



Universidad de California, San Francisco

Encuesta sobre el clima de 2021

Realizada por Emma White Research

Julio de 2022

Resumen ejecutivo

A. Descripción general

La Encuesta sobre el clima de la Universidad de California, San Francisco (University of California San Francisco, UCSF), de 2021 se diseñó para medir el clima laboral y de aprendizaje en toda la comunidad, con un enfoque particular en la diversidad, la igualdad y la inclusión. Para redactar la versión preliminar del cuestionario, nos basamos en el trabajo de encuestas previas, incluidas las encuestas sobre el clima del cuerpo docente de la UCSF realizadas por Belden Russonello Strategists (2011, 2017), la encuesta sobre el clima de la UCSF y de toda la Universidad de California (University of California, UC) realizada por Rankin en 2012 y 2013, y las encuestas realizadas en todos los otros campus de la Universidad de California.

El universo de la encuesta incluye a todos los estudiantes (alumnos, estudiantes de posdoctorados, residentes y *fellows*), miembros del personal y del cuerpo docente, y a otros académicos pagados por la UCSF. La encuesta se realizó en línea a través de un cuestionario autoadministrado en inglés, español y chino. Se recopiló un total de 14,579 respuestas desde el 11 de octubre hasta el 3 de diciembre de 2021, las que incluyen a 2,416 académicos (1,809 miembros del cuerpo docente de tiempo completo y 607 de otra categoría), 9,921 miembros del personal y 2,242 estudiantes. La tasa de respuesta para el cuerpo docente fue del 56 %, para el personal, del 44 % y para los estudiantes, del 35 %. Los datos se ponderaron por la función y otras variables para garantizar que reflejaran la población universitaria. Se adjunta al informe la metodología detallada que muestra los porcentajes ponderados y no ponderados, junto con una serie de tablas que ilustran las tabulaciones cruzadas.

Los datos de la encuesta revelan, en general, actitudes positivas hacia el clima del campus. Al mismo tiempo, la experiencia entre los grupos históricamente subrepresentados en el campus se ve afectada por las percepciones de discriminación y trato desigual.

B. Hallazgos clave

1. Percepciones del clima en general

La comunidad de la UCSF ofrece evaluaciones mayormente positivas del clima en general:

- El 70 % dice sentirse muy cómodo o cómodo con el clima de la UCSF, mientras que solo el 11 % se describe como incómodo o muy incómodo.
- La mayoría describe el clima de la UCSF como respetuoso (67 %), amigable (66 %), inclusivo (60 %) y consultivo (52 %).
- La mayoría dice sentirse aceptada en la UCSF (75 %) y conectada con la institución (62 %).

Además, la mayoría cree que tiene cierto poder para influir en el clima de la UCSF:

- El 73 % dice que por lo menos siente algo de confianza en que puede tomar medidas que afecten de manera positiva el clima de la UCSF.

2. Valores PRIDE

La mayoría está familiarizada con la articulación de los valores PRIDE en la UCSF. Este grupo considera que estos valores son de suma importancia y califica a la UCSF de forma positiva en cuanto a la creación de un clima que represente estos valores:

- El 91 % está muy o algo familiarizado con los valores PRIDE de la UCSF.
- Casi todos los encuestados consideran que trabajar en un entorno que defienda cada uno de estos valores es extremadamente o muy importante:
 - Profesionalismo: 94 %
 - Respeto: 98 %
 - Integridad: 97 %
 - Diversidad: 93 %
 - Excelencia: 95 %
- Por cada 10 personas, más de 6 dicen que la UCSF hace un excelente o muy buen trabajo a la hora de crear un entorno que represente cada uno de estos valores:
 - Profesionalismo: 73 %
 - Respeto: 67 %
 - Integridad: 71 %
 - Diversidad: 65 %
 - Excelencia: 76 %

