, 31-36. [http://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2013/2\).112.01](http://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2013/2).112.01)
- Cisneros, J. & Yautentzi Díaz, D. (2022). Hablando de violencia y otras cosas; el caso de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. *Mujer Andina*, 1 (1), 5-18. <https://doi.org/10.36881/ma.v1i1.589>
- Colther, C. (2022). DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO CHILENO. *Multidisciplinary business review*, 15(1), 50-62. <https://dx.doi.org/10.35692/07183992.15.1.6>
- ComunidadMujer (2018). Informe GET 2018. Género, Educación y Trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones. Santiago: Chile. Recuperado desde https://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wpcontent/uploads/2018/10/INFORME-GET-2018_Tres-Generaciones.pdf
- Consuelo Dinamarca-Noack, & Macarena Trujillo-Cristoffanini. (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana En Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 191–212. <https://doi.org/10.11600/rlesnj.19.2.4537>

- Del Mastro, C., & Monereo, C. (2014). Incidentes críticos en los profesores universitarios de la PUCP. *Revista de Investigación en Educación Superior*, 13, 3-20. <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/214/214>
- Echeita, G., & Duk, C. (2016). Inclusión Educativa. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 6(2). <https://revistas.uam.es/reice/article/view/5436>
- Echeverría Echeverría, Rebelín, de Lille Quintal, María José, Evia Alamilla, Nancy, & Carrillo Trujillo, Carlos. (2021). Convivencia universitaria inclusiva, democrática y pacífica: de lo personal a lo institucional. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(43), 329-344. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20212043echeverria17>
- Fernández Moreno, S. Y. (2023). Despatriarcalizar las instituciones: reto para lograr La equidad de género y erradicar las violencias basadas en género. *Nomadias*, 32, 339–362.
- Fernández, A. (2020). Los protocolos universitarios para la prevención y sanción de la violencia, acoso y discriminación entre estudiantes: una mirada criminológica y político-criminal. *Revista de Derecho*, 23(2), 297–317. <http://doi.org/10.4067/S0718-09502020000200297>
- Fernández-Herrería, Alfonso, & López-López, María del Carmen. (2014). Educar para la paz: Necesidad de un cambio epistemológico. *Convergencia*, 21(64), 117-142. Recuperado en 16 de febrero de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352014000100005&lng=es&tlng=es
- Florian, L. (2014). *The SAGE Handbook of Special Education* (2nd ed.). SAGE Publications.
- García, L., & Torres, F. (2020). Políticas institucionales para la convivencia universitaria: Un enfoque participativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 84(1), 35-54.
- Garrido Ortolá, A. (2023). La Agenda 2030: un balance de la equidad de género en Latinoamérica y el Caribe. *Cooperativismo y Desarrollo* (COODES), 11(1), 1–20.
- Heras, H. (2014). La exclusión social en la educación superior chilena: programas y políticas para la inclusión. Tesis para optar a grado de Doctor, Universidad de Santiago de Chile. Disponible en https://www.paiep.usach.cl/sites/paiep/files/documentos/Tesis.Helena.Heras_.pdf

- Lagos San Martín, N., López-López, V., Hess, C., Vicuña Romero, J. J. & Jaramillo Restrepo, S. (2023). Competencias emocionales en estudiantes de educación superior de Argentina, Chile y Colombia. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 14(2). <https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.2.3350>
- María Espinoza, A., & Albornoz, N. (2023). Sexismo en Educación Superior: ¿Cómo se Reproduce la Inequidad de Género en el contexto Universitario? *Psykhé*, 32(1), 1–37. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.35613>
- MINEDUC (2017) Orientaciones sobre Estrategias de Enseñanza Diversificada para Educación Básica, en el marco del Decreto 83. Disponible en: <https://especial.mineduc.cl/implementacion-decreto-83/orientaciones-tecnicas/>
- Mingari Louzán, L. A., Mónaco, M. S., & Ravettino, C. B. (2023). La convivencia de estudiantes ingresantes a Ciencias de la Educación. *Orientación y Sociedad*, 23(2), 1-12.
- Torres-Rivera, Alma D., & Silva, Rodrigo Florencio da. (2019). Aprender a Convivir en Educación Superior desde la Práctica Docente, para una Sociedad Democrática. *Formación universitaria*, 12(2), 51-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000200051>
- Troncoso Pérez, L., Follegati, L., & Stutzin, V. (2019). Más allá de una educación no sexista: aportes de pedagogías feministas interseccionales. *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1–15. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.1>
- UNESCO (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Ediciones UNESCO
- UNESCO (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. París: UNESCO.
- Villar García, M.-G., & Jauregui Caballero, A. (2023). Percepción de la violencia de género en el alumnado de las instituciones de educación superior. Caso: FAD-UAEMéx. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1786>
- Weise, C. & Sánchez, S. (2013). Identidad docente y estrategias de resolución de incidentes críticos en contextos universitarios de alta diversidad sociocultural. *Cultura y Educación*, 25(4), 561-576.



ANEXOS



Anexo 1

ANEXO: Certificado Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad



Universidad de Concepción
Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo
Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad

CEBb 1714-2024

Concepción, mayo de 2024.

CERTIFICADO

El Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción ha revisado y evaluado el **PROYECTO CÓDIGO CON2023187**, aprobado en la **VII CONVOCATORIA PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2023** de la **COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN**, de Chile, titulado **"EXPLORANDO INCIDENTES CRÍTICOS EN CONTEXTO DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD"**, postulado por el **DR. OSCAR RICARDO NAEL KRÖYER**, en calidad de Investigador Responsable, académico adscrito al Departamento de Ciencias de la Educación, Facultad de Educación de la Universidad de Concepción, y ha comprobado que el referido proyecto, cumple con las normas y procedimientos éticos y bioéticos establecidos nacional e internacionalmente para estudios sociales que consideran la participación de personas.

El objetivo general propuesto en el **PROYECTO CÓDIGO CON2023187** es analizar los patrones de instalación y desarrollo de iniciativas de inclusión, diversidad y equidad de género en la Universidad de Concepción, con el fin de comprender su impacto en la vida universitaria, identificar los desafíos y oportunidades asociados, y contribuir a la formulación de estrategias efectivas y sostenibles que promuevan una convivencia armoniosa y una educación de calidad. Para esto describe actividades que se estructuran en 03 (tres) objetivos específicos que consideran, inicialmente, analizar los patrones de instalación y desarrollo de iniciativas de inclusión, atención a la diversidad y equidad de género en la Universidad de Concepción. Esto incluirá el examen de cómo se implementan estas iniciativas, cómo se reciben y cómo interactúan con la vida universitaria; después, prevé examinar los incidentes críticos que surgen en la convivencia universitaria en relación con la inclusión, la diversidad y la equidad de género, y su impacto en la identidad de los miembros de la comunidad universitaria para, por último, utilizar los hallazgos de la investigación para desarrollar y proponer estrategias eficaces y basadas en la evidencia para la inclusión, la atención a la diversidad y la equidad de género, y para la gestión de conflictos en la Universidad de Concepción.

Esta investigación, de naturaleza descriptiva, emplea un diseño de carácter mixto, integrando técnicas cualitativas y cuantitativas que consideran, en un primer momento, recopilar y analizar los documentos las políticas universitarias relacionadas con la inclusión, atención a la diversidad y equidad de género los últimos 05 (cinco) años para, después, aplicar entrevistas semiestructuradas a las autoridades universitarias encargadas de su instalación y gestión, así como también aplicar un cuestionario descriptivo online para identificar y caracterizar los incidentes críticos vivenciados por docentes de planta del Grupo I de Facultades de la Universidad de Concepción, el que está compuesto por la Facultad de Arquitectura y Geografía, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Educación, Facultad de Humanidades y Artes y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y, finalmente, aplicar una entrevista semiestructurada y la **Ficha de Análisis**



Barrío Universitario s/n,
Edificio Empreudec
Fono (56-41) 2204302
Casilla 160 C - Correo 3, secrevria@udec.cl
Concepción, Chile



Universidad de Concepción
Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo
Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad

de incidentes críticos" (Monereo, 2010; Nail, Gajardo & Muñoz, 2012) a dos docentes de planta de cada Facultad antes mencionada.

La convocatoria a participar dependerá de la autorización del Sr. Rector de la Universidad de Concepción, Sr. Carlos Enrique Saavedra Rubilar, y será dirigida a cada sujeto, mediante invitación realizada a través de correo institucional, con el apoyo de la Dirección de Tecnologías de Información - DTI UdeC.

Todo lo anterior está detalladamente descrito en la sección "METODOLOGÍA".

