Acompañamiento a grupos subrepresentados

Universidad de Las Américas · 2025-2026

Universidad de Las Américas desarrolla programas de acompañamiento para estudiantes y colaboradores de grupos subrepresentados, en especial personas con discapacidad, con el fin de asegurar su plena participación en la vida universitaria.

Estudiantes

Desde 2021, la Universidad trabaja de forma sistemática con sus estudiantes con discapacidad. El Plan de Acompañamiento de Estudiantes con Discapacidad define un ciclo que va desde el ingreso, con la identificación de necesidades y los ajustes metodológicos y de infraestructura, hasta la preparación para las prácticas y el egreso. El Protocolo de Apoyo para Estudiantes en Situación de Discapacidad establece las condiciones de accesibilidad y las adecuaciones en la docencia y la evaluación.

Colaboradores

La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, aprobada en 2025 a partir de un diagnóstico institucional, establece un Gestor de Inclusión Laboral certificado, ajustes razonables y acompañamiento en la incorporación.

Documentos institucionales incluidos

Documento	Páginas
Declaración de Accesibilidad, Servicios de Apoyo y Programas de Acompañamiento para Personas con Discapacidad 2026	2–5
Plan de Acompañamiento de Estudiantes con Discapacidad (DR 09042024-01)	6–38
Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (DR 18062025-02)	39–51
Protocolo de Apoyo para Estudiantes en Situación de Discapacidad (DR 25102018-01)	52–63

Accesibilidad, servicios de apoyo y programas de acompañamiento para personas con discapacidad

2026

1. Introducción

Universidad de Las Américas (en adelante, "la Universidad" o "la institución"), en coherencia con su Plan de Desarrollo Estratégico 2024-2027, que la define como una universidad pluralista, inclusiva y responsable, reconoce que la plena participación de las personas con discapacidad en la vida universitaria exige eliminar las barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales que puedan existir en su entorno.

Desde el año 2021, la Universidad desarrolla un trabajo sistemático con sus estudiantes con discapacidad y, en junio de 2025, aprobó su **Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad** (Decreto de Rectoría Nº18062025-02), precedida de un diagnóstico institucional. La presente declaración da cuenta de las medidas vigentes en materia de **accesibilidad, servicios de apoyo y programas de acompañamiento**, y establece los compromisos que la institución asume para su implementación progresiva, tanto para sus colaboradores como para sus estudiantes.

2. Marco normativo y principios

Esta declaración se funda en la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** de Naciones Unidas, ratificada por Chile en 2008, en particular en sus artículos 9 (accesibilidad), 24 (educación) y 27 (trabajo y empleo); en la **Ley Nº20.422**, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cuyo artículo 39 obliga a las instituciones de educación superior a contar con mecanismos que faciliten el acceso de estas personas y a adaptar sus materiales y medios de enseñanza; en la **Ley Nº21.303**, que promueve el uso de la lengua de señas; en las **Leyes Nº21.015 y Nº21.275**, sobre inclusión laboral; y en las normas de accesibilidad de la **Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones**.

La Universidad orienta sus acciones por los principios de **accesibilidad universal**, **diseño universal**, **ajustes razonables**, **vida independiente** e **igualdad de oportunidades**, en los términos definidos por la Ley Nº20.422 y por su Política de Inclusión Laboral.

3. Instalaciones accesibles

La Universidad reconoce que la accesibilidad de sus campus existentes en Santiago, Viña del Mar y Concepción es una condición indispensable para la inclusión. En este ámbito, la institución:

- Realiza **ajustes razonables en los puestos de trabajo** de los colaboradores con discapacidad, de carácter físico, tecnológico u organizacional, identificados a partir del análisis de cada puesto (Política de Inclusión Laboral).
- Se compromete a desarrollar un **diagnóstico de accesibilidad física de sus campus**, que considere accesos, rampas, ascensores, servicios higiénicos, estacionamientos, señalética y rutas de evacuación, y a elaborar un **plan de mejoras** con prioridades y plazos definidos.
- Aplicará criterios de **diseño universal** en las nuevas obras, remodelaciones y habilitaciones de espacios, en conformidad con la normativa de accesibilidad vigente.

- Promoverá la **accesibilidad digital** de sus plataformas y portales institucionales, y la entrega de información y documentos en **formatos accesibles**, conforme a su Política de Inclusión Laboral.

4. Servicios de apoyo a personas con discapacidad

La Universidad dispone de los siguientes servicios y compromisos de apoyo:

- **Gestor de Inclusión Laboral**, certificado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que orienta a colaboradores y jefaturas, gestiona los ajustes razonables y coordina las acciones de inclusión en toda la institución.
- **Modelo de Gestión para Estudiantes con Discapacidad**, liderado por la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, que articula los recursos institucionales necesarios para eliminar las barreras que obstaculizan el proceso formativo.
- **Canales de denuncia y orientación accesibles**, que contemplan distintas modalidades de uso, tales como texto, videollamada y asistencia en lengua de señas.
- **Intérpretes de lengua de señas y apoyos personales**: la institución se compromete a proveer, según la evaluación de cada caso, interpretación en lengua de señas chilena en procesos de selección, inducción, capacitaciones y actividades institucionales, así como otros apoyos personales o técnicos que permitan la participación en igualdad de condiciones.

5. Programas de acceso, mentorías y apoyo focalizado

La Universidad desarrolla programas orientados a facilitar el ingreso, la permanencia y el desarrollo de las personas con discapacidad:

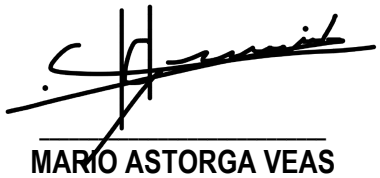
- **Plan de Acompañamiento a Estudiantes con Discapacidad**, implementado desde 2021 a partir de un diagnóstico y caracterización de la población estudiantil, cuyo objetivo es garantizar la **permanencia, progresión y titulación oportuna** de estos estudiantes.
- **Reclutamiento y selección inclusivos**: publicación de vacantes en la Bolsa Nacional de Empleo, procesos de selección con ajustes cuando la persona postulante lo requiere y cumplimiento íntegro de la reserva legal de contratación del 1%, que a la fecha corresponde a 16 personas con discapacidad contratadas.
- **Acompañamiento bajo el modelo de empleo con apoyo**, que permite extender el acompañamiento de acuerdo con las necesidades de cada persona.
- **Capacitación accesible**: un Plan Anual de Capacitación en materias de inclusión, impartido en horario laboral y en formatos que aseguren su comprensión por todas las personas.

