



Género · Diversidad · Inclusión

Reporte Anual GDI 2025

Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones

Unidad de Prevención, Género y Diversidades

Diciembre 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
1. AIEP en 2025: el año en cifras	3
2. Marco institucional	4
2.1 Trayectoria 2016–2025	4
2.2 Marco normativo aprobado en 2025	5
3. Resultados por eje estratégico	6
3.1 Eje Género	6
3.2 Eje Diversidad	9
3.3 Eje Inclusión	11
3.4 Eje Transversal	14
4. Posicionamiento institucional y proyección 2026	17
4.1 AIEP en redes nacionales e internacionales	17
4.2 Conclusiones del año	18
4.3 Desafíos estratégicos 2026	18
Anexo I. Nota metodológica	19

1. AIEP en 2025: el año en cifras

En 2025, AIEP consolidó un modelo institucional de gestión en Género, Diversidad e Inclusión (GDI) que articula cuatro ejes estratégicos, una base normativa propia y programas de alcance nacional. El Plan Anual cerró con 92,8% de cumplimiento, 1,5 puntos sobre el año anterior y bajo un plan estructuralmente más exigente.

92,8% Cumplimiento Plan GDI 2025	38 Egresados Academia Inclusiva (1.ª cohorte)	221 Solicitudes Portal de Inclusión (+275%)	4 Instrumentos normativos aprobados	93 Becas Mujer STEM otorgadas	638 Personas formadas en GDI
--	---	---	---	---	--

Cumplimiento por eje

Eje estratégico	Peso	Logro	Lectura institucional
Género	30%	82%	Base normativa consolidada con cuatro instrumentos aprobados. Brecha en cobertura de capacitación a docentes y estudiantes.
Diversidad	25%	100%	Primera consultoría institucional en interculturalidad. Base diagnóstica propia para construir agenda 2026.
Inclusión	25%	99%	Sistema de inclusión más robusto en la historia institucional: Academia, Portal y Beca EcD operando en cobertura nacional.
Transversal	20%	91%	Primer año del eje. Gestión documental y difusión al 100%. Consejo Asesor GDI instalado.
CUMPLIMIENTO GLOBAL	100%	92,8%	1,5 puntos sobre el Plan 2024 (91,3%). Plan estructuralmente más exigente.

Fuente: AIEP, Plan Anual GDI 2025.

2. Marco institucional

2.1 Trayectoria 2016–2025

AIEP construyó su modelo de Género, Diversidad e Inclusión durante nueve años, en tres fases sucesivas: compromiso voluntario anterior a la ley, formalización tras la promulgación de la Ley N.º 21.369, y consolidación de un modelo de gestión propio. Cada iniciativa de 2025 se entiende dentro de esta trayectoria acumulada.

Fase / Año	Hito institucional
Fase 1 (2016–2020)	Compromiso voluntario antes de la ley.
2016	Primera Política de Apoyo para Estudiantes con Discapacidad. AIEP se convierte en la primera IES técnico-profesional de Chile certificada como Corporación B.
2018	Primeros Lineamientos Institucionales de Género, diversidad e Inclusión. Implementación de baños mixtos y Protocolo de Cambio de Nombre Social para estudiantes en todas las sedes
2019	Ingreso a la Comisión de Género del Ministerio de Educación (MINEDUC) en representación del sector técnico-profesional.
2020	Inicio del Programa Tú Oportunidad junto a ONU Mujeres. Más de 4.000 mujeres beneficiadas al cierre de 2023.
Fase 2 (2021–2022)	Ley 21.369: punto de inflexión.
2021	Diagnóstico participativo institucional. Creación del Comité de Género por Decreto de Rectoría. Asunción de la primera rectora de la institución en más de 50 años.
2022	Aprobación de la Política Integral de Prevención, Investigación y Sanción. Publicación del primer Reporte GDI institucional.
Fase 3 (2023–2025)	Del cumplimiento al modelo de gestión propio.
2023	Aprobación de la Política de Diversidad e Inclusión. Primera medición del Índice de Equidad de Género. Recertificación B-Corp.
2024	Plan Anual GDI con tres ejes ponderados. Lanzamiento del Portal de Inclusión en 17 sedes. Adjudicación del FDI MINEDUC para la Academia Inclusiva. Cumplimiento: 91,3%.
2025	Plan Anual con cuatro ejes ponderados. Política de Equidad de Género aprobada. Primera cohorte Academia Inclusiva (38 egresados). Portal en 25 sedes (221 solicitudes). Consejo Asesor GDI instalado. Cumplimiento: 92,8%.

