



DIRECCIÓN DE  
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD



UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA ACREDITADA  
**NIVEL AVANZADO**  
ÁREAS:  
• Gestión Institucional  
• Vinculación con el Medio  
• Docencia de Pregrado  
• Docencia de Postgrado  
• Investigación  
**HASTA 7 DE SEPTIEMBRE DE 2027**

# MATERIAL DE APOYO

## COMISIÓN

### DIMENSIÓN 2 – CRITERIO 7

Antofagasta, septiembre de 2025

ORIENTACIONES PARA TRABAJO EQUIPOS AUTOEVALUACIÓN

**DIMENSIÓN II: GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES**

## **DIMENSIÓN II GESTIÓN ESTRATEGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES**

La universidad cuenta con objetivos estratégicos, políticas de desarrollo y una estructura organizacional claramente definidos y funcionales, coherentes con su misión, visión y propósitos. Además, contempla instancias de toma de decisiones adecuadas para el cumplimiento de los fines institucionales.

### **CRITERIO 7. GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.**

La universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales.

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
<p>La universidad promueve un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio universitario.</p> <p>Cuenta con una política de equidad de género, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.</p> <p>Cuenta con una política de diversidad e inclusión, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.</p>	<p>Existen acciones concretas, que se vinculan al desarrollo de una cultura de convivencia respetuosa y calidad de vida.</p> <p>Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de equidad de género, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos.</p> <p>Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de la diversidad e inclusión, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos.</p>	<p>Cuenta con resultados institucionales de satisfacción en la convivencia y calidad de vida, que permiten evidenciar el impacto de las estrategias implementadas.</p> <p>Las estrategias institucionales para la equidad de género permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.</p> <p>Las estrategias institucionales de atención a la diversidad e inclusión permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.</p>

**PREGUNTAS ORIENTADORAS Y ALGUNOS EJEMPLOS DE EVIDENCIAS QUE LA INSTITUCIÓN PUEDE CONSIDERAR PARA AUTOEVALUARSE:**

**¿De qué manera la política institucional de equidad de género, diversidad e inclusión, propuesta por la institución, permite responder a las necesidades de desarrollo integral de la comunidad y a los propósitos y metas institucionales?**

**Ejemplos de evidencias:**

- Diseño de política:
- Política institucional alineada con marco normativo nacional (Ley 21.369, Ley 20.422) e internacional (CEDAW, Belém do Pará, ONU sobre discapacidad).
- Política fundada en diagnósticos institucionales y con carácter participativo en su diseño.
- Alineación con propósitos institucionales y funciones esenciales (docencia, investigación, vinculación con el medio).
- Abordaje de discriminaciones por género, orientación sexual, discapacidad, migración, pueblos originarios y vulnerabilidad socioeconómica.
- Informes de evaluación externa o auditorías de cumplimiento normativo.

**¿Cómo garantiza la institución la implementación plena de la política de equidad de género, diversidad e inclusión en todas las áreas, niveles y modalidades?**

**Ejemplos de evidencias:**

- Ejecución de planes y mecanismos para integrar la política en la carrera académica, cargos de autoridad, investigación, currículos y vinculación con el medio.
- Recursos financieros estables y estructura organizacional con unidad especializada (ej. Unidad de Equidad e Inclusión).
- Monitoreo sistemático mediante indicadores de seguimiento.
- Ajustes y mejoras introducidas a partir de evaluaciones institucionales.
- Protocolos de prevención y sanción de acoso, violencia y discriminación.
- Programas de capacitación y formación en género e inclusión para todos los estamentos.

**¿Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en equidad de género, diversidad e inclusión, que evidencien implementación en toda la comunidad universitaria?**

**Ejemplos de evidencias:**

- NGP-DGAI-PI-01 Planificación Institucional.
- P-DGAI-PI-01 Formulación Plan de Desarrollo Estratégico Institucional.
- P-DGAI-PI-02 Control y seguimiento del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional.
- D.E. N°284 de 2025 – Protocolo sobre modelo investigación, sanción para hacer efectiva la responsabilidad administrativa y/o estudiantil por aplicación de las leyes 21369 y 21643.-
- D.E. 1017 de 2018 – Incorpora variable de género en la denominación de los grados académicos y títulos universitarios.
- Modelo de Prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (por decretar).

**¿Cuál es la contribución de los resultados de las estrategias y acciones desarrolladas por la institución en cuanto a convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión?**

- Inclusión de principios de igualdad y diversidad en modelo educativo, reglamentos y carrera académica.
- Evaluaciones de actividades de sensibilización, prevención del acoso y formación en no discriminación.
- Resultados de encuestas de satisfacción y evaluaciones docentes en relación con equidad y prácticas no sexistas.
- Reporte de metas alcanzadas en el Plan de Desarrollo Estratégico institucional.
- Casos de cambios curriculares o metodológicos derivados de acciones de equidad e inclusión.
- Datos de participación de mujeres y disidencias en investigación, cargos de liderazgo y proyectos estratégicos.
- Acciones afirmativas implementadas (cupos especiales de admisión, fondos concursables).
- Resultados de percepciones de la comunidad universitaria sobre convivencia y clima institucional.