La custodia de la información y de los resultados de los estudios enmarcados en este proyecto de investigación, estarán atribuidos al Investigador Responsable, Dr. Oscar Ricardo Nail Kröyer.

En relación con el equipo de investigación y personal profesional o de apoyo que está considerado para el desarrollo y ejecución de la investigación, deberá existir un compromiso de confidencialidad individualizado y firmado, considerando el potencial acceso a la información que contiene datos de las personas que participan como sujetos del estudio, en su totalidad o parcialmente.

La ejecución de las actividades descritas en esta investigación asegura que no vulnera los derechos y la dignidad de los participantes en el estudio, garantizando la autonomía, la libertad, la voluntariedad y la privacidad de los mismos, presentando para ello los métodos de protección que aseguran la confidencialidad de los datos de investigación y de custodia estricta de la información obtenida, observando todas las características formales y necesarias para su validez.

El Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción, considera que el proyecto adjudicado observa los derechos asegurados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los principios de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, las Normas Éticas de la Organización Panamericana de la Salud para Investigaciones con Sujetos Humanos, la Constitución de la República de Chile, la Ley N° 20.120 sobre la investigación científica en el ser humano, su genoma y prohíbe la clonación humana, la Ley N° 19.628 sobre la protección de la vida privada, la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos que indica, y Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Así también, sigue las Sugerencias para Escribir un Consentimiento Informado en Estudios con Personas, formuladas por el Comité Asesor de Bioética FONDECYT/CONICYT y adoptadas por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo - ANID.

Considerando que el PROYECTO CÓDIGO CON2023187, aprobado en la VII CONVOCATORIA PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN 2023 de la COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN, de Chile, titulado "EXPLORANDO INCIDENTES CRÍTICOS EN CONTEXTO DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD", postulado por el DR. OSCAR RICARDO NAIL KRÖYER, en calidad de Investigador Responsable, no muestra elementos que puedan transgredir las normas y principios éticos y bioéticos de la investigación en seres humanos, así como también los principios rectores de nuestra Institución Universitaria, los delineados en la Declaración de Singapur sobre la Integridad en la Investigación (2010) y las normas relativas adoptadas por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo - ANID, este Comité resuelve aprobarlo, confiriendo el presente Certificado.


DRA. M. ANDREA RODRÍGUEZ TASTETS
PRESIDENTA

COMITÉ DE ÉTICA, BIOÉTICA Y BIOSEGURIDAD
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Barrío Universitario s/n,
Edificio Empreudec
Fono (56-41) 2204302
Casilla 160 C - Correo 3, secrevrid@udec.cl
Concepción, Chile



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
María Andrea Rodríguez Tassetts - secrevrid@udec.cl
Certificado por E-Sign S.A. en conformidad a la Ley 19.799

ANEXO: Pauta entrevista semi – estructurada a actores clave



GUION ENTREVISTA A ACTORES CLAVE

Objetivos	Temas y subtemas	
	Políticas y acciones (Internas y externas)	
<p>O1 – Examinar las políticas y documentos institucionales relacionados con la convivencia universitaria, la inclusión y el género</p>	<p>Implementación de políticas en la universidad y desafíos de la implementación</p>	<p>¿De qué manera se comunica y promueve el valor de la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia al interior de su Facultad/Unidad/o en su cargo?</p> <p>¿Qué estrategias y acciones concretas se implementan en su facultad para promover la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia? ¿Qué obstáculos y desafíos han enfrentado en la implementación de estas? Ejemplo: uso de lenguaje inclusivo, protocolos contra el acoso, entre otros.</p> <p>¿Qué recursos (económicos y humanos) se destinan para la implementación de estas acciones al interior de su Facultad/Unidad/o en su cargo? ¿Cómo se distribuyen estos recursos?</p>
	<p>Relación entre la política institucional y las políticas de las facultades</p>	<p>¿Cuáles son los principales problemas relacionados con la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia que usted identifica en su Facultad/Unidad/o en su cargo?</p> <p>En función de los problemas de convivencia identificados ¿Las políticas universitarias entregan orientaciones útiles que permiten enfrentar y prevenir estos problemas? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles son los desafíos que tienen para implementar estas políticas al interior de las Facultad/Unidad/o en su cargo?</p>
	<p>Mecanismos de evaluación y mejora de las políticas</p>	<p>¿Qué mecanismos se utilizan al interior de su Facultad/Unidad/o en su cargo para evaluar el impacto y hacer seguimiento a las políticas de inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia?</p>
<p>O2 – Describir los problemas de convivencia</p>	<p>Problemas de convivencia</p>	
	<p>Principales problemas de convivencia identificados y desafíos asociados</p>	<p>¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrentan los diferentes grupos de la comunidad universitaria al interior de su facultad/Unidad/o en su cargo, vinculados a la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia? ¿Cuán frecuentes y graves son?</p> <p>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las decanaturas para gestionar estas problemáticas al interior de las Facultad/Unidad/o en su cargo?</p>
<p>O3 – Describir el impacto de los problemas de convivencia desde el discurso de los docentes y estudiantes de las facultades participantes</p>	<p>Participación y representación</p>	
	<p>Participación y representación de la comunidad universitaria</p>	<p>¿Cuáles son los problemas que usted identifica en relación con la participación de los diferentes grupos de la comunidad universitaria en la toma de decisiones y representación de la diversidad?</p> <p>¿Cuáles son los impactos de estos problemas para garantizar la participación y representación de los distintos grupos de la comunidad universitaria?</p>



Protocolo de Validación para Cuestionario a Decanos y Actores Clave: Inclusión, Diversidad, Equidad de Género y Convivencia en la UdeC.

Nombres y Apellidos del Juez:
Formación Académica:
Áreas de Experiencia Profesional:
Cargo Actual:
Institución:

Título del Proyecto: Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción.

Investigadores Principales: Dr. Oscar Naif Kibiyer, Dra. Violeta Montero Barriga, Dr. Daniel Paredes Ulloa, Mg. Máximo Muñoz Reyes, Mg. German Lagos Sepúlveda.

Estimado/a Juez/a:

Le solicitamos su valiosa colaboración como experto/a en la validación de contenido del cuestionario que se aplicará a los Decanos de cinco facultades de la Universidad de Concepción, en el marco de entrevistas semiestructuradas de preguntas abiertas, como parte del proyecto de investigación "Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión". Su evaluación experta es crucial para asegurar que el instrumento sea pertinente, relevante, claro y coherente con los objetivos del estudio.

Objetivo de la Investigación:

Explorar los problemas de convivencia que enfrentan docentes y estudiantes en cinco facultades de la Universidad de Concepción, en el contexto de la diversidad e inclusión, con el fin de comprender su impacto en la comunidad universitaria y contribuir a la formulación de estrategias para una convivencia más armoniosa, respetuosa y equitativa.

Objetivo del Cuestionario:

Recoger información sobre la percepción de los Decanos de las facultades de Ciencias Sociales, Educación, Humanidades y Arte, Ciencias Jurídicas y Sociales, y Arquitectura, Urbanismo y Geografía de la Universidad de Concepción, respecto a las políticas, estrategias, experiencias y desafíos relacionados con la inclusión, la diversidad, la equidad de género y la convivencia en sus respectivas unidades académicas.



Dimensiones del Cuestionario:

El cuestionario se organiza en torno a tres dimensiones:

1. **Inclusión y Diversidad:** Explora las políticas, estrategias y acciones implementadas para promover la inclusión y la diversidad en la facultad, incluyendo la participación de la comunidad universitaria en la elaboración de normas de convivencia, la accesibilidad, la formación en temas de diversidad y la representación de la diversidad en los órganos de gobierno.
2. **Equidad de Género:** Evalúa las políticas, estrategias y acciones implementadas para promover la equidad de género en la facultad, incluyendo la aplicación de protocolos contra el acoso y la discriminación de género, la existencia de programas de apoyo a estudiantes y docentes que sufren discriminación de género, y la promoción del liderazgo femenino.
3. **Convivencia y Tolerancia:** Explora la percepción de los Decanos sobre el clima de convivencia en la facultad, la existencia y funcionamiento de programas de mediación de conflictos, la promoción del diálogo y la comunicación respetuosa para la resolución de conflictos, y los principales desafíos para la construcción de una cultura institucional inclusiva, equitativa y respetuosa.

Instrucciones para Evaluar el Cuestionario:

1. Lea detenidamente el **Guion para Decanos** adjunto, que describe los objetivos, temas y subtemas que se abordarán en las entrevistas con los Decanos.
2. Revise cada pregunta del cuestionario, considerando su correspondencia con los objetivos, temas y subtemas del **Guion para Decanos**.
3. Evalúe cada pregunta utilizando la siguiente tabla, calificando de 1 a 4 según los indicadores de **Suficiencia, Coherencia, Relevancia y Claridad**.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión buscan obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.