6. Seguimiento y declaración final

El avance de estas medidas se planifica y evalúa a través del **Plan Anual de Inclusión Laboral** y de diagnósticos institucionales periódicos, bajo la coordinación de la Dirección General de Personas y del Gestor de Inclusión Laboral, en colaboración con la Dirección General de Asuntos Estudiantiles y las demás unidades con responsabilidad en materia de infraestructura y accesibilidad.

Universidad de Las Américas declara su compromiso de **avanzar de manera progresiva y sostenida** hacia una institución plenamente accesible, que cuente con los servicios de apoyo y los programas de

acompañamiento necesarios para que las personas con discapacidad, sean colaboradores o estudiantes, participen en la vida universitaria en igualdad de condiciones.



MARIO ASTORGA VEAS
Director General de Personas
Universidad de Las Américas

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

DECRETO RECTORÍA NÚMERO 09042024-01

Aprueba Plan de Acompañamiento de Estudiantes con Discapacidad.

VISTOS:

1º. El Plan de Acompañamiento de Estudiantes con Discapacidad presentado ante el Comité de Convivencia de la Junta Directiva por la Dirección General de Asuntos Estudiantiles a través de la Dirección de Relacionamiento Estudiantil, con fecha 4 de septiembre de 2023 y sus ajustes de fecha 16 de octubre de 2023, el cual se articula con el "Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad", vigente desde octubre del 2018;

2º. La necesidad de articular los recursos existentes en las distintas áreas de la Universidad y disponerlos, según la necesidad de cada uno de los estudiantes, para generar condiciones de accesibilidad e identificar las posibles barreras de acceso al aprendizaje para así favorecer entonos de aprendizaje equitativos. y;

3º. Lo dispuesto en el artículo 18 letra i) y v) del Reglamento Orgánico de la Universidad.

DECRETO:

Apruébese el Plan de Acompañamiento de Estudiantes con Discapacidad.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago, 9 de abril de 2024.

MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL

UDLA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
Secretaria General

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

UDLA
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS





Plan de Acompañamiento para Estudiantes con Discapacidad

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

UDLA
DOCUMENTO
OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

Elaborado por:
Fernanda Costa, Subdirección de Desarrollo Profesional
Belén Huerta, Kosmo Inclusión
Gabriela Pica, Dirección de Procesos Académicos
Yilda Quintanilla, Dirección de Bienestar Estudiantil

Revisado por:
David Campodónico, Dirección General de Asuntos Estudiantiles
Bernardita Correa, Dirección General de Asuntos Académicos
Patricia Pinto, Dirección de Desarrollo Profesional y Egresados

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

ÍNDICE

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

I.	**Introducción**	1
II.	**Objetivos**	2
1.	Objetivo General	3
2.	Objetivos específicos	3
III.	**Antecedentes**	4
1.	Internacional	5
2.	Nacional	5
IV.	**Modelo de Inclusión de Estudiantes con Discapacidad UDLA**	7
V.	**Ciclo inclusivo de Acompañamiento a Estudiantes con Discapacidad**	9
1.	Perfil de ingreso de los estudiantes	10
1.1	"Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad"	10
1.2	Declaración de discapacidad en el proceso de matrícula online (MOL)	11
1.3	Seguimiento de casos	12
2.	Identificación de necesidades	12
2.1	Ajustes Metodológicos	12
2.2	Adecuaciones de accesos e infraestructura	13
2.3	Apoyos Académicos	13
3.	Implementación	14
4.	Preparación para el egreso	14
4.1	Prácticas Profesionales	14
4.2	Preparación para el egreso	15
4.3	Movilidad y transiciones laborales	15
VI.	**Flujo**	16
VII.	**Referencias Bibliográficas**	18
VIII.	**Anexos**	20
1.	Ficha de ingreso	21



UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Acompañamiento para Estudiantes con Discapacidad se implementa desde el año 2022 y se articula con el "Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad", vigente desde octubre del 2018.

Este Plan surge como una necesidad de realizar un catastro anual sobre los estudiantes con discapacidad, para así efectuar un seguimiento del proceso formativo del estudiante, tanto en el ciclo inicial como en el profesional, y articular las medidas de apoyo que se indican en el "Sistema Integrado de Apoyo al Estudiante". Permite articular los recursos existentes en las distintas áreas de la Universidad y disponerlos, según la necesidad de cada uno de los estudiantes, para generar condiciones de accesibilidad e identificar las posibles barreras de acceso al aprendizaje para así favorecer entonos de aprendizaje equitativos.

Este acompañamiento se inicia una vez que el estudiante declara su discapacidad en el proceso de matrícula online (MOL), tanto para estudiantes nuevos como antiguos. A partir de esta declaración, se realiza una entrevista para confirmar si la condición del estudiante se constituye como una discapacidad, conocer su situación y, a partir de esto, coordinar las acciones para eliminar las posibles barreras de acceso que puedan existir, previo al inicio de año académico. De esta manera, la Universidad de Las Américas genera las condiciones necesarias para la inclusión de personas con discapacidad, mediante procesos y acciones que promuevan la equidad tanto en el acceso, permanencia, resultado y logro del proceso formativo, en un ambiente que resguarde los Derechos Humanos, valorando la diversidad de su comunidad y de su entorno.

A partir del catastro anual se realizan campañas comunicativas dirigidas que permiten informar a los estudiantes que declaran discapacidad sobre beneficios que entregan distintos organismos del Estado y orientarlos para su postulación. Además, se incentiva a que los estudiantes certifiquen su discapacidad con los organismos competentes y así pueden acceder a las ayudas estatales.