3. Evaluación de los esfuerzos de la UCSF para crear un clima positivo

La comunidad del campus califica a la UCSF de forma positiva en muchos aspectos relacionados con la creación de un clima igualitario. En cada uno de los siguientes aspectos, muchos más encuestados califican a la universidad como efectiva que como inefectiva:

- Promover un clima libre de discriminación por los siguientes motivos:
 - Orientación sexual (73 %, efectiva; 4 %, inefectiva)
 - Expresión e identidad de género (69 %, efectiva; 6 %, inefectiva)
 - Género (65 %, efectiva; 8 %, inefectiva)
 - Raza y etnia (62 %, efectiva; 12 %, inefectiva)
- Incorporar temas sobre diversidad y competencias interculturales al plan de estudios (59 %, efectiva; 8 %, inefectiva)
- Proporcionar un proceso claro para denunciar conductas inadecuadas (56 %, efectiva; 13 %, inefectiva)
- Proporcionar un proceso claro para denunciar casos de discriminación (53 %, efectiva; 12 %, inefectiva)
- Proporcionar las adaptaciones y los recursos adecuados para personas con discapacidades (52 %, efectiva; 7 %, inefectiva)
- Proporcionar apoyo a aquellas personas con responsabilidades de cuidado (44 %, efectiva; 14 %, inefectiva)
- Proporcionar apoyo para la licencia por maternidad/crianza (42 %, efectiva; 13 %, inefectiva)

Para algunas de las características mencionadas arriba, una gran proporción respondió que “no sabe” o dio una calificación neutral. Esto quizás se deba a la falta de experiencia del personal, el cuerpo docente y los estudiantes de la UCSF en relación con ese aspecto específico del clima de la universidad (p. ej., una persona sin discapacidades puede no estar familiarizada con las adaptaciones para aquellas con discapacidades).

4. El valor de los esfuerzos para mejorar el clima

Los miembros de la comunidad del campus también consideran valiosos ciertos tipos de esfuerzos programáticos para mejorar el clima. Hay dos esfuerzos específicos de funciones que solo se presentaron a las audiencias a quienes se dirigen, pero que son muy valiosos entre esos grupos:

- Proporcionar tutorías para los nuevos miembros del cuerpo docente (el 73 % del cuerpo docente dice que es muy valioso)
- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para el personal (el 71 % del personal dice que es muy valioso)

Aparte de estos, los esfuerzos que mayoritariamente se calificaron como muy valiosos en toda la comunidad incluyen los siguientes:

- Proporcionar acceso al asesoramiento para personas que han sufrido acoso sexual (69 %).
- Proporcionar cuidado infantil asequible (68 %).
- Proporcionar acceso al asesoramiento para personas que han sufrido acoso por motivos de raza (65 %).
- Mejorar el proceso de reclutamiento de personal para minimizar el sesgo en las decisiones de contratación (59 %).
- Proporcionar capacitación sobre la supervisión al cuerpo docente (58 %).
- Proporcionar capacitación sobre la diversidad y la igualdad para estudiantes y aprendices (55 %).
- Proporcionar la capacitación sobre la diversidad y la igualdad obligatoria para todos los empleados (54 %).
- Crear un cuerpo especial de seguridad para garantizar que los protocolos de seguridad funcionen para nuestra comunidad sin discriminación, sesgos ni el uso innecesario de la fuerza (53 %).
- Poner a disposición a una persona para que aborde los reclamos de los estudiantes y aprendices sobre casos de sesgo por parte del personal o del cuerpo docente en entornos de aprendizaje (p. ej., salones de clases, clínicas, laboratorios de simulación) (53 %).

5. Tutoría y patrocinio

Muchas personas, particularmente estudiantes y miembros del cuerpo docente, declaran tener un tutor, mientras que una proporción menor declara tener un patrocinador. Los miembros del personal tienen muchas menos probabilidades de tener un tutor que los del cuerpo docente o que los estudiantes. Entre quienes sí tienen un tutor o un patrocinador, la mayoría está asombrosamente satisfecha con sus experiencias y declara tener niveles superiores de satisfacción con la UCSF en casi todos los aspectos medidos en la encuesta.