	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

*Cualite de 1 a 4 las siguientes preguntas en base a la pauta de la página anterior.

4. En cada pregunta a evaluar usted encontrará la siguiente tabla que deberá completar en base a los indicadores anteriores calificando de 1 a 4 y dejando observaciones o sugerencias para mejorar la formulación de las preguntas, si lo considera necesario.

Pregunta N:

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



Guion de entrevista para Decanos y Actores Clave de la Universidad de Concepción.

Objetivo O1 – Examinar las políticas y documentos institucionales relacionados con la convivencia universitaria, la inclusión y el género.
Tema: Políticas y acciones internas y externas.
Subtema: Implementación de políticas en la universidad y desafíos de la implementación.

Pregunta 1. ¿De qué manera se comunica y promueve el valor de la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia al interior de su facultad?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Pregunta 2. ¿Qué estrategias y acciones concretas se implementan en su facultad para promover la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia? ¿Qué obstáculos y desafíos han enfrentado en la implementación de estas? Ejemplo: uso de lenguaje inclusivo, protocolos contra el acoso, entre otros.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Pregunta 3. ¿Qué recursos (económicos y humanos) se destinan para la implementación de estas acciones al interior de su facultad?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



Objetivo 02 – Examinar las políticas y documentos institucionales relacionados con la convivencia universitaria, la inclusión y el género.
Tema: Políticas y acciones internas y externas.
Subtema: Relación entre la política institucional y las políticas de las facultades.

Pregunta 4. ¿Cuáles son los principales relacionados con la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia que usted identifica en su Facultad?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Pregunta 5. En función de los problemas de convivencia identificados ¿Las políticas universitarias entregan orientaciones útiles que permitan enfrentar y prevenir estos problemas? ¿Por qué?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Pregunta 6. ¿Cuáles son los desafíos que tienen para implementar estas políticas al interior de las facultades?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



Instrucciones para la validación de Adaptación del Cuestionario de Convivencia para Docentes Universitarios (UdeC)

Título del Proyecto: Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción.

Investigadores Principales: Dr. Oscar Nal Kröyer, Dra. Violeta Montero Barriga, Dr. Daniel Paredes Ulloa, Mg. Máximo Muñoz Reyes, Mg. German Lagos Sepúlveda.

Nombres y Apellidos del Juez:	
Formación Académica:	
Áreas de Experiencia Profesional:	
Cargo Actual:	
Institución:	

Estimado/a Juez/a:

Le solicitamos su valiosa colaboración como experto/a en la evaluación del Cuestionario de Convivencia para Docentes Universitarios, instrumento que forma parte del proyecto de investigación "Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción".

Su evaluación experta es crucial para validar este instrumento y asegurar que los resultados obtenidos sean relevantes y útiles para comprender la convivencia universitaria en el contexto de la inclusión, la diversidad, la equidad de género y la tolerancia. Agradecemos su tiempo y dedicación a esta importante tarea.

Objetivo de la Investigación:

Explorar los problemas de convivencia que enfrentan docentes y estudiantes en cinco facultades de la Universidad de Concepción, en el contexto de la diversidad e inclusión, con el fin de comprender su impacto en la comunidad universitaria y contribuir a la formulación de estrategias para una convivencia más armoniosa, respetuosa y equitativa.

Objetivo del Juicio de Expertes:

Evaluar la pertinencia, relevancia, claridad y coherencia de cada uno de los ítems del Cuestionario de Convivencia para Docentes Universitarios, considerando su adecuación al contexto de la investigación y la validez de contenido del instrumento.

Objetivo del Cuestionario:

Recoger información sobre la percepción de los docentes de la Universidad de Concepción respecto a la convivencia universitaria en sus facultades, incluyendo aspectos relacionados con la inclusión, la diversidad, la equidad de género y la tolerancia.



Presentación del Cuestionario:

El Cuestionario de Convivencia para Docentes Universitarios está dirigido a docentes de las facultades de Ciencias Sociales, Educación, Humanidades y Arte, Ciencias Jurídicas y Sociales, y Arquitectura, Urbanismo y Geografía de la Universidad de Concepción. El cuestionario consta de 20 preguntas cerradas, divididas en tres dimensiones:

Inclusión y Diversidad: Esta dimensión explora la percepción de los docentes sobre las políticas y prácticas de la facultad en relación con la inclusión y la valoración de la diversidad, incluyendo la participación de estudiantes, docentes y personal administrativo en la elaboración de normas de convivencia, la representación de la diversidad en los órganos de gobierno, y la existencia de programas de apoyo a la diversidad.

Equidad de Género: Esta dimensión evalúa la percepción de los docentes sobre la aplicación de las políticas de equidad de género en la facultad, la existencia de programas de apoyo a estudiantes que sufren discriminación de género, y la capacitación de los docentes para gestionar situaciones de discriminación de género en el aula.

Convivencia y Tolerancia: Esta dimensión explora la percepción de los docentes sobre el clima de convivencia en la facultad, la existencia y funcionamiento de programas de mediación de conflictos, la promoción del diálogo y la comunicación respetuosa para la resolución de conflictos, y la capacidad de los docentes para gestionar conflictos en el aula de manera inclusiva y respetuosa.

Instrucciones para evaluar el cuestionario

- Leer detalladamente cada una de las partes del instrumento de evaluación
- De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CAUSACIÓN	INDICADOR
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión facilitan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado Nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado Nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.



Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.

*Valore de 1 a 4 las siguientes preguntas en base a la pauta de la página anterior.

En cada pregunta a evaluar usted encontrará la siguiente tabla que deberá completar en base a los indicadores anteriores calificando de 1 a 4 y dejando observaciones cuando sea necesario.

Pregunta N°:

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



Objetivo O1 – Examinar las políticas y documentos institucionales relacionados con la convivencia universitaria, la inclusión y el género.
Tema: Políticas y acciones internas y externas.
Subtema: Mecanismos de evaluación y mejoras de las políticas.

Pregunta 7. ¿Qué mecanismos se utilizan al interior de su facultad para evaluar el impacto y hacer seguimiento a las políticas de inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Pregunta 8. ¿Qué adecuaciones realizan para implementar de mejor manera las políticas de su facultad?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Objetivo O2 – Describir los problemas de convivencia
Tema: Problemas de convivencia.
Subtema: Principales problemas de convivencia identificadas y desafíos asociados.

Pregunta 9. ¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrentan los diferentes grupos de la comunidad universitaria al interior de su facultad vinculados a la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia? (Cuán frecuentes y graves son?)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Pregunta 10. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los decanatos para gestionar estas problemáticas al interior de las facultades?



Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Objetivo 03 – Describir el impacto de los problemas de convivencia desde el discurso de los docentes y estudiantes de las facultades participantes.
Tema: Participación y representación.
Subtema: Participación y representación de la comunidad universitaria.

Pregunta 11. ¿Cuáles son los problemas que usted identifica en relación a la participación de los diferentes grupos de la comunidad universitaria en la toma de decisiones y representación de la diversidad?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Pregunta 12. ¿Cuáles son los impactos de estos problemas para garantizar la participación y representación de los distintos grupos de la comunidad universitaria?

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



Acuerdo de Consentimiento y Confidencialidad:

Al aceptar este consentimiento informado, usted accede a participar en la investigación "Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción", dirigida por el Dr. Oscar Nail Kröyer, la Dra. Violeta Montero Barriga, el Dr. Daniel Paredes Ulloa, el Mg. Máximo Muñoz Reyes y el Mg. German Lagos Sepúlveda.

- Usted reconoce que la información que proporcione será utilizada de manera anónima y confidencial, exclusivamente para fines investigativos. Esta información se utilizará para comprender sus experiencias y percepciones sobre la convivencia universitaria en el contexto de la inclusión, la diversidad, la equidad de género y la tolerancia.
- Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene derecho a negarse a responder cualquier pregunta o a retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto implique consecuencias negativas.
- Los datos recabados en esta investigación serán tratados con la máxima confidencialidad. Su identidad no será revelada en ningún informe o publicación. Los datos solo serán utilizados para fines de análisis e interpretación en el contexto del proyecto de investigación.

Si tiene alguna duda o desea acceder a los datos que ha proporcionado, puede contactar al Dr. Oscar Nail Kröyer, investigador principal del proyecto, a través del correo electrónico osnail@udec.cl

Declaro que he leído y comprendido la información contenida en este acuerdo de consentimiento y confidencialidad, y que acepto participar en esta investigación de forma libre y voluntaria.