Adicionalmente, se identifican las necesidades de capacitación para los equipos y se les acompaña en el diseño de estrategias que permitan desarrollar prácticas académicas y de servicios desde una perspectiva inclusiva, en caso de ser necesario.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

II. OBJETIVOS

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

1. OBJETIVO GENERAL

Promover la permanencia, progresión y titulación oportuna de los/as estudiantes con discapacidad, eliminando las barreras de acceso al proceso formativo para garantizar condiciones de equidad y participación en todos los ámbitos de la vida universitaria.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener un catastro anual actualizado de los estudiantes con discapacidad, identificando y registrando las principales discapacidades que presentan, para adaptar eficazmente los recursos y apoyos.
- Articular los recursos disponibles en el área académica de la Universidad para implementar ajustes metodológicos, asegurando el cumplimiento del Perfil de Egreso de cada carrera y la adaptación a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad.
- Coordinar, en conjunto con el área de operaciones, ajustes en infraestructura y equipamiento, según las necesidades identificadas de los estudiantes con discapacidad, para garantizar accesibilidad física y tecnológica.
- Identificar necesidades de actualización de conocimientos, normativas y protocolos para colaboradores y académicos, promoviendo un ambiente educativo inclusivo y actualizado.
- Fomentar la acreditación de la discapacidad frente a los organismos competentes para que los estudiantes puedan postular y acceder a beneficios del Estado.
- Dirigir campañas comunicacionales específicas para informar sobre acceso a beneficios del Estado y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la inclusión.

En resumen, la Universidad de Las Américas demuestra su compromiso con la inclusión a través del Plan de Acompañamiento para Estudiantes con Discapacidad. La implementación de este plan refleja la convicción de la institución en la creación de un entorno educativo que promueva la participación plena y el éxito académico de todos sus estudiantes.

La actualización constante del catastro, la articulación de recursos, la coordinación de ajustes en infraestructura, la identificación de necesidades de capacitación y la promoción de la acreditación son acciones clave para construir una comunidad universitaria inclusiva y consciente. La visión consiste en crear un entorno donde cada estudiante tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial, contribuyendo así al progreso de una sociedad más equitativa e inclusiva.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

III. ANTECEDENTES

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

1. INTERNACIONAL

1.1. CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Actualmente el marco internacional con respecto a la Discapacidad considera el enfoque de derecho, que, a su vez, sustenta la normativa nacional, la cual apunta directamente a lograr la inclusión social de cada persona con discapacidad, favoreciendo un contexto o entorno accesible e inclusivo.

Además, la Convención Internacional sobre los derechos de personas con discapacidad reconoce la facultad de ejercicios de las Personas con Discapacidad, pasando del sistema de sustitución al sistema de apoyo en la toma de decisiones. Señala el compromiso de los Estados Partes en la adopción de medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para sensibilizar a la sociedad y así contribuir a la visibilización de los derechos de las Personas con Discapacidad. Finalmente, declara luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las PcD y promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las PcD (art. 8).

El año 2008 el Estado Chileno ratifica los tratados expuestos por la Convención y se compromete a favorecer medidas que aseguren y resguarden el reconocimiento de las PcD. Por lo tanto, el Estado debe garantizar la igual ante la ley, así mismo, debe generar propuestas que permitan eliminar o disminuir las barreras que surgen en cada contexto y de esta manera, favorecer el acceso y participación de todos los servicios, incluyendo los servicios educacionales. Por lo cual, la educación inclusiva pasa a ser un factor preponderante para contribuir a la equidad, mediante una educación de calidad que garantiza los derechos de las personas con discapacidad, considerando las necesidades y requerimientos de apoyo de los y las estudiantes para promover la inclusión social. (art. 24)

2. NACIONAL

2.1 LEY 20.422 QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Es promulgada en febrero del año 2010 y su objetivo es asentar en la política pública nacional los principios declarados en la Convención sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Un elemento central es la transición desde el modelo médico al modelo de carácter social, pasando del aseguramiento de la integración a la inclusión en todos los ámbitos de la política nacional.

En el ámbito de la Educación, la Ley 20.422 es resolutoria en el artículo Art. 24 al apuntar que "Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos...". Este precepto señala la necesidad de generar igualdad de oportunidades, respetando la condición de la PcD, adecuando de manera particular (ajustes razonables) los medios necesarios para que pueda participar en igualdad de condiciones en distintos ámbitos de la vida (trabajo, educación, etc.).

Por otra parte, el Art. 39 de la Ley advierte que "El Ministerio de Educación cautelará la participación de las personas con discapacidad en los programas relacionados con el aprendizaje, desarrollo cultural y el perfeccionamiento". Para dar cumplimiento a lo expuesto "Las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras", poniendo al servicio de las necesidades de los estudiantes con discapacidad el Diseño Universal de Aprendizaje y las distintas Tecnologías.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

[1] Para referirnos a Personas con Discapacidad se utilizará PcD

2.2 LEY N° 21.091. SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Con vigencia desde mayo del 2018, en su Art. 2 Párrafo 1 Disposiciones Generales, refiere lo siguiente:

- "d) Diversidad de proyectos educativos institucionales. El Sistema promueve y respeta la diversidad de procesos y proyectos educativos, que se expresa en la pluralidad de visiones y valores sobre la sociedad y las formas de búsqueda del conocimiento y su transmisión a los estudiantes y a la sociedad, incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad."

- "e) Inclusión. El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. En este sentido, el Sistema promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad."

De la Ley Nº 21.091, se destaca a su vez, el Art. 13 donde se establece que "...El sistema de acceso deberá contemplar programas especiales de acceso, de carácter general, los que, de acuerdo con el principio de inclusión, deberán tener por objeto fomentar la equidad en el ingreso de estudiantes. Sin perjuicio de lo anterior, las instituciones de educación superior podrán tener sus propios programas, los que deberán ser aprobados por el comité de acceso respectivo."

Por último, el Art. 14 señala "El Sistema de Acceso regulado en esta ley, así como los procesos e instrumentos de acceso que utilicen las instituciones de educación superior, deberán resguardar especialmente los principios de no discriminación arbitraria, transparencia, objetividad y accesibilidad universal, éste último de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 3 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Asimismo, deberán ajustarse a lo dispuesto en la ley N° 19.628 que establece normas sobre protección de la vida privada".