Fuente: AIEP GDI, 2025.

2.2 Marco normativo aprobado en 2025

Durante 2025, AIEP aprobó cuatro instrumentos normativos que consolidan el Modelo de Gestión GDI y constituyen la base operativa de los cuatro ejes estratégicos. La normativa completa se encuentra disponible en transparencia.aiep.cl.

Fecha	Instrumento	Alcance
Enero 2025	Procedimiento de exploración e identificación de necesidades educativas para estudiantes con discapacidad severa	Prospectos y estudiantes AIEP en admisión y trayectoria académica.
Agosto 2025	Política Institucional de Equidad de Género (Decreto de Rectoría)	Toda la comunidad AIEP. Primera política formal aprobada al máximo nivel institucional.
Septiembre 2025	Mecanismo de Entrevistas sobre apoyos a estudiantes online con discapacidad	Estudiantes online con discapacidad.
Noviembre 2025	Modelo de Gestión GDI	Toda la institución. Cuatro mecanismos: Juntos por el Respeto, Educación en GDI, Apoyo Inclusivo y Alianzas GDI.

Fuente: AIEP, normativa institucional 2025.

3. Resultados por eje estratégico

Esta sección presenta los resultados del Plan Anual GDI 2025 organizados por los cuatro ejes que estructuran el modelo. Para cada eje se reporta el cumplimiento por acción, los hitos institucionales del año y los desafíos identificados para 2026. La metodología de cálculo se detalla en el Anexo I.

EJE 1

3.1 Eje Género

Objetivo: reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional, en las prácticas institucionales y en las funciones misionales de AIEP, promoviendo espacios libres de discriminación y violencia, y fomentando la equidad de oportunidades para toda la comunidad.

El eje Género tiene carácter articulador del plan por su vínculo directo con la Ley N.º 21.369. En 2025, AIEP aprobó la Política Institucional de Equidad de Género —primer Decreto de Rectoría en la materia— y promulgó la Resolución del Modelo de Gestión GDI.

Acción	Meta	Resultado	Aporte
Revisión y actualización de políticas con enfoque de género	Al menos 3 instrumentos revisados y actualizados.	6 instrumentos trabajados; 4 aprobados y publicados en 2025; 2 en cierre para 2026. 200% de la meta.	10,00%
Plan Nacional de Capacitación en Género (Ciclo AIEP & Movilh)	140 colaboradores · 450 docentes · 450 estudiantes.	Colaboradores: 111/140 (79,3%). Docentes: 123/450 (27,3%). Estudiantes: 159/450 (35,3%). Promedio: 47,3%.	4,73%
Acción afirmativa para mujeres en STEM (Beca Mujer STEM)	Al menos 1 actividad anual con 70 mujeres participantes.	93 becas otorgadas en proceso 2025-1, en catálogo de 18 carreras. Política permanente con respaldo de Decreto de Rectoría.	10,00%
Cumplimiento del eje (sobre 30% disponible)		Logro interno del eje: 82%	24,73%

Fuente: AIEP, Plan Anual GDI 2025.

Hitos institucionales 2025

Beca Mujer STEM como política permanente: AIEP transformó una acción puntual en una política institucional con respaldo de Decreto de Rectoría. El catálogo se amplió de 17 a 18 carreras incorporando Data Science, Ciberseguridad, Logística e Ingeniería en Informática. En el proceso 2025-1 se otorgaron 93 becas con descuento del 40% en arancel y matrícula sin costo.

Ciclo AIEP & Movilh 2025: AIEP ejecutó la segunda edición del Ciclo de Concientización en las tres zonas del país, en formato híbrido, con 19 sesiones planificadas y ejecutadas en su totalidad. El ciclo registró 393 participantes verificados —117 estudiantes, 123 docentes y 111 colaboradores— y consolidó el principal canal formativo en prevención de violencia, discriminación y acoso sexual.



Reconocimiento sectorial: En noviembre, AIEP fue referenciado en la publicación del Ministerio de Educación y el PNUD «Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión: orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos en instituciones técnico-profesionales».

Diálogo intersectorial: AIEP participó en el conversatorio «Avances y desafíos en la educación TP» de la Mesa de Género IP-CFT en Viña del Mar y en el ciclo de trabajo MINEDUC-PNUD. En noviembre, AIEP Bellavista fue sede del evento con la participación del Subsecretario de Educación Superior Víctor Orellana.