Marque una de las siguientes opciones:

Si, estoy de acuerdo _____

No, no estoy de acuerdo _____

Fecha:

Firma del Participante:

Nombre Completo del Participante:

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		



Relevancia		
Claridad		

Adaptación del Cuestionario de Convivencia para Docentes Universitarios (UdeC)

Este cuestionario adaptado, basado en el instrumento de Torrego (2022), busca evaluar la percepción de los docentes de la UdeC sobre la convivencia universitaria en el contexto de la inclusión, diversidad, equidad de género y tolerancia.

Instrucciones: Por favor, marque la frecuencia o grado con la que se da, según su opinión, el contenido de cada una de las cuestiones, de acuerdo con la escala indicada.

Escala:

1. Nunca / Nada
2. Pocas veces / Poco
3. Algunas veces / Algo
4. Frecuentemente / Bastante
5. Siempre / Mucho

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Dimensión 1: Inclusión y Diversidad

1. Las normas de convivencia de mi facultad se elaboran y revisan con la participación de estudiantes y docentes, considerando la diversidad de la comunidad universitaria. (Adaptando ítems P1 y P2 del cuestionario original)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



2. Los representantes estudiantiles son elegidos mediante un proceso transparente y democrático que considera la diversidad de la comunidad universitaria. (Adaptando Ítem P4)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

3. En las instancias de atención de estudiantes y/o tutorías se analiza y valora la convivencia, incluyendo temas de inclusión y diversidad. (Adaptando Ítem P5)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

4. Los estudiantes de mi facultad están informados y conocen las políticas y recursos de la Universidad sobre inclusión y diversidad. (Adaptando Ítem P10)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

5. En mi facultad se fomenta la participación de los estudiantes en iniciativas que promuevan la inclusión y la diversidad. (Adaptando Ítem P18)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		



Relevancia		
Claridad		

6. Se brindan instancias de formación y capacitación a los docentes sobre inclusión, diversidad, y estrategias para una convivencia respetuosa. (Adaptando ítem P10)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

7. En mi facultad, la diversidad de opiniones y perspectivas se valora y se respeta en los espacios académicos y de debate. (Nuevo ítem)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

8. He observado situaciones de discriminación entre estudiantes de mi Facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

9. He observado situaciones de discriminación entre docentes de mi Facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		



Relevancia		
Claridad		

10. He observado situaciones de discriminación entre docentes y estudiantes de mi Facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

11. He observado situaciones de violencia entre estudiantes de mi Facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

12. He observado situaciones de violencia entre docente de mi Facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

13. He observado situaciones de violencia entre docentes y estudiantes de mi Facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		



20. Los docentes de mi facultad están capacitados para gestionar situaciones de discriminación de género en el aula. (Nuevo ítem).

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

21. He observado situaciones de discriminación por género entre estudiantes en mi Facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

22. He observado situaciones de discriminación por género entre docentes en mi Facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

23. He observado situaciones de discriminación por género entre docentes y estudiantes en mi Facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



24. He observado situaciones de violencia de género entre estudiantes en mi Facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

25. He observado situaciones de violencia de género entre docentes en mi Facultad

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

26. He observado situaciones de violencia de género entre docentes y estudiantes en mi Facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

27. Producto de decisiones académicas reglamentarias se generan situaciones de discriminación de género entre el alumnado y/o docentes en mi facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



26. Mis prácticas docentes en aula, han provocado situaciones de discriminación de género en las relaciones interpersonales con mis estudiantes.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Dimensión 3: Convivencia y Tolerancia

29. Conozco las principales políticas y acciones que la Universidad implementa para promover la convivencia y la tolerancia. (Adaptando ítem P19)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

30. Las medidas reglamentarias en la Universidad facilitan la reparación del daño, la reflexión sobre la conducta y la reintegración a la comunidad, promoviendo la tolerancia y el respeto. (Adaptando ítem P9)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

31. En la Universidad existe un programa de mediación de conflictos para la comunidad universitaria (Adaptando ítem P13)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		



Claridad

14. Producto de decisiones académicas reglamentarias se generan situaciones de discriminación por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros entre el alumnado y/o docentes en mi facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

15. Mis prácticas docentes en aula han provocado situaciones de discriminación por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad, social entre otros en las relaciones interpersonales con mis estudiantes.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

Dimensión 2: Equidad de Género

16. Las políticas de la Universidad sobre equidad de género se aplican de manera efectiva en mi facultad. (Adaptando ítem P2)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



17. Existe en la Universidad un programa de apoyo a estudiantes que sufren discriminación o acoso, con especial atención a la discriminación de género (Adaptando ítem P11)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

18. Valore de 1 a 5 el funcionamiento del programa de apoyo a estudiantes que sufren discriminación de género, (siendo 5 la mejor puntuación). (Adaptando ítem P12) (Responda solo si ha contestado afirmativamente la pregunta 9).

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

19. En mi Facultad existen procedimientos establecidos para el apoyo a estudiantes que sufren discriminación de género.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



Relevancia		
Claridad		

32. Valore de 1 a 5 el funcionamiento del programa de mediación de conflictos (siendo 5 la mejor puntuación). (Adaptando ítem P14) (Responda solo si ha contestado afirmativamente la pregunta 13).

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

33. Cuando se presentan problemas entre estudiantes estos recurren a los mecanismos de mediación o diálogo disponibles en la Universidad. (Adaptando ítem P15)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

34. Cuando se presentan problemas entre estudiantes y profesores, estos recurren a los mecanismos de mediación o diálogo disponibles en la Universidad. (Adaptando ítem P15)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

35. En mi facultad existen instancias de diálogo y la comunicación respetuosa para la resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad. (Adaptando ítem P16)



Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

36. Las autoridades de mi facultad promueven comportamientos inclusivos, respetuosos y tolerantes. (Adaptando ítem P17)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

37. La Universidad promueve la participación de la comunidad universitaria en la construcción de una cultura de convivencia y tolerancia. (Adaptando ítem P20)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

38. La convivencia entre los estudiantes y docentes de mi facultad es buena. (Adaptando ítem P21)

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

39. En mi Facultad he observado situaciones de violencia física entre estudiantes



40. En mi Facultad ha observado situaciones de violencia verbal entre estudiantes

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

41. Como docente me ha tocado vivir situaciones de mala convivencia en el aula.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

42. He observado problemas de convivencia producto de decisiones de gestión de las autoridades de mi Facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

43. Producto de decisiones académicas reglamentarias se generan problemas en la convivencia del alumnado-profesorado en mi facultad.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		



44. Mis prácticas docentes en aula han provocado dificultades en las relaciones interpersonales con mis estudiantes.

Indicadores	Calificaciones	Observaciones
Suficiencia		
Coherencia		
Relevancia		
Claridad		

ANEXO: Pauta de Entrevista a Actores Clave

GUIÓN ENTREVISTA A ACTORES CLAVE

Objetivos	Temas y subtemas	
<p>O1 – Examinar las políticas y documentos institucionales relacionados con la convivencia universitaria, la inclusión y el género</p>	Políticas y acciones (internas y externas)	
	<p>Implementación de políticas en la universidad y desafíos de la implementación</p>	<p>¿De qué manera se comunica y promueve el valor de la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia al interior de su Facultad/Unidad/o en su cargo?</p> <p>¿Qué estrategias y acciones concretas se implementan en su facultad para promover la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia? ¿Qué obstáculos y desafíos han enfrentado en la implementación de estas? Ejemplo: uso de lenguaje inclusivo, protocolos contra el acoso, entre otros.</p> <p>¿Qué recursos (económicos y humanos) se destinan para la implementación de estas acciones al interior de su Facultad/Unidad/o en su cargo? ¿Cómo se distribuyen estos recursos?</p>
	<p>Relación entre la política institucional y las políticas de las facultades</p>	<p>¿Cuáles son los principales problemas relacionados con la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia que usted identifica en su Facultad/Unidad/o en su cargo?</p> <p>En función de los problemas de convivencia identificados ¿Las políticas universitarias entregan orientaciones útiles que permiten enfrentar y prevenir estos problemas? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles son los desafíos que tienen para implementar estas políticas al interior de las Facultad/Unidad/o en su cargo?</p>
<p>Mecanismos de evaluación y mejora de las políticas</p>	<p>¿Qué mecanismos se utilizan al interior de su Facultad/Unidad/o en su cargo para evaluar el impacto y hacer seguimiento a las políticas de inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia?</p>	