2.3 LEY N° 20.609. QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

Con vigencia desde Julio del 2012, establece un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente la autoridad del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Se entiende por discriminación arbitraria a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. La discapacidad, entre otros, es uno de los motivos que pueden acogerse a esta ley.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

IV. MODELO DE INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD UDLA

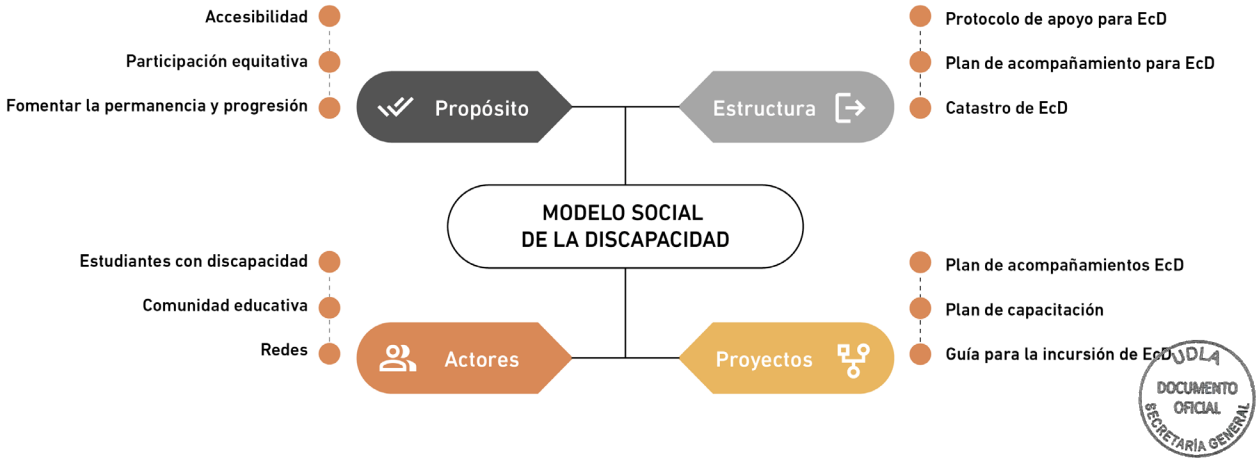
UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

El término de discapacidad ha sido ampliamente debatido en las últimas décadas y abordado desde múltiples modelos teóricos. En el año 2001, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y la Organización Mundial de La Salud (OMS), definieron que la discapacidad se concibe como un fenómeno multidimensional, resultante de la interacción de las personas con el entorno. Esta clasificación se condice con la definición de la Convención de DDHH de las PcD, la que apunta a que no se determina como un problema de falta de capacidad, sino como limitaciones personales y restricciones contextuales para participar en las actividades consideradas normales para otras personas de su mismo género, edad y condición social.

Así mismo, la OMS define la discapacidad como un término general que abarca las deficiencias, limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal, por otra parte, las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Según los antecedentes expuestos, en UDLA se sostendrá la concepción de discapacidad desde el Modelo Social, es decir, asumiendo la responsabilidad de la inclusión en el contexto y no en la persona, evitando así cualquier tipo de discriminación fundada en la discapacidad.

Modelo de inclusión UDLA

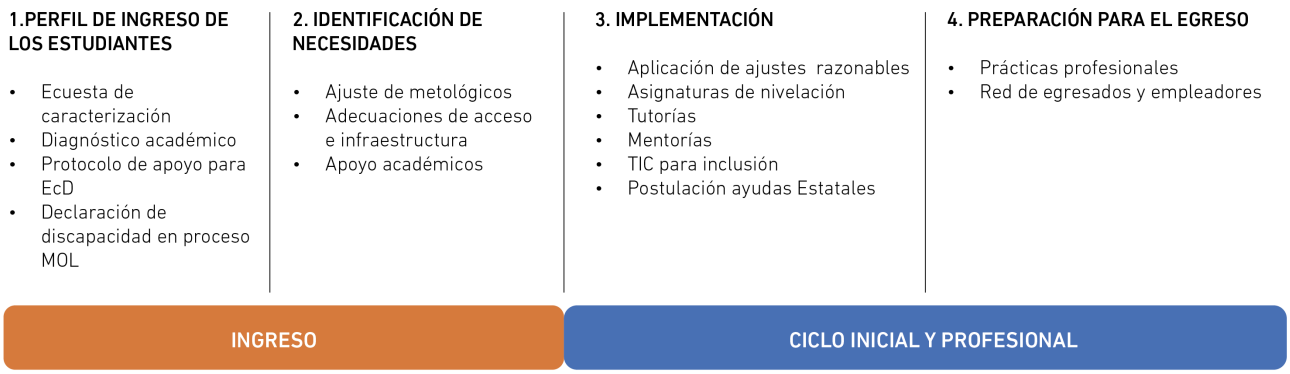


V. CICLO INCLUSIVO DE ACOMPAÑAMIENTO A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

En el ciclo inclusivo de acompañamiento a Estudiantes con Discapacidad, en adelante, EcD, se describirán las diversas acciones y procesos de apoyo de las distintas áreas de la Universidad con el objetivo de consolidarlos e institucionalizarlos.

Plan de acompañamiento estudiantes con discapacidad



1. PERFIL DE INGRESO DE LOS ESTUDIANTES

Anualmente UDLA realiza el levantamiento sobre el perfil con que ingresan los estudiantes nuevos a partir de diversos instrumentos: la Encuesta de Caracterización, la Evaluación Diagnóstica Psicoeducativa y la Evaluación Diagnóstica de Ingreso. A partir de esta información se generan acciones académicas y de apoyo para entregarle a los estudiantes herramientas que le permitan desarrollar su potencial académico en un ambiente que potencia y promueve el bienestar integral.

1.1 "PROTOCOLO DE APOYO PARA ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD"

Desde octubre del 2018 se encuentra vigente el "Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad" que permite identificar de manera oportuna a EcD desde su ingreso a UDLA, específicamente estableciendo la normativa en relación con el proceso de admisión, matrícula y apoyo a la progresión de los estudiantes con discapacidad .

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

1.2 DECLARACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL PROCESO DE MATRÍCULA ONLINE (MOL)

Durante el proceso de matrícula en línea (MOL) tanto para estudiantes nuevos como antiguos, se solicita a cada estudiante completar una declaración de discapacidad de carácter censal. Aunque esta pregunta es obligatoria, es importante destacar que no existe una disposición que obligue a una persona con discapacidad a declararla si así lo prefiere. Por tanto, se reconoce que una persona puede legítimamente decidir no declarar su situación. El estudiante debe especificar el tipo de discapacidad, con la opción de seleccionar más de una alternativa si corresponde. Además, se solicita información sobre si cuenta con Registro Nacional de Discapacidad (RND) y si recibe pensión de invalidez.