- El 77 % de los estudiantes, el 67 % del cuerpo docente y el 35 % del personal declaran tener un tutor o contar con una persona a la que pueden recurrir cuando necesitan ayuda con su vida profesional o académica. Entre quienes tienen un tutor, el 87 % está muy o bastante satisfecho con la calidad de la tutoría que han recibido.
- El 45 % del cuerpo docente y el 22 % del personal dicen tener un patrocinador, es decir, una persona que es un líder o un promotor en una posición de poder que puede usar, o ha utilizado, su posición para apoyar de manera activa una carrera profesional a fin de ayudar a obtener visibilidad, promoción, reconocimiento o puestos. Entre quienes tienen un patrocinador, el 88 % está muy o bastante satisfecho.
- Quienes tienen un tutor o un patrocinador declaran tener perspectivas más positivas de casi todas las preguntas de esta encuesta.

6. Clima específico de cada función

La encuesta midió las actitudes de los académicos, el personal y los estudiantes en áreas que son específicas de sus funciones en el campus.

Cuerpo docente: Entre los miembros del cuerpo docente, el 74 % está muy o bastante satisfecho con su carrera profesional en la UCSF. El 44 % desea permanecer en la universidad por el resto de su carrera profesional, mientras que una proporción similar (46 %) aún no se decide y el 10 % desea irse. La mayoría expresa sentirse incluida en oportunidades y que el proceso de ascenso/promoción es claro. No obstante, la población está más dividida en cuanto a si las normas de promoción se aplican de manera igualitaria y si la carga del servicio universitario se distribuye igualitariamente:

- La mayoría (53 %) coincide en que sus colegas la incluyen en oportunidades profesionales tanto como a otros en su puesto (el 18 % difiere).
- La mayoría (52 %) coincide en que el proceso de ascenso/promoción es claro (el 27 % difiere).
- No obstante, solo el 38 % coincide en que las normas de ascenso/promoción se aplican de manera igualitaria a todos los miembros del cuerpo docente (el 30 % difiere).
- El 30 % coincide en que la carga que recibe de las responsabilidades del servicio universitario, como tareas del comité y de los departamentos, y de la enseñanza es superior a la de sus colegas (el 36 % difiere).
- Solo el 16 % coincide en que los miembros del cuerpo docente que están amparados por las políticas de adaptación familiar están en desventaja a la hora de recibir

promociones o titularidades (el 34 % difiere), aunque, entre las mujeres, este aspecto está más dividido: un 20 % coincide y un 28 % difiere.

Personal: Los miembros del personal expresan su satisfacción con su carrera profesional en la UCSF en general (el 74 % está muy o bastante satisfecho), y la mayoría (59 %) desea pasar el resto de su carrera profesional en la UCSF. La mayoría del personal está satisfecha con el desarrollo profesional, el proceso de evaluación del desempeño y la integración de la vida laboral con la personal. No obstante, los encuestados están menos seguros sobre las oportunidades de avance profesional.

- La mayoría dice que el proceso de evaluación del desempeño es claro (el 59 % coincide, el 17 % difiere) y justo (el 57 % coincide, el 15 % difiere).
- El 56 % coincide en que la UCSF brinda los recursos para aprovechar oportunidades de desarrollo profesional y de capacitación (el 20 % difiere), mientras que el 50 % dice que está incluido en oportunidades que ayudarán a su carrera profesional, al igual que otras personas en puestos similares (el 21 % difiere).
- El 53 % coincide en que su organización brinda apoyo adecuado para gestionar la integración de la vida laboral con la personal (el 21 % difiere).
- No obstante, solo el 36 % coincide en que hay procedimientos claros para el avance profesional, mientras que un porcentaje similar (35 %) difiere.