		¿Qué adecuaciones realizan para implementar de mejor manera las políticas de su Facultad/Unidad/o en su cargo?
02 – Describir los problemas de convivencia	Problemas de convivencia	
	Principales problemas de convivencia identificadas y desafíos asociados	<p>¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrentan los diferentes grupos de la comunidad universitaria al interior de su Facultad/Unidad/o en su cargo, vinculados a la inclusión, diversidad, equidad de género y la convivencia? ¿Cuán frecuentes y graves son?</p> <p>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las decanaturas para gestionar estas problemáticas al interior de las Facultad/Unidad/o en su cargo?</p>
05 - Describir el impacto de los problemas de convivencia desde el discurso de los docentes y estudiantes de las facultades participantes	Participación y representación	
	Participación y representación de la comunidad universitaria	<p>¿Cuáles son los problemas que usted identifica en relación con la participación de los diferentes grupos de la comunidad universitaria en la toma de decisiones y representación de la diversidad?</p> <p>¿Cuáles son los impactos de estos problemas para garantizar la participación y representación de los distintos grupos de la comunidad universitaria?</p>

ANEXO: Pauta entrevista para grupos focales de docentes y estudiantes



PAUTA ENTREVISTAS GRUPOS FOCALES ESTUDIANTES Y DOCENTES

Temática	Pregunta
Problemas de convivencia	¿Qué problemas de convivencia has observado o experimentado su facultad? (entre estudiantes y de ellos/as con estudiantes) ¿Cuáles crees que son los factores que contribuyen a estos problemas? P1
Género	¿Ha presenciado o experimentado discriminación por razones de género dentro de tu entorno académico? ¿Cuáles crees que son los factores que contribuyen a estos problemas? P2
Cultura / etnia	¿Ha presenciado o experimentado actos de discriminación étnica o cultural en tu carrera? ¿Cuáles crees que son los factores que contribuyen a estos problemas? P3
Discapacidad	¿Has observado o experimentado situaciones en las que los estudiantes con discapacidad se ven excluidos o discriminados? ¿Qué barreras o problemas de convivencia has observado que enfrentan los estudiantes con discapacidad tu facultad? P4
Violencia digital	¿Ha sido testigo o víctima de situaciones de violencia digital (acoso, discriminación, etc) dentro de tu facultad? ¿de qué tipo? P5
Prácticas docentes	¿Consideran que algunos docentes, en sus prácticas pedagógicas, refuerzan estereotipos o prejuicios que crean problemas de convivencia entre/ con los estudiantes? Si es así, ¿cuáles crees que son las causas de esto? P6
Efectos emocionales en las relaciones	¿De qué manera consideras que los problemas identificados afectan su bienestar emocional? P7 ¿Cómo impactan estos problemas en las relaciones interpersonales dentro de en sus facultades, tanto entre estudiantes como entre estudiantes y docentes? P8

ANEXO: Protocolo de Validación de Adaptación del Cuestionario para Docentes Universitarios



Protocolo de validación de Adaptación del CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS (UdeC)

Título del Proyecto: Explorando los problemas de convivencia en contextos de diversidad e inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción.

Investigadores Principales: Dr. Oscar Nial Kröyer, Dra. Violeta Montero Barriga, Dr. Daniel Paredes Ulloa, Mg. Máximo Muñoz Reyes, Mg. Germán Lagos Sepulveda.

Objetivo de la Investigación:

Explorar los problemas de convivencia que enfrentan docentes y estudiantes en cinco facultades de la Universidad de Concepción, en el contexto de la diversidad e inclusión, con el fin de comprender su impacto en la comunidad universitaria y contribuir a la formulación de estrategias para una convivencia más armoniosa, respetuosa y equitativa.

Objetivo del Cuestionario:

Recoger información sobre la percepción de los docentes de la Universidad de Concepción respecto a la convivencia universitaria en sus facultades, incluyendo aspectos relacionados con la inclusión, la diversidad, la equidad de género y la tolerancia.

Adaptación del Cuestionario de Convivencia para Docentes Universitarios (UdeC)

Este cuestionario adaptado, basado en el instrumento de Torrego (2002), busca evaluar la percepción de los docentes de la UdeC sobre la convivencia universitaria en el contexto de la inclusión, diversidad, equidad de género y tolerancia.

Instrucciones: Por favor, marque la frecuencia o grado con la que se da, según su opinión, el contenido de cada una de las cuestiones, de acuerdo con la escala indicada.

Dimensión 1: Inclusión y Diversidad

1. Las normas de convivencia de mi facultad se elaboran y revisan con la participación estudiantil, considerando la diversidad de la comunidad universitaria.
2. Las normas de convivencia de mi facultad se elaboran y revisan con la participación docente, considerando la diversidad de la comunidad universitaria.
3. En mi facultad se fomenta la participación estudiantil en iniciativas que promuevan la inclusión y la diversidad.
4. Los representantes estudiantiles son elegidos mediante un proceso democrático.
5. La elección de representantes estudiantiles considera la diversidad de la comunidad universitaria.
6. En las instancias de atención a estudiantes se aborda y valora la convivencia, incluyendo temas de inclusión y diversidad.
7. En mi facultad se brindan instancias de formación y capacitación a los docentes sobre inclusión, diversidad, y estrategias para una convivencia respetuosa.
8. En mi facultad, la diversidad de opiniones y perspectivas se respeta y se valora en los espacios académicos y de debate.
9. He presenciado situaciones de discriminación entre estudiantes de mi facultad, por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.
10. He presenciado situaciones de discriminación entre docentes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.



11. He presenciado situaciones de discriminación entre docentes y estudiantes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.
12. He presenciado situaciones de violencia entre estudiantes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.
13. He presenciado situaciones de violencia entre docentes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.
14. He presenciado situaciones de violencia entre docentes y estudiantes de mi facultad por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.
15. Decisiones académicas y reglamentarias en mi facultad han propiciado situaciones de discriminación hacia el alumnado o los docentes por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros.
16. Mis prácticas docentes en aula han generado situaciones de discriminación por motivos de diversidad cultural, étnica, discapacidad o condición social, entre otros, en la relación con mis estudiantes.

Dimensión 2: Equidad de Género

1. La comunidad de mi facultad conoce las políticas de la universidad sobre equidad de género.
2. Las políticas de la universidad sobre equidad de género se aplican de manera efectiva en mi facultad.
3. En la universidad se implementan acciones dirigidas a apoyar a estudiantes que sufren discriminación o acoso en el contexto educativo.
4. En mi facultad existen procedimientos establecidos para el apoyo a estudiantes que sufren discriminación de género.
5. Los docentes de mi facultad están capacitados para gestionar situaciones de discriminación de género en el aula, tanto entre estudiantes como entre docentes y estudiantes.
6. He presenciado situaciones de discriminación por género entre estudiantes en mi facultad.
7. He presenciado situaciones de discriminación por género entre docentes en mi facultad.
8. He presenciado situaciones de discriminación por género entre docentes y estudiantes en mi facultad.
9. He presenciado situaciones de violencia de género entre estudiantes en mi facultad.
10. He presenciado situaciones de violencia de género entre docentes en mi facultad.
11. He presenciado situaciones de violencia de género entre docentes y estudiantes en mi facultad.
12. Decisiones académicas y reglamentarias en mi facultad han propiciado situaciones de discriminación de género entre estudiantes y docentes.
13. Mis prácticas docentes en aula han provocado situaciones de discriminación de género en la relación con mis estudiantes.