**¿Qué estrategias implementa la institución para promover una cultura de convivencia respetuosa, libre de violencia y orientada a la calidad de vida de toda la comunidad universitaria?**

- Planes de convivencia institucional y encuestas de riesgos psicosociales (SUSESO-ISTAS, CEAL-SM).
- Programas de mediación y resolución de conflictos.
- Resultados de satisfacción de estudiantes y funcionarios respecto al clima institucional.
- Estrategias de comunicación interna sobre cultura inclusiva.

**Cómo utiliza la institución los resultados de las políticas de equidad de género, diversidad e inclusión para proyectar mejoras y fortalecer su identidad institucional?**

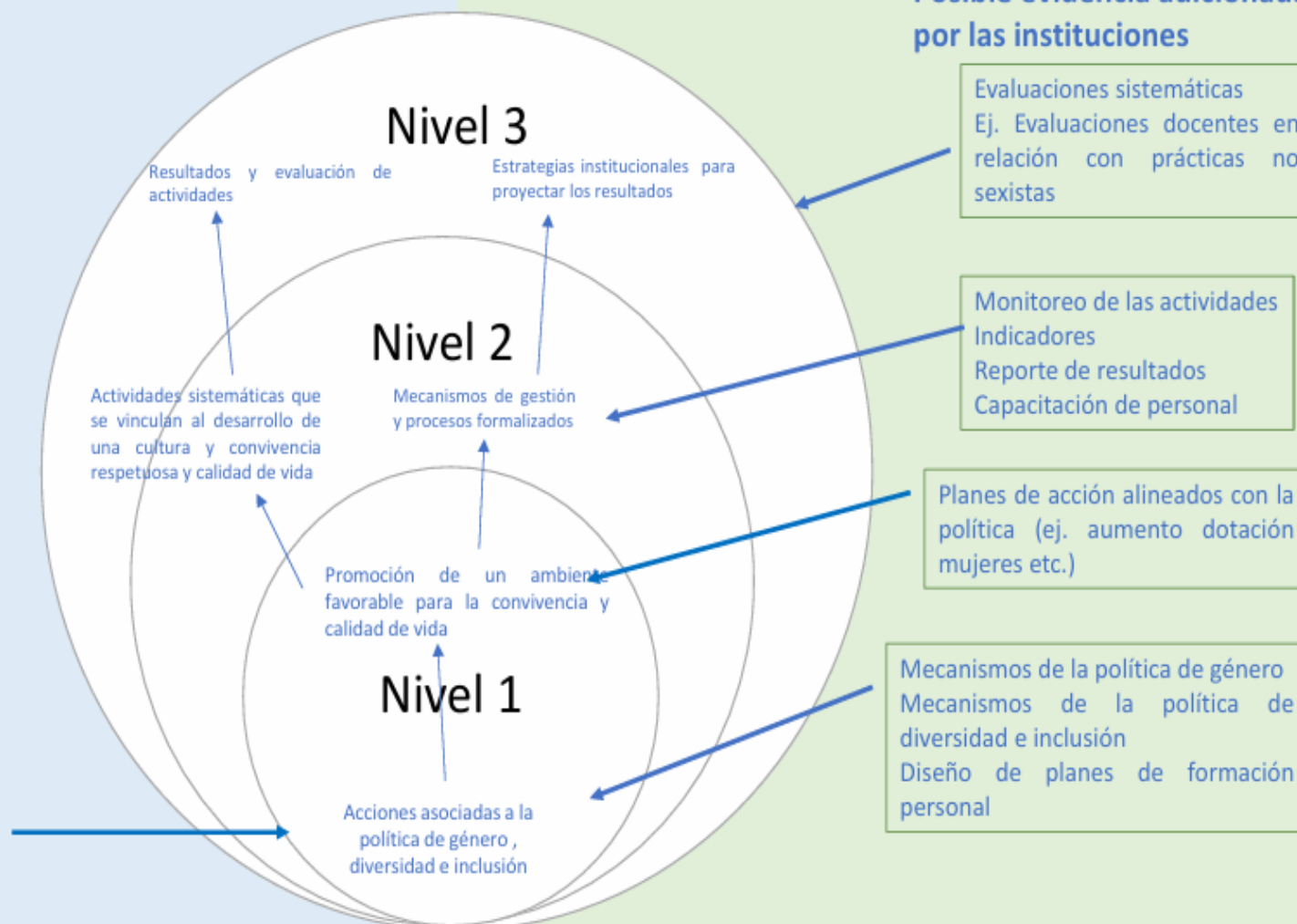
- Resultados de capacitaciones nacionales (ej. Plan PREVENIR de Servicio Civil).
- Ajustes al Plan de Desarrollo Estratégico vinculados a equidad de género e inclusión.
- Reportes de impacto y propuestas de mejora derivadas de evaluaciones internas y externas.
- Reconocimientos o certificaciones externas en materias de equidad de género e inclusión.

**ENTRE LOS ANEXOS OBLIGATORIOS SE ENCUENTRA:**

- D.E. N°1184 de 2023 – Política Integral de Género.
- D.E. N°1185 de 2023 – Política de Inclusión.

## Evidencia Obligatoria

## Posible evidencia adicionada por las instituciones



**GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**