Al concluir este proceso, se solicita la autorización del estudiante para ser contactado por un especialista. Este contacto tiene como objetivo comprender mejor la situación del estudiante y coordinar los ajustes necesarios para eliminar posibles barreras que puedan dificultar el acceso y la participación en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Es importante destacar que la discapacidad no es estática y puede presentarse en cualquier momento de la vida, ya sea por motivos de enfermedad o accidentes. En caso de que un estudiante no esté considerado en el catastro inicial, puede ser derivado para activar los mecanismos de apoyo mediante el flujo 01.3.2.43 “Entrevista Estudiante con Discapacidad (EcD)”.

Es fundamental subrayar que no se puede derivar a una persona a un proceso de diagnóstico sin su consentimiento expreso. **Si un estudiante no se identifica como persona con discapacidad, no se realizarán derivaciones posteriores. Además, se garantiza la confidencialidad del diagnóstico si el estudiante así lo solicita.**

Descripción de tipos de Discapacidad en el proceso MOL:

- Discapacidad Física o Motora: Funciones relacionadas con la capacidad física y la destreza motora.
- Discapacidad Física - Visceral: Funciones de los órganos internos (por ejemplo, aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, endocrino – metabólico y hematopoyético).
- Discapacidad Auditiva: Funciones sensoriales, Audición (aun utilizando audífonos).
- Discapacidad Visual: Funciones sensoriales, Visión (no incluye miopía o astigmatismo en niveles leve a moderado).
- Discapacidad Intelectual: Funciones del rendimiento intelectual.
- Discapacidad Psíquica: Funciones del comportamiento adaptativo derivadas de una enfermedad psíquica.
- Discapacidad Psicosocial: Funciones de la comunicación y relación (Condición de Espectro Autista).

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

[3] Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad

1.3 SEGUIMIENTO DE CASOS

Una vez que el estudiante, tanto nuevo como antiguo, completa la declaración de discapacidad en MOL , se genera una solicitud SRM a través del flujo 01.3.2.41 Plan de Acompañamiento EcD, el cual se deriva de manera automática al encargado de inclusión. Éste realiza una entrevista al estudiante que declara discapacidad y además autoriza el uso de la información para ser contactado. En esta entrevista el encargado solicita la acreditación de discapacidad mediante alguno de estos certificados:

- Registro Nacional de Discapacidad.
- Pensión de invalidez.
- Certificado médico que acredite la discapacidad.

Además, realiza una evaluación de situación del estudiante para conocer si su condición se constituye en una situación de discapacidad y completa la ficha de ingreso en donde se recogen antecedentes mórbidos, académicos y sociales. Una vez que se confirma la situación de discapacidad se realiza la marca en BANNER en la forma SWAMEDI.

2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Durante la entrevista inicial, que sigue a la declaración de discapacidad, se lleva a cabo un análisis de los recursos tecnológicos y materiales actuales disponibles en UDLA. Esta evaluación tiene como objetivo disponer de estos recursos de manera adecuada, según las necesidades identificadas de los Estudiantes con Discapacidad (EcD). Además, se articula la información relacionada con las necesidades específicas de apoyo de los EcD, que puedan requerir soporte técnico y recursos tecnológicos para un acceso a la información y al aprendizaje oportuno, pertinente y eficiente.

Paralelamente, se guía a los EcD para que certifiquen su situación ante los organismos competentes, para quienes no tengan el Registro Nacional de Discapacidad, permitiéndoles así postular a diversas ayudas proporcionadas por el Estado. Se llevan a cabo campañas informativas dirigidas a la base de EcD, brindándoles detalles sobre la postulación a ayudas técnicas y el apoyo estatal, además de ofrecer orientación durante el proceso.

A partir de la entrevista conducida por el encargado de discapacidad, se realiza un levantamiento de las necesidades de ajustes razonables que puedan requerir cada caso de EcD. Estos ajustes abarcan:

2.1 AJUSTES METODOLÓGICOS

Los ajustes metodológicos se refieren a la gestión de ajustes académicos directamente relacionados con el plan de estudios y el currículum de la carrera. Se efectúa a través de la Dirección General de Asuntos Académicos, la cual dirige esta derivación hacia la unidad correspondiente. Se proporciona información acerca de las características de los Estudiantes con Discapacidad (EcD) recopiladas en el proceso anterior, permitiendo así la evaluación de ajustes curriculares razonables y pertinentes que impulsen el progreso académico y resguarden el logro del perfil de egreso propio de cada carrera. La adecuación curricular debe garantizar mantener los resultados de aprendizaje de la asignatura y el perfil de egreso de la carrera, mientras se introducen cambios metodológicos y/o evaluativos que posibiliten al estudiante la adquisición, desarrollo y evidencia de dichos aprendizajes.

Se destaca la importancia de trabajar con los Directores y Directoras de Escuela, Departamento o Instituto la implementación de metodologías y prácticas pedagógicas que promuevan la inclusión de los estudiantes, considerando sus respectivas discapacidades.

Asimismo, se lleva a cabo la capacitación de los docentes en la implementación de adecuaciones curriculares específicas, con el objetivo de fortalecer su capacidad para adaptar el proceso de enseñanza a las necesidades particulares de los estudiantes con discapacidad.

[4] MOL Matrícula online
[5] Anexo n°1

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

En el caso de estudiantes que se encuentran en el ciclo profesional de su plan de estudios, se extiende la notificación a la Dirección de Desarrollo Profesional y Egresados. El objetivo es proporcionar los apoyos necesarios que faciliten la preparación para el egreso e inserción laboral. En este contexto, el Centro de Desarrollo Profesional y Egresados implementará diversas acciones, como la preparación para la práctica, la transición al primer empleo y el acompañamiento en transiciones y movilidad laboral, dirigidas a los Estudiantes con Discapacidad (EcD).