Dimensión 3: Convivencia

1. Conozco las principales políticas y acciones que la universidad implementa para promover la convivencia.



2. Las medidas reglamentarias en la universidad facilitan la reparación del daño, la reflexión sobre la conducta y la reintegración a la comunidad.
 3. En la universidad existe una unidad de mediación de conflictos para la comunidad universitaria.
 4. Cuando se presentan problemas entre estudiantes, estos recurren a los mecanismos de mediación o diálogo disponibles en la universidad.
 5. Cuando se presentan problemas entre estudiantes y profesores, estos recurren a los mecanismos de mediación o diálogo disponibles en la universidad.
 6. En mi facultad existen instancias de diálogo y comunicación respetuosa para la resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad.
 7. Las autoridades de mi facultad promueven comportamientos inclusivos y respetuosos.
 8. La universidad promueve la participación de la comunidad universitaria en la construcción de una cultura de convivencia.
 9. En mi facultad, la convivencia entre estudiantes y docentes es buena.
 10. En mi facultad, la convivencia entre los estudiantes es buena.
 11. En mi facultad, la convivencia entre los docentes es buena.
 12. He presenciado situaciones de violencia física entre estudiantes en mi facultad.
 13. He presenciado situaciones de violencia verbal entre estudiantes en mi facultad.
 14. He observado situaciones de violencia digital entre estudiantes.
 15. Como docente, he vivenciado situaciones de mala convivencia en el aula.
 16. He observado problemas de convivencia producto de decisiones de gestión de las autoridades de mi facultad.
 17. En mi facultad se generan problemas en la convivencia entre estudiantes y docentes producto de decisiones académicas reglamentarias.
 18. Mis prácticas docentes en aula han provocado dificultades en las relaciones interpersonales con mis estudiantes.
1. Valore de 1 a 5 el funcionamiento del programa mediación de conflictos (siendo 5 la mejor puntuación). (Responda solo si ha contestado afirmativamente la pregunta 32). Dejar la pregunta en FOLIOS como condicional a que "En caso de haber indicado que en su universidad existe un programa"

ANEXO: Formato Consentimientos Informados



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EXPLORANDO LOS PROBLEMAS DE CONVIVENCIA EN CONTEXTOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN CINCO FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Dr. Óscar Ricardo Nail Kröyer
Universidad de Concepción

Se le ha invitado a participar en el estudio "Explorando los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción" a cargo del investigador responsable Óscar Ricardo Nail Kröyer, profesor titular de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción (UdeC); coinvestigadora Violeta Montero Barriga, profesora titular de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Concepción; coinvestigador Daniel Sebastián Paredes Ulloa, académico de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción; coinvestigador Máximo Andrés Muñoz Reyes profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción y coinvestigador Germán Eduardo Lagos Sepúlveda profesional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción. Este estudio es financiado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA - Chile).

¿De qué se trata la investigación científica a la que se lo invita a participar?

La investigación a la que se le invita a participar corresponde a un proyecto de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), cuyo objetivo principal se orienta a "explorar los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción."

¿Cuál es el propósito concretamente de su participación en esta investigación?

El propósito de su participación en la investigación consiste en ayudar al equipo de investigación a obtener la información necesaria desde su experiencia para cumplir el objetivo general del proyecto señalado anteriormente. Se le invita a participar dentro de un conjunto de otras y otros profesores de Facultades del grupo 1 de la Universidad de Concepción.

¿En qué consiste su participación?

Usted participará en grupos focales con personas que ocupan cargos de docencia en las Facultades del Grupo 1 de la Universidad de Concepción.

¿Cuánto durará su participación?

Los grupos focales, tendrán una duración que no superará los 90 minutos.

¿Qué beneficios puede obtener de su participación?

Aunque la participación solicitada es no remunerada y no está afecto a retribución directa alguna, el beneficio que puede producir su colaboración consiste en la articulación de una reflexión sobre la mejora continua en las prácticas y estrategias el ámbito de la convivencia universitaria. Por otra parte, es necesario señalar que ni las personas participantes ni la institución están sometidas a algún riesgo, puesto que toda la información estará respaldada por la confidencialidad y el anonimato correspondiente.



¿Qué riesgos corre al participar?

Su participación no comporta ningún riesgo ni para usted ni para su Institución, puesto que toda la información será resguardada por la confidencialidad y anonimato correspondiente.

¿Cómo se protege la información y datos que usted entregue?

La identidad de las personas participantes se anonimizará. Los datos obtenidos a través de los instrumentos mencionados son confidenciales y resguardados (por medio de códigos) por el investigador responsable en dependencias de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción. La información recabada se ocupará de manera exclusiva para fines asociados a la presente investigación.

¿Es obligación participar? ¿Puede arrepentirse una vez iniciada su participación?

Usted no tiene obligación de participar en el estudio y, si accede a hacerlo, puede renunciar en cualquier momento sin explicación de causa y sin repercusión negativa alguna.

¿Qué uso se va a dar a la información que yo entregue?

La información recabada en las instancias mencionadas anteriormente será procesada con el fin de generar conocimiento que será divulgado en seminarios, talleres, congresos y coloquios académicos, además de la publicación de artículos académicos en revistas de especialidad. En todos los casos, se conservará el anonimato de la institución y personas participantes.

¿Se volverá a utilizar la información que Ud. entregue?

En caso de que la información sea utilizada nuevamente, solo se hará con los datos anonimizados en un proyecto que continúe en la misma línea investigativa.

¿A quién puede contactar para saber más de este estudio o si le surgen dudas?

Si tiene cualquier pregunta acerca de esta investigación, puede contactar al Dr. Oscar Nail Krayer, Profesor Titular del departamento de Ciencias de la Educación de la Facultad de Educación en Universidad de Concepción. Su teléfono es el 2207483 y su email es onaik@uol.es



He tenido la oportunidad de leer esta declaración de consentimiento informado y de hacer preguntas acerca del proyecto de investigación. Mi decisión es la siguiente:

_____ Acepto participar en la investigación y acepto también ser grabado en audio o video conferencia.

_____ No acepto participar en la investigación.

Firma del/a participante

Fecha

Nombre del/a Participante

Nombre y firma de quien aplica el CI

Fecha

Nombre y firma del investigador responsable

Nombre y firma de ministra/a de fe



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EXPLORANDO LOS PROBLEMAS DE CONVIVENCIA EN CONTEXTOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN CINCO FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Dr. Oscar Ricardo Nail Kröyer
Universidad de Concepción

Se le ha invitado a participar en el estudio "Explorando los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción" a cargo del investigador responsable Oscar Ricardo Nail Kröyer, profesor titular de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción (UdeC); coinvestigadora Violeta Montero Barriga, profesora titular de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Concepción; coinvestigador Daniel Sebastián Paredes Ulloa, académico de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción; coinvestigador Máximo Andrés Muñoz Reyes profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción y coinvestigador Germán Eduardo Lagos Sepúlveda profesional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción. Este estudio es financiado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA - Chile).

¿De qué se trata la investigación científica a la que se lo invita a participar?

La investigación a la que se le invita a participar corresponde a un proyecto de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), cuyo objetivo principal se orienta a "explorar los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción."

¿Cuál es el propósito concretamente de su participación en esta investigación?

El propósito de su participación en la investigación consiste en ayudar al equipo de investigación a obtener la información necesaria desde su experiencia para cumplir el objetivo general del proyecto señalado anteriormente. Se le invita a participar dentro de un conjunto de otras y otros actores clave de la Universidad de Concepción.

¿En qué consiste su participación?

Su participación consiste en entrevistas semiestructuradas que se aplicarán en forma individual, con el objetivo de examinar las políticas institucionales relacionadas con la convivencia universitaria, la inclusión y el género.

¿Cuánto durará su participación?

Las entrevistas semiestructuradas tendrán una duración que no superará los 40 minutos.

¿Qué beneficios puede obtener de su participación?

Aunque la participación solicitada es no remunerada y no está afectada a retribución directa alguna, el beneficio que puede producir su colaboración consiste en la articulación de una reflexión sobre la mejora continua en las prácticas y estrategias en el ámbito de la convivencia universitaria. Por otra parte, es necesario señalar que ni las personas participantes ni la institución están sometidas a algún riesgo, puesto que toda la información estará resguardada por la confidencialidad y el anonimato correspondiente.



riesgo, puesto que toda la información estará resguardada por la confidencialidad y el anonimato correspondiente.

¿Qué riesgos corre al participar?

Su participación no comporta ningún riesgo ni para usted ni para su institución, puesto que toda la información será resguardada por la confidencialidad y anonimato correspondiente.

¿Cómo se protege la información y datos que usted entregue?

La identidad de las personas participantes se anonimizará. Los datos obtenidos a través de los instrumentos mencionados son confidenciales y resguardados (por medio de códigos) por el investigador responsable en dependencias de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción. La información recabada se ocupará de manera exclusiva para fines asociados a la presente investigación.

¿Es obligación participar? ¿Puede arrepentirse una vez iniciada su participación?

Usted no tiene obligación de participar en el estudio y, si accede a hacerlo, puede renunciar en cualquier momento sin explicación de causa y sin repercusión negativa alguna.

¿Qué uso se va a dar a la información que yo entregue?

La información recabada en las instancias mencionadas anteriormente será procesada con el fin de generar conocimiento que será divulgado en seminarios, talleres, congresos y coloquios académicos, además de la publicación de artículos académicos en revistas de especialidad. En todos los casos, se conservará el anonimato de la institución y personas participantes.

¿Se volverá a utilizar la información que Ud. entregue?

En caso de que la información sea utilizada nuevamente, solo se hará con los datos anonimizados en un proyecto que continúe en la misma línea investigativa.

¿A quién puede contactar para saber más de este estudio o si le surgen dudas?