Estudiantes: Quienes tienen experiencias de aprendizaje clínico y clases dicen que el entorno que experimentan es positivo (el 84 % dice sentirse cómodo o muy cómodo en sus clases, el 81 % dice sentirse cómodo o muy cómodo en entornos de aprendizaje clínico). Además, una gran mayoría se siente satisfecha con la imparcialidad con que se la evalúa.

- El 76 % de quienes pueden emitir una opinión coincide en que el trabajo académico se evalúa de manera imparcial, mientras que el 71 % coincide en que el desempeño clínico de los estudiantes se evalúa de manera imparcial.

Los estudiantes también indican que es claro lo que necesitan hacer para tener éxito académico en su etapa actual, y una amplia mayoría, aunque en un porcentaje ligeramente menor, dice estar preparada para tener éxito en las etapas siguientes de su carrera profesional.

- El 73 % coincide en que es claro lo que necesita hacer para tener éxito académico.
- El 66 % coincide en que es claro lo que necesita hacer para prepararse para las etapas siguientes de su carrera profesional.

Son relativamente pocas las personas que usan la mayoría de los programas y servicios ofrecidos a los estudiantes, pero, en general, quienes usan esos programas dicen que los servicios satisfacen al menos un poco sus necesidades.

- Los programas más utilizados son los Servicios de Asesoramiento y Salud Estudiantil (Student Health and Counseling Services) (el 36 % los ha usado) y la Oficina de Desarrollo Profesional (Office of Career Development) (el 34 % la ha usado).
- El programa con el que los usuarios expresan la mayor satisfacción es el Programa de Seguridad Alimentaria para Estudiantes (Food Security for Students Program): el 25 % ha usado este servicio y, de ese porcentaje, el 53 % dice que el programa satisface ampliamente sus necesidades, mientras que el 30 % dice que el programa satisface un poco sus necesidades. No obstante, la mayoría de los usuarios de cada programa dice que este satisface al menos un poco sus necesidades.

7. Clima para hombres y mujeres

En general, los hombres y las mujeres califican el clima en la UCSF de forma positiva, aunque existe la percepción —particularmente, entre los miembros del cuerpo docente— de que los hombres reciben un trato preferencial en áreas como el salario y las oportunidades de liderazgo.

- El 67 % de las mujeres califica el clima para las mujeres en la UCSF como bueno o muy bueno, un porcentaje apenas menor que el de los hombres que califican el clima para los hombres de forma positiva (el 75 % lo califica como muy bueno o bueno).
- Entre las mujeres, el 27 % dice que el trato hacia las mujeres en la UCSF es muy desigual (8 %) o algo desigual (19 %), mientras que el 19 % dice que el trato desigual es muy poco y el 28 % considera que el trato desigual no existe. El 25 % de las mujeres dice que no sabe.
- Los hombres tienen menos probabilidades de percibir un trato desigual hacia ellos: el 13 % dice que el trato hacia los hombres es muy desigual (5 %) o algo desigual (8 %), mientras que el 8 % dice que el trato desigual es muy poco y la mayoría (53 %) considera que el trato desigual no existe. El 24 % de los hombres dice que no sabe.
- Se les preguntó a los académicos y al personal sobre la frecuencia con que las mujeres y los hombres reciben un trato preferencial en una serie de áreas. Existe la percepción —particularmente, entre los miembros del cuerpo docente— de que los hombres reciben un trato preferencial en áreas clave.