Aquellos estudiantes que no declaran su discapacidad en el momento de matrícula y soliciten a la academia ajustes metodológicos, deberán acreditar su situación de discapacidad mediante un certificado de pensión de invalidez, Registro Nacional de Discapacidad o un certificado médico que indique en detalle los motivos de la solicitud de ajuste. El estudiante deberá ser entrevistado por el encargado de inclusión, quien recabará los antecedentes necesarios, según indica la ficha de ingreso, y coordinará los ajustes con las áreas respectiva, según sea el caso.

2.2 ADECUACIONES DE ACCESOS E INFRAESTRUCTURA

Las adecuaciones de accesos e infraestructuras se refieren a las intervenciones planificadas y coordinadas para garantizar la accesibilidad y eliminar barreras en los espacios físicos utilizados por estudiantes con discapacidad. Estas acciones incluyen la realización de un análisis ergonómico, la determinación de medidas específicas de accesibilidad en el campus, la coordinación de ajustes en la distribución y ubicación espacial, así como la adaptación de entornos para favorecer la autonomía e integración en actividades académicas. También comprenden la identificación y provisión de ayudas técnicas y elementos de accesibilidad universal, la evaluación y catastro de recursos tecnológicos, y la articulación de soporte técnico en la Biblioteca y Campus Virtual. En conjunto, las adecuaciones físicas buscan crear un entorno educativo inclusivo y accesible, asegurando condiciones óptimas para el aprendizaje y la participación de los estudiantes con discapacidad.

Estas adecuaciones son gestionadas por el Director de Administración y Operaciones de Sede, quien revisa y garantiza que los espacios universitarios sean accesibles para los estudiantes con discapacidad.

2.3 APOYOS ACADÉMICOS

Los apoyos académicos se refieren a la gestión de adaptaciones y consideraciones especiales para los estudiantes, atendiendo aspectos más allá del ámbito académico. Esto implica coordinar las necesidades individuales de los estudiantes para asegurar un entorno inclusivo y accesible. Se aborda cualquier aspecto relacionado con la forma del proceso de aprendizaje, adaptando la metodología educativa y recursos para ajustarse a las diversas formas de aprender. Se promueve la flexibilidad y personalización en el enfoque pedagógico para que cada estudiante se beneficie del proceso de aprendizaje, independientemente de sus necesidades particulares.

La dirección de carrera del campus desempeña un papel esencial en esta gestión. En primer lugar, supervisa y gestiona la presentación de certificados médicos para justificar atrasos e inasistencias, conforme al Reglamento del Estudiante, reconociendo y respondiendo a situaciones de salud que puedan afectar la participación regular en las actividades académicas. Esto permite comprender las circunstancias de los estudiantes y ofrecer el apoyo necesario. Además, se coordina los tiempos de aplicación y la duración de las evaluaciones, reconociendo las necesidades específicas de cada estudiante. Se establecen ajustes razonables, como tiempos adicionales o adaptaciones en los entornos de evaluación, según las necesidades individuales.

En resumen, la gestión de la dirección de carrera se centra en crear un entorno educativo inclusivo, reconociendo y abordando las necesidades individuales de los estudiantes para garantizar su pleno desarrollo académico y personal. En casos donde el director de carrera identifica ajustes que afectan o involucran elementos del currículum o del plan de estudios, debe elevar el caso a la dirección de escuela para su revisión. A su vez, la dirección de escuela notifica a la Dirección General de Asuntos Académicos para solicitar orientación.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

3. IMPLEMENTACIÓN

En el caso de estudiantes que se encuentran en el ciclo profesional de su plan de estudios, se extiende la notificación a la Dirección de Desarrollo Profesional y Egresados. El objetivo es proporcionar los apoyos necesarios que faciliten la preparación para el egreso e inserción laboral. En este contexto, el Centro de Desarrollo Profesional y Empleabilidad implementará diversas acciones, como la preparación para la práctica, la transición al primer empleo y el acompañamiento en transiciones y movilidad laboral, dirigidas a los Estudiantes con Discapacidad (EcD).

Aquellos estudiantes que no declaran su discapacidad en el momento de matrícula y soliciten a la academia ajustes metodológicos, deberán acreditar su situación de discapacidad mediante un certificado de pensión de invalidez, Registro Nacional de Discapacidad o un certificado médico que indique en detalle los motivos de la solicitud de ajuste. El estudiante deberá ser entrevistado por el encargado de inclusión, quien recabará los antecedentes necesarios, según indica la ficha de ingreso, y coordinará los ajustes con las áreas respectiva, según sea el caso.

- Ajustes metodológicos se deriva a la Dirección General de Asuntos Académicos mediante el flujo 01.3.2.46 Sugerencias Metodológicas EcD.
- Adecuaciones de acceso e infraestructura se deriva al Director de Administración y Operaciones de Sede mediante el flujo 01.3.2.47 Sugerencia Ajuste Infraestructura EcD.
- Apoyos académicos se deriva al Director de Carrera respectivo mediane el flujo 01.3.2.48. Sugerencias de Apoyos Académicos EcD.

4. PREPARACIÓN PARA EL EGRESO

Los programas y las actividades del Centro de Desarrollo Profesional y Empleabilidad (CDPE) serán adecuados para que sean inclusivos. Asimismo, el equipo estará capacitado para desarrollar los contenidos de cada actividad en la perspectiva de la diversidad e inclusión.

4.1 PRÁCTICAS PROFESIONALES

Preparación para la práctica

- Se identificará a los EcD próximos a realizar su práctica.
- Se realizará asesoría personalizada en la elaboración de su Curriculum Vitae.
- Se entregará orientación grupal en el funcionamiento de los procesos de selección y cómo enfrentar una entrevista de trabajo.
- Previo al inicio, se organizará una actividad grupal de apresto de carácter reflexivo que aborde la práctica como una instancia relevante para el desarrollo de carrera, la transición al mundo laboral y la generación de redes de contacto.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Centros de Práctica

- Se incentivará la firma de convenios con centros de práctica que aseguren cupos para EcD.
- Se gestionará que los centros de práctica cuenten con las medidas de accesibilidad necesarias para la incorporación de EcD.
- Se entregará orientación respecto de posibles ajustes razonables.