Vinculación con el Medio: perspectiva de género

- «Mujeres Valientes» (Escuela de Estética Integral): 436 estudiantes, 43 docentes y 223 mujeres beneficiadas en 20 sedes.
- «F3: Fomento Femenino» (segunda edición junto a FOSIS): 119 emprendedoras formadas.
- Programa «Aprende y Emprende» en el Centro Penitenciario Femenino (AIEP San Joaquín).
- Beca Luksic «Más Mujeres en STEM 2025»: 12 estudiantes de AIEP entre las 100 beneficiadas a nivel nacional.
- Certificación de 50 mujeres jefas de hogar junto a SernamEG en AIEP Talca.

Desafíos 2026

La principal brecha del eje corresponde a la cobertura de las acciones formativas dirigidas a docentes y estudiantes (47,3% promedio). Para 2026, se contempla fortalecer la difusión y participación en las actividades de concientización y formación impulsadas por Género, Diversidad e Inclusión, ampliar el alcance de los espacios formativos institucionales y reforzar el trabajo colaborativo con las distintas áreas académicas y de apoyo al estudiante para incorporar estas temáticas de manera transversal. Asimismo, se proyecta fortalecer la difusión de la Beca Mujer STEM para ampliar su alcance y conocimiento en prospectos y estudiantes.

EJE 2

3.2 Eje Diversidad

Objetivo: promover una cultura institucional que valore y respete la diversidad en todas sus formas —orientación e identidad sexo-genérica, interculturalidad, neurodiversidad y otras dimensiones—, incorporando enfoques de visibilización, respeto mutuo y no discriminación en los procesos educativos, formativos y de relacionamiento de AIEP.

El eje Diversidad creció del 10% al 25% del plan en 2025, reflejando la consolidación de una agenda institucional sustentada en evidencia diagnóstica propia. La Primera Consultoría de Diversidad Indígena e Interculturalidad cierra la brecha entre el reconocimiento normativo y la capacidad operativa.

Acción	Meta	Resultado	Aporte
Primera Consultoría de Diversidad Indígena e Interculturalidad	1 instrumento validado con diagnóstico y propuesta de acciones.	Informe completo entregado en diciembre de 2025, con diagnóstico y recomendaciones para formación, admisión y vinculación con el medio.	12,50%
Capacitación en diversidades a docentes y estudiantes	≥5% de docentes y estudiantes del Plan Nacional (23 + 23).	203 docentes y 289 estudiantes capacitados a través del Ciclo Movilh. Meta superada en ambos estamentos.	12,50%
Cumplimiento del eje (sobre 25% disponible)		Logro interno del eje: 100%	25,00%

Fuente: AIEP, Plan Anual GDI 2025.

Hitos institucionales 2025

Primera Consultoría de Diversidad Indígena e Interculturalidad: AIEP ejecutó en diciembre la primera consultoría formal en la materia, con enfoque exploratorio-descriptivo y metodología cualitativa interpretativa. El informe final entrega un diagnóstico institucional actualizado y una propuesta de acciones concretas para 2026.

Vinculación con el Medio: diversidad

Diversidad etaria y envejecimiento activo: AIEP consolidó una agenda institucional sostenida articulando sus escuelas de Salud, Desarrollo Social e Ingeniería:

- Curso «Cuidando Juntos» junto a AMUCH y Red ELEAM: 5.000 cupos gratuitos en abril, ampliados a 16.000 cupos en agosto en alianza con FOSIS, SENAMA y AMUCH.



- Convenio con Fundación Conecta Mayor UC para «Generaciones Conectadas».
- Ingreso de AIEP a la Red Iberoamericana de Envejecimiento Activo y Saludable (RIES Gaudium), formalizado en julio por la Rectora.
- Aceptación en la Age-Friendly University Global Network (octubre 2025): AIEP es la segunda institución chilena y el primer instituto profesional, con membresía hasta 2030.
- Reconocimiento de SENAMA en el Día Internacional de las Personas Mayores (octubre 2025).

Desafíos 2026

Avanzar en la revisión y evaluación de las recomendaciones derivadas de la consultoría en materias de interculturalidad, considerando su factibilidad y pertinencia institucional. Asimismo, fortalecer las acciones de concientización y formación en diversidad, inclusión e interculturalidad dirigidas a la comunidad educativa, con foco en ampliar progresivamente su cobertura.