- El 54 % del cuerpo docente y el 26 % del personal dicen que los hombres reciben un trato preferencial en oportunidades para asumir puestos de liderazgo (el 10 % del cuerpo docente y el 8 % del personal dicen que las mujeres sí reciben trato preferencial en esta área).
- El 51 % del cuerpo docente y el 25 % del personal dicen que los hombres reciben un trato preferencial en cuanto al salario y la remuneración (el 3 % del cuerpo docente y el 5 % del personal dicen que las mujeres sí reciben trato preferencial en esta área).
- El 43 % del cuerpo docente y el 23 % del personal dicen que los hombres reciben un trato preferencial en cuanto a las promociones (el 7 % del cuerpo docente y el 8 % del personal dicen que las mujeres sí reciben trato preferencial en esta área).
- El 35 % del cuerpo docente y el 14 % del personal dicen que los hombres reciben un trato preferencial en cuanto al otorgamiento de reconocimientos (el 7 % del cuerpo docente y el 6 % del personal dicen que las mujeres sí reciben trato preferencial en esta área).
- El 28 % del cuerpo docente y el 15 % del personal dicen que los hombres reciben un trato preferencial en cuanto a las contrataciones (el 11 % del cuerpo docente y el 9 % del personal dicen que las mujeres sí reciben trato preferencial en esta área).
- No obstante, la percepción del trato preferencial está invertida en cuanto a la flexibilidad para satisfacer las necesidades personales y familiares: el 22 % del cuerpo docente y el 16 % del personal dicen que las mujeres reciben un trato preferencial (el 16 % del cuerpo docente y el 7 % del personal dicen que los hombres sí reciben trato preferencial).
- Es menor la proporción de hombres y mujeres que dicen que, en sus vidas, el trato preferencial ha alcanzado un nivel de discriminación: el 14 % de las mujeres y el 7 % de los hombres dicen que han sufrido discriminación por motivos de género en los últimos tres años en la UCSF.

8. Clima para personas trans y no binarias

En general, los hombres y las mujeres transgénero y las personas no binarias (a quienes, en nuestro análisis, incluiremos en un grupo denominado “personas trans y no binarias”) declaran perspectivas menos positivas sobre el clima en la UCSF.

- Solo el 28 % de las personas trans y no binarias de la comunidad dice que el clima para las personas transgénero es bueno o muy bueno.
- El 41 % dice que el trato hacia las personas transgénero en la UCSF es muy desigual (18 %) o algo desigual (23 %), mientras que el 13 % dice que el trato desigual es muy poco y solo el 11 % considera que el trato desigual no existe.
- El 31 % dice haber sufrido discriminación personalmente durante los últimos tres años en la UCSF por motivos de identidad o expresión de género.

9. La experiencia del clima en la UCSF según la raza o etnia

Existen distinciones claras por raza con respecto a las experiencias del clima de la UCSF. En particular, las personas afroamericanas o de color declaran tasas más elevadas de discriminación por raza o etnia y percepciones menos positivas del clima que otros grupos.

- Los miembros blancos y asiáticos de la comunidad se sienten muy positivos con respecto al clima para sus grupos raciales, mientras que las personas afroamericanas, nativas americanas y de color se sienten mucho menos positivas.
 - El 80 % de las personas blancas dice que el clima para ellas es bueno o muy bueno.
 - El 64 % de las personas asiáticas dice que el clima para las personas de Asia oriental es bueno o muy bueno.
 - El 63 % de las personas del sur de Asia dice que el clima para ellas es bueno o muy bueno.
 - El 59 % de las personas del sudeste asiático dice que el clima para ellas es bueno o muy bueno.
 - El 59 % de las personas isleñas del Pacífico dice que el clima para ellas y para las personas hawaianas nativas es bueno o muy bueno.
 - El 50 % de las personas hispanas dice que el clima para ellas y para las personas latinas es bueno o muy bueno.
 - El 43 % de las personas con ascendencia de Oriente Medio o de África del Norte dice que el clima para ellas es bueno o muy bueno.
 - El 35 % de las personas nativas americanas dice que el clima para las personas