4.2 PREPARACIÓN PARA EL EGRESO

En sus programas y actividades, el CDPE promueve el desarrollo de competencias de empleabilidad en estudiantes y egresados con discapacidad de UDLA, de acuerdo con sus necesidades y proyectos laborales. Algunas de las temáticas que se abordan en sus actividades, que se podrán adecuar a EcD son:

- Uso de plataformas digitales para la búsqueda de empleo.
- Gestión de redes de contacto.
- Fomento al emprendimiento.
- Preparación para el ejercicio independiente de la profesión.

4.3 MOVILIDAD Y TRANSICIONES LABORALES

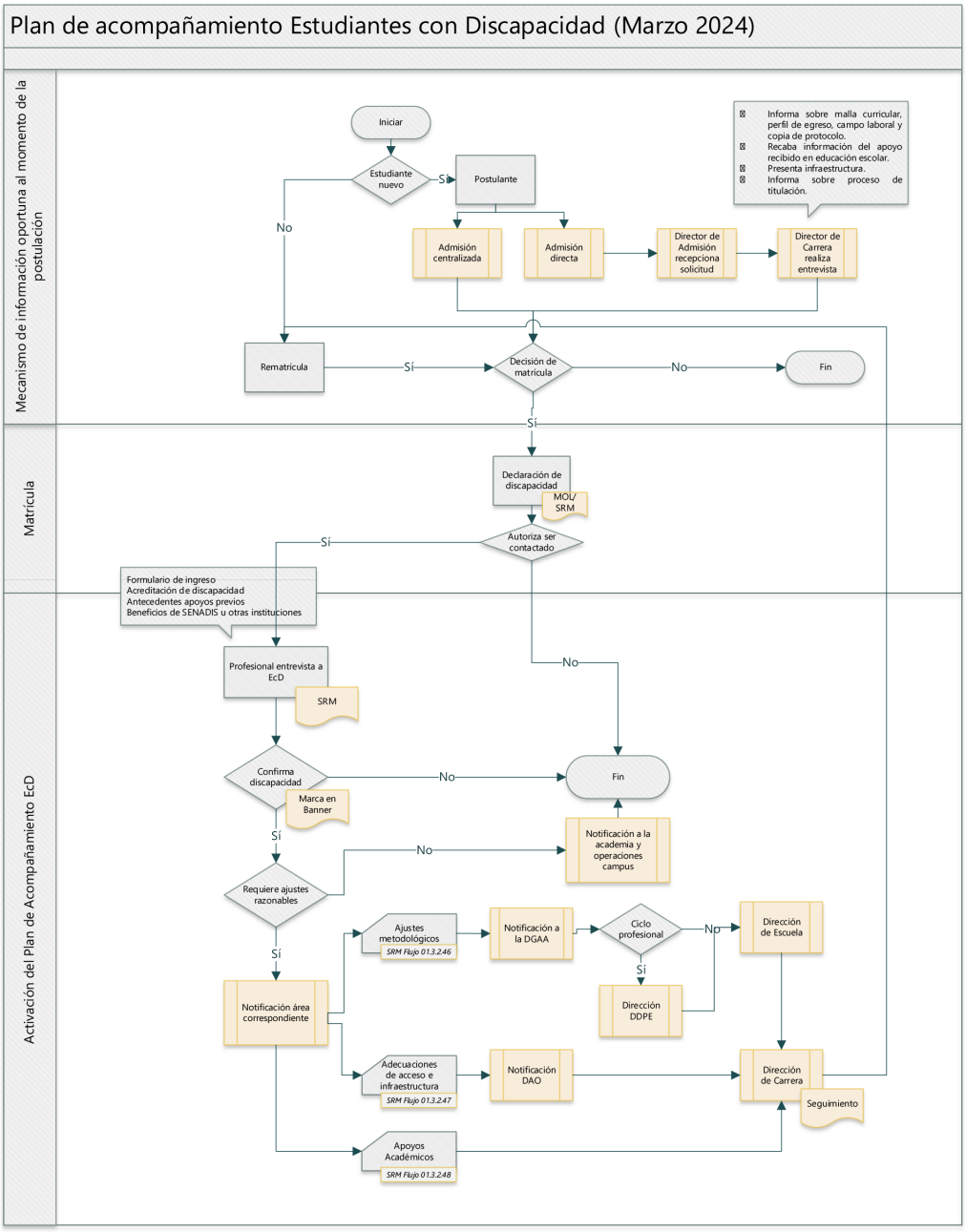
Se otorgará acompañamiento en transiciones y movilidad laboral a partir del egreso de los EcD dentro de las actividades grupales que mensualmente realiza el CDPE y con asesorías personalizadas, si fuese necesario.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

VI.FLUJO

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

VI. FLUJO



UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

- Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York, Estados Unidos.
- Ministerio de Planificación. (2010). Ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Educación. (2018). Ley N° 21.091 sobre Educación Superior. Gobierno de Chile.
- Ministerio Secretaría General de Gobierno. (2012). Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación. Gobierno de Chile.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Ginebra, Suiza.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

VIII. ANEXOS

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

1. FICHA DE INGRESO

FICHA DE INGRESO
PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre		Nacionalidad	
Run		Dirección	
Sexo		Región	
Fecha de Nacimiento		Comuna	
Edad		Fono contacto	
Carrera		E-Mail	
Campus		Fecha de Ingreso	

II. ANTECEDENTES ACADÉMICOS

Año de ingreso a UDLA			Avance de Malla	
Perteneció a PIE	Sí		No	
Estudios Superiores previos	Sí		No	
Titulado/a			Egresado/a	
Institución				
Carrera				

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

III. SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Tipo de Discapacidad		Diagnóstico
Física - Motora		
Física - Visceral		
Sensorial - Visual		
Sensorial - Auditiva		
Mental - Intelectual		
Mental - Psíquica		
Espectro del Autismo		Nivel
Acreditación de discapacidad		
RND		Porcentaje
Pensión de Invalidez		
Certificado médico		
Otro documento (señale cuál)		

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

IV. ANTECEDENTES RELEVANTES

CONDICIÓN DE SALUD Señale si existe alguna condición de salud o tratamiento actual de el o la estudiante que sea importante informar.
AMBITO SOCIAL Específique apoyos que requiere el o la estudiante respecto de autonomía, habilidades sociales, autocuidado, emociones, u otro que influya en su participación y proceso de aprendizaje.
ASPECTOS ACADÉMICOS Señale aquella información más relevante para desarrollo del proceso formativo de la o el estudiante. (Se debe indicar los ajustes implementados en su proceso educativo previo).
AMBITO CURRICULAR Indique en qué asignaturas, el o la estudiante requiere apoyo.
OTRO Indique otro ámbito en que el o la estudiante requiere apoyo, si corresponde.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