EJE 3

3.3 Eje Inclusión

Objetivo: fortalecer las condiciones institucionales que permitan la plena participación, permanencia y titulación de estudiantes con discapacidad o necesidades educativas específicas en AIEP, desde un enfoque de derechos y accesibilidad universal.

El eje Inclusión alcanzó el 99% de cumplimiento, consolidando tres programas que en conjunto constituyen el sistema de inclusión educativa más robusto en la historia institucional.

Acción	Meta	Resultado	Aporte
Academia Inclusiva AIEP — Año 1 (FDI MINEDUC)	≥70% de hitos comprometidos.	Cobertura de admisión: 45/45 (100%). Competencias técnicas: 32/45 (71,1%). 38 egresados certificados (tasa global 82,6%).	8,33%
Portal de Inclusión: cobertura nacional	≥30% de aumento sobre 2024 (77 solicitudes).	221 solicitudes en 25 sedes (+275%). 164 aprobadas (74,2%). Beca EcD: 30 aprobadas de 42 postulaciones.	8,33%
Formación de equipos sobre Portal de Inclusión	250 personas formadas.	245 participantes en taller institucional del 11 de diciembre. 98% de la meta.	8,17%
Cumplimiento del eje (sobre 25% disponible)		Logro interno del eje: 99%	24,83%

Fuente: AIEP, Plan Anual GDI 2025.

Academia Inclusiva: primera cohorte

AIEP ejecutó la primera cohorte del programa adjudicado al FDI MINEDUC, con el mayor puntaje en el subsistema técnico-profesional, en tres sedes piloto:

Sede	Microcertificación	Tasa de retención
AIEP Bellavista (RM)	Servicio de Garzón y Atención al Cliente	82,6%
AIEP Viña del Mar (Valparaíso)	Tratamientos Capilares en Estética y Bienestar	73,3%
AIEP Concepción (Biobío)	Atención al Cliente y Reposición en Tiendas Retail	93,8%

Fuente: AIEP, Academia Inclusiva 2025.



Portal de Inclusión: cobertura nacional

El Portal completó su primer año de cobertura en las 25 sedes de AIEP. El crecimiento respecto al piloto 2024 es significativo en todos los indicadores:



Indicador	2024 (17 sedes)	2025 (25 sedes)
Total solicitudes	59	221 (+275%)
Tasa de aprobación	49,2%	74,2% (164 aprobadas)
Casos discapacidad severa-profunda	10	66 (+560%)
Mecanismo principal	Adecuaciones menores 76,3%	Adecuaciones menores 91,0%

Fuente: AIEP, Portal de Inclusión 2025.

Desafíos 2026

Expandir la Academia Inclusiva a seis microcertificaciones, alcanzando una cobertura de 90 estudiantes, e incorporar mecanismos de seguimiento que permitan medir indicadores de continuidad formativa, empleabilidad y resultados post-egreso. Asimismo, se buscará reducir la tasa de no aprobación de solicitudes del Portal de Inclusión mediante estrategias de acompañamiento preventivo, orientación oportuna y fortalecimiento de la información disponible para estudiantes y equipos institucionales. Finalmente, se profundizará la formación y actualización de la comunidad educativa en la Ley N.º 20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y en la Ley N.º 21.545, que Establece la Promoción de la Inclusión, la Atención Integral y la Protección de los Derechos de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), con énfasis en la implementación de ajustes razonables y apoyos para estudiantes con discapacidad severa y necesidades de apoyo.

EJE TRANSVERSAL

3.4 Eje Transversal

Objetivo: asegurar la coherencia, visibilidad y articulación de los tres ejes estratégicos en AIEP, fortaleciendo la gobernanza institucional GDI a través de la comunicación, la gestión documental y la formación transversal.

El Eje Transversal es nuevo en 2025 y formaliza acciones que en años anteriores operaban como soporte sin peso propio en el cálculo de cumplimiento. Su incorporación con peso del 20% reconoce que estas acciones son tan constitutivas del modelo como las de los ejes temáticos.