- indígenas americanas y nativas de Alaska es bueno o muy bueno.
- El 32 % de las personas afroamericanas o de color dice que el clima para las personas africanas, afroamericanas y de color en la UCSF es bueno o muy bueno.
 - Las personas afroamericanas, nativas americanas y de color tienen muchas más probabilidades de percibir un trato desigual hacia su raza o etnia que otros miembros de la comunidad de la UCSF.
 - El 50 % de las personas afroamericanas o de color dice que el trato hacia las personas afroamericanas, africanas y de color en la UCSF es muy desigual (27 %) o algo desigual (23 %).
 - El 30 % de las personas nativas americanas dice que el trato hacia las personas indígenas americanas o nativas de Alaska es muy desigual (18 %) o algo desigual (13 %).
 - El 28 % de las personas hispanas dice que el trato hacia las personas hispanas o latinas es muy desigual (10 %) o algo desigual (18 %).
 - El 20 % de las personas con ascendencia de Oriente Medio o de África del Norte dice que el trato hacia este grupo es muy desigual (7 %) o algo desigual (14 %).
 - El 18 % de las personas con ascendencia del sudeste asiático dice que el trato hacia las personas del sudeste de Asia es muy desigual (7 %) o algo desigual (11 %).
 - El 18 % de las personas isleñas del Pacífico dice que el trato hacia las personas nativas de Hawái o de las islas del Pacífico es muy desigual (9 %) o algo desigual (9 %).
 - El 16 % de las personas asiáticas dice que el trato hacia las personas con ascendencia de Asia oriental es muy desigual (6 %) o algo desigual (10 %).
 - El 14 % de las personas con ascendencia del sur de Asia dice que el trato hacia las personas del sur de Asia es muy desigual (5 %) o algo desigual (9 %).
 - El 6 % de las personas blancas dice que el trato hacia las personas blancas es muy desigual (3 %) o algo desigual (4 %).
 - Las personas afroamericanas o de color sufren de discriminación racial a tasas mucho más elevadas que otros grupos. El 42 % de las personas afroamericanas o de color en la UCSF dice haber sufrido discriminación por motivos de raza o etnia; este porcentaje es mucho mayor que el de las personas hispanas (19 %), el de los grupos multirraciales (18 %), el de las personas nativas americanas (15 %), el de las personas asiáticas (15 %), el de las personas isleñas del Pacífico (13 %) y el de las personas blancas (4 %).

10. Clima para personas gais, lesbianas, bisexuales y *queer*

Las personas lesbianas, gais y bisexuales, y quienes se identifican como *queer* o usan otras formas para describir su orientación sexual —denominadas colectivamente en este informe como “LGBQ+”—, en general, declaran un clima positivo en la UCSF.

- El 69 % de las personas LGBQ+ dice que el clima para quienes pertenecen a este grupo es bueno o muy bueno.
- Es relativamente bajo el número de personas que percibe un trato desigual: el 18 % dice que el trato hacia las personas lesbianas, gais, bisexuales o *queer* es muy desigual (5 %) o algo desigual (14 %), mientras que el 19 % dice que el trato desigual es muy poco y el 32 % considera que el trato desigual no existe.
- En menor proporción, el 9 % dice haber sufrido discriminación personalmente por motivos de orientación sexual.

11. Clima para personas con discapacidades

Quienes tienen discapacidades también declaran desafíos en el clima de la UCSF.

- Solo el 32 % de las personas con alguna discapacidad dice que el clima para personas con discapacidades es bueno o muy bueno, mientras que el 17 % dice que el clima es malo o muy malo y el 27 % dice que no sabe.
- El 26 % de las personas con alguna discapacidad dice que el trato hacia las personas con discapacidades es muy desigual (9 %) o algo desigual (17 %), mientras que el 12 % dice que el trato desigual es muy poco y el 16 % considera que el trato desigual no existe (el 44 % no sabe).
- Una proporción menor (15 %) dice haber sufrido discriminación por motivos de discapacidad en los últimos tres años en la UCSF.