Si tiene cualquier pregunta acerca de esta investigación, puede contactar al Dr. Oscar Nair Kriyer, Profesor Titular del departamento de Ciencias de la Educación de la Facultad de Educación en Universidad de Concepción. Su teléfono es el 2207483 y su email es ona1@ucon.cl



He tenido la oportunidad de leer esta declaración de consentimiento informado y de hacer preguntas acerca del proyecto de investigación. Mi decisión es la siguiente:

_____ Acepto participar en la investigación y acepto también ser grabado en audio o video conferencia.

_____ No acepto participar en la investigación.

Firma del/a participante

Fecha

Nombre del/la Participante

Nombre y firma de quien aplica el CI

Fecha

Nombre y firma del Investigador Responsable

Nombre y firma de ministra/s de fe



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EXPLORANDO LOS PROBLEMAS DE CONVIVENCIA EN CONTEXTOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN CINCO FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Dr. Óscar Ricardo Nail Kröyer
Universidad de Concepción

Se le ha invitado a participar en el estudio "Explorando los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción" a cargo del investigador responsable Óscar Ricardo Nail Kröyer, profesor titular de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción (UDE); coinvestigadora Violeta Montero Barriga, profesora titular de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Concepción; coinvestigador Daniel Sebastián Paredes Ulloa, académico de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción; coinvestigador Máximo Andrés Muñoz Reyes profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción y coinvestigador Germán Eduardo Lagos Sepúlveda profesional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción. Este estudio es financiado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA - Chile).

¿De qué se trata la investigación científica a la que se le invita a participar?

La investigación a la que se le invita a participar corresponde a un proyecto de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), cuyo objetivo principal se orienta a "explorar los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción."

¿Cuál es el propósito concretamente de su participación en esta investigación?

El propósito de su participación en la investigación consiste en ayudar al equipo de investigación a obtener la información necesaria desde su experiencia para cumplir el objetivo general del proyecto señalado anteriormente. Se le invita a participar dentro de un conjunto de otras y otros decanos de las Facultades del grupo I de la Universidad de Concepción.

¿En qué consiste su participación?

Usted participará en grupos focales con personas que ocupan cargos de decanatura en las Facultades del Grupo I de la Universidad de Concepción.

¿Cuánto durará su participación?

Los grupos focales, tendrán una duración que no superará los 90 minutos.

¿Qué beneficios puede obtener de su participación?

Aunque la participación solicitada es no remunerada y no está afectada a retribución directa alguna, el beneficio que puede producir su colaboración consiste en la articulación de una reflexión sobre la mejora continua en las prácticas y estrategias en el ámbito de la convivencia universitaria. Por otra parte, es necesario señalar que ni las personas participantes ni la institución están sometidas a algún riesgo, puesto que toda la información estará respaldada por la confidencialidad y el anonimato correspondientes.



¿Qué riesgos corre al participar?

Su participación no comporta ningún riesgo ni para usted ni para su institución, puesto que toda la información será resguardada por la confidencialidad y anonimato correspondiente.

¿Cómo se protege la información y datos que usted entregue?

La identidad de las personas participantes se anonimizará. Los datos obtenidos a través de los instrumentos mencionados son confidenciales y resguardados (por medio de códigos) por el investigador responsable en dependencias de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción. La información recabada se ocupará de manera exclusiva para fines asociados a la presente investigación.

¿Es obligación participar? ¿Puede arrepentirse una vez iniciada su participación?

Usted no tiene obligación de participar en el estudio y, si accede a hacerlo, puede renunciar en cualquier momento sin explicación de causa y sin repercusión negativa alguna.

¿Qué uso se va a dar a la información que yo entregue?

La información recabada en las instancias mencionadas anteriormente será procesada con el fin de generar conocimiento que será divulgado en seminarios, talleres, congresos y coloquios académicos, además de la publicación de artículos académicos en revistas de especialidad. En todos los casos, se conservará el anonimato de la institución y personas participantes.

¿Se volverá a utilizar la información que Ud. entregue?

En caso de que la información sea utilizada nuevamente, solo se hará con los datos anonimizados en un proyecto que continúe en la misma línea investigativa.

¿A quién puede contactar para saber más de este estudio o si le surgen dudas?

Si tiene cualquier pregunta acerca de esta investigación, puede contactar al Dr. Oscar Nail Krieyer, Profesor Titular del departamento de Ciencias de la Educación de la Facultad de Educación en Universidad de Concepción. Su teléfono es el 2207483 y su email es oskri@uconce.cl



He tenido la oportunidad de leer esta declaración de consentimiento informado y de hacer preguntas acerca del proyecto de investigación. Mi decisión es la siguiente:

_____ Acepto participar en la investigación y acepto también ser grabado en audio o video conferencia.

_____ No acepto participar en la investigación.

Firma del/la participante

Fecha

Nombre del/la Participante

Nombre y firma de quien aplica el CI

Fecha

Nombre y firma del Investigador Responsable

Nombre y firma de ministro/a de fe



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

EXPLORANDO LOS PROBLEMAS DE CONVIVENCIA EN CONTEXTOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN CINCO FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Dr. Óscar Ricardo Nail Kröyer
Universidad de Concepción

Se le ha invitado a participar en el estudio "Explorando los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción" a cargo del investigador responsable Óscar Ricardo Nail Kröyer, profesor titular de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción (UdeC); coinvestigadora Violeta Montero Barriga, profesora titular de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Concepción; coinvestigador Daniel Sebastián Paredes Ulloa, académico de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción; coinvestigador Máximo Andrés Muñoz Reyes profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción y coinvestigador Germán Eduardo Lagos Sepúlveda profesional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción. Este estudio es financiado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA - Chile).

¿De qué se trata la investigación científica a la que se lo invita a participar?

La investigación a la que se le invita a participar corresponde a un proyecto de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), cuyo objetivo principal se orienta a "explorar los problemas de Convivencia en contextos de Diversidad e Inclusión en cinco facultades de la Universidad de Concepción."

¿Cuál es el propósito concretamente de su participación en esta investigación?

El propósito de su participación en la Investigación consiste en ayudar al equipo de investigación a obtener la información necesaria desde su experiencia para cumplir el objetivo general del proyecto señalado anteriormente. Se le invita a participar dentro de un conjunto de otras y otros estudiantes de las Facultades del grupo I de la Universidad de Concepción.

¿En qué consiste su participación?

Usted participará en grupos focales con otros y otras estudiantes de las Facultades del Grupo I de la Universidad de Concepción.

¿Cuánto durará su participación?

Los grupos focales, tendrán una duración que no superará los 90 minutos.

¿Qué beneficios puede obtener de su participación?

Aunque la participación solicitada es no remunerada y no está afectada a retribución directa alguna, el beneficio que puede producir su colaboración consiste en la articulación de una reflexión sobre la mejora continua en las prácticas y estrategias en el ámbito de la convivencia universitaria. Por otra parte, es necesario señalar que ni las personas participantes ni la Institución están sometidas a algún riesgo, puesto que toda la información estará resguardada por la confidencialidad y el anonimato correspondiente.

¿Qué riesgos corre al participar?

Su participación no comporta ningún riesgo ni para usted ni para su institución, puesto que toda la información será resguardada por la confidencialidad y anonimato correspondiente.

¿Cómo se protege la información y datos que usted entregue?

La identidad de las personas participantes se anonimizará. Los datos obtenidos a través de los instrumentos mencionados son confidenciales y resguardados (por medio de códigos) por el investigador responsable en dependencias de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción. La información recabada se ocupará de manera exclusiva para fines asociados a la presente investigación.

¿Es obligación participar? ¿Puede arrepentirse una vez iniciada su participación?

Usted no tiene obligación de participar en el estudio y, si accede a hacerlo, puede renunciar en cualquier momento sin explicación de causa y sin repercusión negativa alguna.

¿Qué uso se va a dar a la información que yo entregue?

La información recabada en las instancias mencionadas anteriormente será procesada con el fin de generar conocimiento que será divulgado en seminarios, talleres, congresos y coloquios académicos, además de la publicación de artículos académicos en revistas de especialidad. En todos los casos, se conservará el anonimato de la institución y personas participantes.

¿Se volverá a utilizar la información que Ud. entregue?

En caso de que la información sea utilizada nuevamente, solo se hará con los datos anonimizados en un proyecto que continúe en la misma línea investigativa.

¿A quién puede contactar para saber más de este estudio o si le surgen dudas?