Acción	Meta	Resultado	Aporte
Gestión documental: publicación y comunicación de políticas GDI	100% de instrumentos aprobados publicados.	Los 4 instrumentos aprobados en 2025 fueron publicados en los canales institucionales correspondientes.	5,00%
Difusión institucional sostenida	100% del plan de piezas gráficas y cápsulas comunicacionales.	Plan ejecutado: 95+ noticias en sitio web, 19+ publicaciones en Vive AIEP, Campañas 8M y 25N.	5,00%
Formación transversal en GDI	1.000 personas formadas.	638 personas verificadas (63,8%): 393 en Ciclo AIEP & Movilh y 245 en taller DEI institucional.	3,19%
Consejo Asesor GDI: instalación y funcionamiento	≥ 1 sesión durante 2025.	Sesión 1 de instalación realizada el 12 de diciembre de 2025; diagnóstico inicial y acción estratégica 2026 definida.	5,00%
Cumplimiento del eje (sobre 20% disponible)		Logro interno del eje: 91%	18,19%

Fuente: AIEP, Plan Anual GDI 2025.

Hitos institucionales 2025

Difusión institucional: con 95 noticias publicadas en el sitio web institucional y 19 publicaciones en Vive AIEP, 2025 marca el mayor volumen de difusión en la historia del modelo GDI. Las campañas 8M «Aquí Quiero Estar» y 25N «No Hay Excusas, Juntos por el Respeto» tuvieron despliegue en redes sociales, intranet y portal web.

Consejo Asesor GDI: instalación formal: El 12 de diciembre, AIEP realizó la Sesión 1 del Consejo Asesor GDI. La metodología «Mapa de sentido y prioridades» permitió levantar un diagnóstico inicial colectivo. La acción estratégica acordada para 2026 es el diseño colaborativo de un programa de formación en GDI para la comunidad AIEP.



Desafíos 2026

Ampliar la formación transversal mediante talleres, charlas y actividades de sensibilización dirigidas a estudiantes, docentes y colaboradores. Ejecutar al menos dos sesiones del Consejo Asesor de Género, Diversidad e Inclusión y fortalecer el seguimiento de las acciones de difusión mediante indicadores de alcance y participación que permitan evaluar su cobertura y resultados durante 2026.

4. Posicionamiento institucional y proyección 2026

4.1 AIEP en redes nacionales e internacionales

Durante 2025, AIEP consolidó su presencia como actor propositivo en redes nacionales e internacionales de género, diversidad e inclusión.

Política pública e instancias intersectoriales

- Comisión de Género MINEDUC: representación del sector técnico-profesional.
- Red de Educación Superior Inclusiva (RESI) de la Región Metropolitana (julio 2025): elección de AIEP en la Mesa Coordinadora.



- Red Futuro TP (noviembre 2025): presentación de la Academia Inclusiva como modelo de formación inclusiva.



- PNUD/MINEDUC (noviembre 2025): AIEP referenciado en publicación sobre protocolos en IES TP.

Innovación y vinculación regional



Conferencia Regional EFTP en América Latina y el Caribe (PUCE, UNESCO, UNESCO-UNEVOC): presentación institucional de AIEP en julio. Firma de la Declaración de Quito.

- Age-Friendly University Global Network: AIEP es la segunda institución chilena y el primer instituto profesional, con membresía hasta 2030.
- LAC Symplicity Executive Breakfast (octubre 2025): espacio regional de innovación en educación superior.

4.2 Conclusiones del año

El 92,8% de cumplimiento del Plan GDI 2025 expresa un avance institucional real en todos los ejes. En tres años, AIEP transitó desde la instalación de los cimientos del modelo a operar un sistema con cuatro ejes ponderados, políticas institucionales aprobadas, una cohorte completa de egresados inclusivos, un portal nacional con 221 solicitudes gestionadas y un Consejo Asesor instalado.

En Género, la base normativa quedó consolidada con seis instrumentos trabajados durante el año. En Diversidad, el pleno cumplimiento permitió a AIEP construir por primera vez una base diagnóstica propia. En Inclusión, AIEP consolidó tres programas estructurales —Academia, Portal y Beca EcD— que constituyen el sistema de inclusión más robusto de su historia. En el Eje Transversal, en su primer año formal, AIEP demostró que las acciones de gobernanza, difusión y formación sistémica son tan constitutivas del modelo como las acciones temáticas.

4.3 Desafíos estratégicos 2026

- Fortalecer las acciones de concientización y formación en género, diversidad, inclusión e interculturalidad dirigidas a estudiantes, docentes y colaboradores, mediante charlas, talleres y actividades institucionales desarrolladas en coordinación con sedes y áreas académicas.