12. Experiencias de comportamiento hostil/excluyente/intimidatorio/ofensivo

Aproximadamente una de cuatro personas de la comunidad de la UCSF declara haber experimentado comportamientos hostiles, excluyentes, intimidatorios y ofensivos. Quienes han experimentado esto generalmente indican que su puesto (por ejemplo, miembro del personal) es el motivo del comportamiento.

- En general, el 24 % de la comunidad de la UCSF dice haber experimentado comportamientos excluyentes (p. ej., fue evitado o ignorado), intimidatorios, ofensivos y hostiles (fue hostigado o acosado) durante el último año en la UCSF.
- De quienes han experimentado comportamientos excluyentes, una mayoría simple dice haberlos experimentado dos o tres veces (47 %), mientras que un 21 % dice haberlos experimentado de cuatro a diez veces. El 18 % dice que solo ha experimentado estos comportamientos una vez, mientras que el 13 % dice haberlos experimentado más de diez veces.
- Las formas de comportamiento excluyente más comunes entre las personas que lo han experimentado son las siguientes: sentir intimidación o acoso (el 61 % de quienes declararon algún tipo de comportamiento); sentir aislamiento, exclusión o abandono (52 %); temer recibir un mal resultado en la evaluación del desempeño por un entorno laboral hostil (27 %); recibir comentarios inapropiados sobre la apariencia, la forma de hablar, el estilo de vida, la familia o la cultura (26 %); o ser identificado como el vocero del grupo de identidad al que se pertenece (14 %).
- Casi la mitad de quienes experimentaron un comportamiento excluyente (48 %) cree que fue a causa de su puesto. Las otras causas más comunes a las que lo atribuyen son la raza o la etnia (32 %), el género (27 %), la edad (20 %) y la nacionalidad o el estado de inmigrante (12 %).
- Los mismos grupos raciales o étnicos que describen niveles de discriminación superiores y calificaciones menos positivas para el clima también son los que tienen más probabilidades de reconocer que han experimentado comportamientos excluyentes, por ejemplo:
 - Personas afroamericanas y de color (34 %)
 - Personas nativas americanas (40 %)
- Las personas con alguna discapacidad (38 %) también tienen más probabilidades de experimentar comportamientos excluyentes.
- Las personas LGBTQ+ (29 %) experimentan tasas de comportamientos excluyentes un poco más elevadas que las personas heterosexuales (24 %).
- Las mujeres (26 %) tienen un poco más de probabilidades que los hombres (20 %) de reconocer que han experimentado comportamientos excluyentes, independientemente de si son miembros del cuerpo docente y del personal o estudiantes. Sin embargo, la brecha es mayor entre los miembros del cuerpo docente (el 29 % de las mujeres y el 18 % de los hombres que componen el cuerpo docente experimentan un trato excluyente u hostil).
 - Las personas trans o no binarias (38 %) también experimentan altas tasas de comportamientos excluyentes.

13. Entorno laboral y de aprendizaje

A finales de 2021, cuando se desarrolló la encuesta, la mayoría de los miembros de la comunidad de la UCSF se encontraban trabajando de manera presencial y a tiempo completo o con un programa híbrido, mientras que solo la quinta parte trabajaba exclusivamente de manera remota. Aunque las percepciones del clima de la UCSF son similares en términos generales, independientemente del entorno laboral o de aprendizaje, las experiencias con el comportamiento excluyente son más comunes entre las personas que trabajan o estudian de manera presencial, mientras que las personas con un programa híbrido tienen más probabilidades de sentir el impacto de brindar cuidado durante la pandemia en sus trabajos.