Si tiene cualquier pregunta acerca de esta investigación, puede contactar al Dr. Oscar Nail Kriyer, Profesor Titular del departamento de Ciencias de la Educación de la Facultad de Educación en Universidad de Concepción. Su teléfono es el 2207483 y su email es oskar@uoc.cl

He tenido la oportunidad de leer esta declaración de consentimiento informado y de hacer preguntas acerca del proyecto de investigación. Mi decisión es la siguiente:

_____ Acepto participar en la investigación y acepto también ser grabado en audio o video conferencia.

_____ No acepto participar en la investigación.

Firma de/la participante

Fecha

Nombre de/la Participante

Nombre y firma de quien aplica el CI

Fecha

Nombre y firma del Investigador Responsable

Nombre y firma de ministra/s de fe

SOBRE LOS AUTORES

Oscar Nail Kröyer, investigador responsable, es Profesor de Filosofía y Psicólogo de la Universidad de Concepción y doctor en Educación por la Universidad de Córdoba, España. Actualmente se desempeña como Profesor Titular Universidad de Concepción. Sus áreas principales de estudio son la Convivencia Educativa y Gestión Educacional.

Violeta Montero Barriga, co-investigadora. Es socióloga de la Universidad de Concepción y doctora en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado. Se desempeña como profesora asociada de la misma casa de estudios. Su campo de especialización es la sociología política.

Daniel Paredes Ulloa, co-investigador. Es Profesor de Educación Diferencial Profesor de Educación General Básica de la Universidad de Concepción y doctor en Psicología de la Educación de la Universidad de Barcelona, España. Actualmente se desempeña como Profesor Asociado, Facultad de Educación, Universidad de Concepción y sus áreas de especialización son la psicología Educativa, gestión de la inclusión y convivencia educativa.

Máximo Muñoz Reyes, Co-investigador. Sociólogo de la Universidad de Concepción y Magíster en Política y Gestión Educacional . Actualmente es coordinador regional Programa A Convivir Se Aprende, Región del Biobío y estudiante del Doctorado en Educación en Consorcio de la Universidad Católica de la Santísima Concepción. Sus áreas de especialización son la convivencia educativa y desarrollo profesional docente.

German Lagos Sepúlveda, co-investigador. Es sociólogo de la Universidad de Concepción y Magister en ciencias regionales Universidad de Concepción, casa de estudios dónde se desempeña como docente de la facultad de Ciencias Sociales. Su principal área de trabajo es en la Metodología de Investigación Social.

Úrsula Cea Monsálves, co-investigadora. Es Profesora de Educación Diferencial, mención Discapacidad Intelectual de la Universidad de Concepción. Actualmente se desempeña como en la gestión técnica en programa A Convivir se Aprende. facultad de Educación – Universidad de Concepción, estudiante de Magíster en Psicología Educativa de la Universidad de Concepción y área de investigación: Convivencia

Edición años anteriores Cuadernos de Investigación

Cuadernos de Investigación	Investigador principal	Entidad patrocinante	Investigación
Cuaderno N°1	Leonor Adán	Universidad Austral de Chile	La función de Vinculación o Tercera Misión en el contexto de la Educación Superior chilena. Una mirada diagnóstica y propuesta para el fortalecimiento de los sistemas de seguimiento y valoración
Cuaderno N°2	Cecilia Dooner	Universidad de Chile	Impacto de los procesos de autoevaluación en la gestión académica de pregrado y postgrado en la Universidad de Chile en el período 2011-2014
Cuaderno N°3	Bernardita Tornero	Universidad de los Andes	Consistencia entre percepciones de estudiantes sobre la calidad de sus doctorados y la evaluación de la CNA: Análisis basado en el Estudio Evaluativo de Programas Doctorales 2013-2014 (MINEDUC - DIVESUP)w
Cuaderno N°4	Gonzalo Zapata	Pontificia Universidad Católica de Chile	Diferencias en el uso criterios e indicadores de calidad en los juicios de agencias de acreditación de carreras y programas profesionales impartidas por universidades chilenas
Cuaderno N°5	Sergio Celis	Universidad de Chile	La acreditación como agente de mejora continua en los programas de postgrado en Ciencia y Tecnología
Cuaderno N°6	Nicolas Fleet	Universidad de Tarapacá	Midiendo la vinculación de las instituciones de educación superior con el medio y su impacto. Estudio de las mejores prácticas en el mundo y desarrollo de instrumento piloto para instituciones de educación superior de Chile
Cuaderno N°7	Víctor Orellana	Universidad de Chile	Elección de carrera y universidad en Chile: sentido y utilidad de la acreditación
Cuaderno N°8	Magdalena Walczak	Pontificia Universidad Católica de Chile	Acreditación de doctorados vinculados a la industria: Análisis de buenas prácticas internacionales y lineamientos para su desarrollo en Chile
Cuaderno N°9	María Paola Sevilla	Universidad Alberto Hurtado	Articulación de la educación técnica formal, no-formal e informal: garantías de calidad para un continuo educativo

Continúa

Cuaderno N°10	Zita María Teresa Juliá	Red Psicología CUECH	Trayectorias de egresados de los programas de la Red de Psicología del Consorcio de Universidades del Estado de Chile
Cuaderno N°11	Paula Vergara	Universidad de Chile	Trayectorias educativas de estudiantes que acceden a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile a través de políticas de acción afirmativa: elementos para el aseguramiento de la calidad desde la inclusión y la equidad
Cuaderno N°12	Daniela Maturana	Universidad de Santiago	Gestión académica para la innovación en las universidades chilenas. Un modelo de formación para profesionales de la gestión académica en educación superior
Cuaderno N°13	Carolina Martínez	Universidad de Talca y Universidad Técnica Federico Santa María	Experiencias formativas de mujeres en carreras de ingeniería: caracterización de prácticas que incentivan la inclusión y equidad
Cuaderno N°14	Claudia Concha	Universidad Católica del Maule	Acoplamiento entre habitus institucional y habitus individual: una lectura desde la experiencia de estudiantes de enseñanza media técnico profesional que estudian en tres universidades regionales del CRUCH
Cuaderno N°15	Manuel Cepeda	Universidad Católica de la Santísima Concepción	Propuesta metodológica para la obtención de un Indicador Nacional de Vulnerabilidad Académica: un insumo para políticas públicas y procesos de acreditación con foco en la equidad
Cuaderno N°16	Vivian Singer	Universidad Alberto Hurtado	Perfiles de engagement en estudiantes de pregrado no tradicionales y su relación con el desempeño académico. Motivación y conducta de estudiantes universitarios de tercer semestre y su relación con el desempeño
Cuaderno N°17	Francis Espinoza	Universidad Católica del Norte	Modelos de internacionalización, una mirada comparativa de nuestros sistemas nacionales de acreditación
Cuaderno N°18	Sandra Catalán Henríquez	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Acciones Psicopedagógicas para propiciar la permanencia y avance curricular oportuno de los estudiantes de la PUCV en el marco del aseguramiento de la calidad

Continúa

Cuaderno N°19	Rosa Romero	Instituto Profesional Inacap	Caracterización de las condiciones institucionales que favorecen y/o obstaculizan el desarrollo de la innovación educativa en la Educación Superior Técnico Profesional
Cuaderno N°20	María Paola Marchant	Pontificia Universidad Católica de Chile / Universidad de La Frontera	Evidencias de aprendizajes para la toma de decisiones: ¿Cómo aseguran el logro de la formación carreras de universidades acreditadas?
Cuaderno N°21	José Joaquín Brunner	Universidad Diego Portales y Instituto Profesional Santo Tomás	Regímenes de aseguramiento de la calidad en el sector de la educación superior técnico profesional: un análisis de cambio organizacional en el contexto de la nueva Ley de Educación Superior N° 21.091 y de la experiencia internacional comparada
Cuaderno N°22	Mauricio Barra	Universidad De Los Lagos y Universidad Austral De Chile	Impacto del sistema profesional de desarrollo docente y de los sistemas internos de aseguramiento de calidad en las carreras de pedagogía de dos universidades tradicionales en la macro región sur austral de Chile
Cuaderno N°23	María Beatriz Fernández	Universidad De Chile y Universidad De O'Higgins	Entre la autorregulación y el cumplimiento: el impacto de la acreditación obligatoria en el cambio de prácticas en programas de pedagogía
Cuaderno N°24	Paola Costa	Universidad Santo Tomás, Universidad Del Bío-Bío y Université de Poitiers, Francia	Situación actual y desafíos de la formación híbrida y a distancia en tiempos de crisis: Estudio de Casos en Universidades de Chile y Francia



**Estudios y Publicaciones de la
Comisión Nacional de Acreditación
(CNA-Chile)**



Comisión Nacional
de Acreditación
Chile