- Ejecutar la segunda cohorte de la Academia Inclusiva, ampliando su cobertura a seis microcertificaciones y 90 participantes, e incorporar mecanismos de seguimiento de trayectoria y resultados de egreso.
- Dar continuidad al trabajo desarrollado en materia de interculturalidad mediante la revisión de las recomendaciones levantadas por la consultoría especializada y la identificación de acciones prioritarias para su implementación gradual.
- Consolidar la operación del Portal de Inclusión, fortaleciendo la orientación y acompañamiento de estudiantes durante el proceso de solicitud de medidas de apoyo y flexibilización, con el fin de mejorar la experiencia usuaria y reducir las no aprobaciones por antecedentes incompletos.
- Realizar las sesiones asociadas al Consejo Asesor de Género, Diversidad e Inclusión y avanzar en la elaboración de orientaciones y propuestas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional en estas materias, en la educación superior técnico profesional en Chile.
- Fortalecer la difusión de la Beca Mujer STEM y de la Beca AIEP para Estudiantes con Discapacidad, promoviendo un mayor conocimiento y acceso a estos beneficios en las distintas sedes del país.

Anexo I. Nota metodológica

I.1 Estructura del plan 2025

Eje	Peso 2025	Peso 2024	Lectura del cambio
Género	30%	45%	Institucionalidad consolidada. El peso relativo baja porque otros ejes crecen en urgencia y complejidad.
Diversidad	25%	10%	Crecimiento estratégico habilitado por la primera consultoría diagnóstica en interculturalidad.
Inclusión	25%	45%	Estructura ya instalada. El foco 2025 es consolidación y escalamiento.
Transversal	20%	N/A	Nuevo eje en 2025: formaliza gestión documental, difusión y formación transversal con peso propio.

Fuente: AIEP, Plan Anual GDI 2025.

I.2 Fórmula de cálculo del cumplimiento global

$$\text{Contribución} = (\% \text{ resultado obtenido} / 100) \times (\text{peso del eje} \div \text{N.º de acciones del eje})$$

Si el resultado supera el 100%, la contribución se limita al techo asignado por el eje. La suma de las contribuciones de todas las acciones constituye el porcentaje de cumplimiento global del Plan.

I.3 Calibración de pesos por eje

Los pesos asignados a cada eje no son fijos entre años: se recalibran anualmente mediante la Metodología de Calibración de Pesos por Eje Estratégico, que aplica una matriz de cinco criterios ponderados evaluados en escala de 1 a 5 según evidencia institucional:

- Cumplimiento normativo (25%)
- Avance del plan anterior (20%)
- Carga operativa esperada (20%)
- Impacto interno y externo (20%)
- Vinculación con mecanismos del modelo GDI (15%)

Los puntajes aplicados en 2025 fueron: Género 92 puntos (30%), Inclusión 81 puntos (25%), Transversal 82 puntos (20%) y Diversidad 76 puntos (25%).

I.4 Comparativo Plan 2024 vs. Plan 2025

Dimensión	Plan 2024	Plan 2025	Justificación
N° de ejes	3	4	Las acciones de difusión, gestión documental y formación transversal se formalizan como eje con peso propio.
Acciones Diversidad	4	2	Las acciones de exposición artística, señaléticas y Manual de Lenguaje fueron reemplazadas por la Consultoría de Interculturalidad y la capacitación LGBTIQ+.
Consejo Asesor GDI	No existía	Eje Transversal	Su gobernanza es transversal a los tres ejes. Ubicarlo en el Eje Transversal refleja su naturaleza integradora.
Cumplimiento total	91,3%	92,8%	Misma metodología de cálculo: ambos valores son comparables sin ajuste adicional.

Fuente: AIEP, Plan Anual GDI 2024–2025.

I.5 Rangos de cumplimiento: datos verificados y estimados

Piso verificado (88,2%): corresponde exclusivamente a acciones con evidencia documental completa al cierre del reporte: registros Zoom del Ciclo Movilh (11 sesiones), lista física de Santiago Norte, CSV de la sesión DEI de noviembre, informes del Portal de Inclusión, Beca EcD, Academia Inclusiva y documentos normativos aprobados.

Cumplimiento total reportado (92,8%): valor calculado con datos verificados más estimaciones conservadoras documentadas para 7 sesiones presenciales del Ciclo Movilh cuyas listas físicas en sede no habían sido recibidas al cierre del reporte. La ejecución de estas sesiones está acreditada en el Reporte del Ciclo.

Fuente: AIEP, Metodología de Calibración de Pesos por Eje Estratégico y Registro GDI 2025.