- En general, el 40 % estudia o trabaja exclusivamente de manera presencial, el 19 % lo hace exclusivamente de manera remota y el 38 % lo hace con un programa híbrido.
- Entre los grupos en los que es más común trabajar o estudiar exclusivamente de forma remota, se incluyen los siguientes:
 - Personal del campus (38 %)
 - Personas de la Escuela de Enfermería (38 %)
 - Personas de entre 50 y 59 años (25 %) y de 60 años o más (28 %)
- Entre los grupos con más probabilidades de utilizar un programa híbrido, se incluyen los siguientes:
 - Cuerpo docente (65 %) y estudiantes (62 %)
 - Escuela de Farmacia (64 %)
 - Personas menores de 30 años (51 %)
- Entre los grupos con más probabilidades de trabajar o estudiar de forma totalmente presencial, se incluyen los siguientes:
 - Personal de UCSF Health (60 %)
 - Quienes han estado en la UCSF por menos de cinco años (55 %)
- La comodidad con el clima de la UCSF es más consistente en el entorno laboral o de aprendizaje (el 69 % de los empleados o estudiantes con modalidad presencial se siente muy cómodo o cómodo, en comparación con el 72 % de las personas con modalidad remota y el 72 % de las personas con modalidad híbrida).
- Los estudiantes o empleados con modalidad presencial (29 %) describen tasas más elevadas de comportamientos excluyentes que sus pares con modalidad híbrida (23 %) y remota (19 %). Este grupo con modalidad presencial también califica a la UCSF de forma un poco menos positiva en cuanto a su implementación de los valores PRIDE.

14. Variación del clima según la escuela

El clima general goza de una apreciación positiva en las cuatro escuelas de la UCSF. No obstante, los miembros del cuerpo docente, del personal y los estudiantes de la Escuela de Medicina y la Escuela de Farmacia tienen percepciones más positivas que quienes están en la Escuela de Odontología y la Escuela de Enfermería.

- El 78 % de las personas que asisten a la Escuela de Farmacia se siente cómodo o muy cómodo con el clima de la UCSF, seguido por el 75 % de las personas que asisten a la Escuela de Medicina, el 63 % de las que asisten a la Escuela de Enfermería y el 55 % de las que asisten a la Escuela de Odontología.
- Tres cuartos del personal y del cuerpo docente de la Escuela de Medicina (75 %) y de la Escuela de Farmacia (74 %) se sienten bastante o muy satisfechos con sus carreras profesionales, con porcentajes menores registrados en la Escuela de Enfermería (66 %) y la Escuela de Odontología (55 %) en cuanto a satisfacción profesional.
- Una gran mayoría de las personas que pertenecen a la Escuela de Farmacia y la Escuela de Medicina cree que la UCSF está haciendo un excelente o muy buen trabajo a la hora de crear un clima que represente cada uno de los valores PRIDE. Menos personas en la Escuela de Odontología dicen que la UCSF está haciendo un buen trabajo para representar los valores PRIDE, mientras que las personas que asisten a la Escuela de Enfermería son menos positivas a la hora de calificar los intentos de la universidad para abordar la diversidad.
- La Escuela de Farmacia es la que presenta los niveles más bajos de discriminación de cualquier tipo (14 %), mientras que las escuelas que presentan tasas más elevadas o casi similares son la Escuela de Medicina (22 %), la Escuela de Odontología (23 %) y la Escuela de Enfermería (25 %).
- El 26 % de quienes asisten a la Escuela de Odontología dice haber experimentado algún tipo de comportamiento excluyente. Presentan porcentajes menores la Escuela de Enfermería (22 %), la Escuela de Medicina (20 %) y la Escuela de Farmacia (14 %) con respecto a estas experiencias.
- Las personas que asisten a la Escuela de Farmacia (76 %) y la Escuela de Medicina (74 %) tienen más probabilidades de sentirse más seguras con sus capacidades de ejercer un cambio positivo en la UCSF, mientras que en las personas que asisten a la Escuela de Enfermería (67 %) y la Escuela de Odontología (56 %) se observa menos confianza.
- La mayoría de las personas de la Escuela de Medicina (61 %), la Escuela de Enfermería (59 %) y la Escuela de Farmacia (56 %) tiene un tutor, mientras que en la Escuela de Odontología (39 %) estos acuerdos son menos frecuentes.