UNIVERSIDAD DE LAS AMĒRICAS

Elaborado por:
Fernanda Costa, Subdirección de Desarrollo Profesional
Belén Huerta, Kosmo Inclusión
Gabriela Pica, Dirección de Procesos Académicos
Yilda Quintanilla, Dirección de Bienestar Estudiantil

Revisado por:
David Campodónico, Dirección General de Asuntos Estudiantiles
Bernardita Correa, Dirección General de Asuntos Académicos
Patricia Pinto, Dirección de Desarrollo Profesional y Egresados

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

UDLA
DOCUMENTO
OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

Plan de Acompañamiento para Estudiantes con Discapacidad

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

DECRETO RECTORÍA NÚMERO 18062025-02

Promulga acuerdo que aprueba Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

VISTOS:

1º. El acuerdo adoptado por la Junta Directiva en Sesión de fecha 18 de junio de 2025, que aprobó la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, propuesta por la Dirección General de Personas.

2º. Lo dispuesto en el artículo 36 letra e) de los Estatutos de la Universidad; y

3º. Lo dispuesto en el artículo 18 letra p) del Reglamento Orgánico.

DECRETO:

Promúlguese y llévese a efecto el acuerdo de la Junta Directiva adoptado en la sesión de fecha 18 de junio de 2025, que aprueba la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, que regirá a contar de esta fecha, cuya administración y gestión se radicará en la Dirección General de Personas.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago de Chile, a 18 de junio de 2025.

MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

JUNIO 2025

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

I. INTRODUCCIÓN

Universidad de Las Américas (en adelante, UDLA) en concordancia con su Plan de Desarrollo Estratégico 2024 – 27 donde se define como una universidad pluralista, inclusiva y responsable, ha impulsado un proceso de Diagnóstico Institucional, que tiene como premisa la detección de debilidades y oportunidades de mejora en el ámbito de la gestión de personas, para dar cumplimiento a lo dictaminado por la Ley N°21.015 que "Promueve la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad" y a la Ley N°21.275 que "Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad".

Dicho diagnóstico llevado a cabo en el primer semestre el año 2025, tiene como objetivos evaluar la coherencia interna de la universidad, alinear la percepción de todos sus miembros en torno a una visión clara y compartida sobre el valor de la diversidad, por último identificar diferentes grupos sub representados dentro de la organización y sus posibles necesidades de apoyo. Estas metas fue abordada a través dos metodologías de investigación cualitativas y cuantitativas, la primera de ellas fueron entrevistas en modalidad grupo focal dirigida a informantes claves , la segunda, la aplicación una encuesta abierta a colaboradores y colaboradoras. Ambas instancias de investigación permitieron indagar sobre la percepción y la situación referida a inclusión social y laboral de personas con discapacidad en la universidad.

Los antecedentes obtenidos con la aplicación de los instrumentos mencionados, son el principal insumo para la construcción de una Política de Inclusión Laboral, un punto de inicio primordial para articulación de compromisos y recursos institucionales, en beneficio de la gestión de las diferentes medidas que se deben tomar para el resguardo de la dignidad y equidad que toda persona con discapacidad merece y que como institución se reconoce como un derecho fundamental propio de su cultura de respeto y valor a la diversidad.

En este contexto, los principios rectores de la presente, es la eliminación de cualquier forma de discriminación, junto con la determinación de medidas específicas que garanticen un ambiente laboral accesible, inclusivo y respetuoso con las necesidades de toda persona colaboradora independiente de su situación de discapacidad.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

II. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Universidad de Las Américas se fundamenta en las indicaciones legales y normativas en vigor que abogan la igualdad de oportunidades e inclusión social y laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, es fundamental reconocer, que a partir del año 2021 se inició un trabajo ascendente en la gestión de estudiantes con discapacidad, priorizando medidas resueltas posterior a un proceso de diagnóstico y de caracterización de la población estudiantil, continuando con el diseño y aplicación de un Plan de Acompañamiento a Estudiantes con Discapacidad, que en la actualidad se traduce en un Modelo de Gestión liderado por la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, el cual responde al objetivo de "Articular de manera organizada los recursos institucionales necesarios para garantizar la permanencia, progresión y titulación oportuna de los/as estudiantes con discapacidad, eliminando todo tipo de barreras que obstaculicen el proceso formativo".

A raíz del levantamiento de incidencias que se identificaron como barreras para la plena participación en todo el ciclo formativo del estudiante, se puede inferir que estas brechas administrativas y de accesibilidad, pueden estar influyendo de igual modo en el desempeño de colaboradores y colaboradoras, independiente de sus funciones y lugar de trabajo. Es así como, la motivación institucional por dar respuesta a las necesidades existentes en el capital humano en todo su ciclo de vida, se asume un compromiso inclusivo, con un marco de gobernanza sólido que progresivamente garantiza la implementación efectiva de una Política de Inclusión Laboral, que promueve la cultura del respeto y por supuesto que da cuenta del cumplimiento a las distintas disposiciones legales que orientan la gestión laboral de personas con discapacidad en Chile.

La presente, se sitúa en el Enfoque de Derechos Humanos, específicamente en lo establecido en el artículo 27 "Trabajo y Empleo" de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" de la Organización de las Naciones Unidas, ratificada por Chile en el año 2008. En adelante, los cuerpos normativos nacionales que le preceden y que garantizan la concreción de medidas para la erradicación de cualquier acto de discriminación y exclusión socio laboral, serán la guía en este marco institucional, las cuales se enuncian a continuación:

- Ley 20.609 sobre Igualdad y No Discriminación, 2009. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

- Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, 2010. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- Ley 21.015 sobre Inclusión Laboral, 2017. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

- Ley 21.275 que Modifica el Código del Trabajo para la Integración de Trabajadores con Discapacidad, 2020. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

- Ley 21.690 que Introduce Modificaciones al Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales en Materia de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y Asignatarias de Pensión de Invalidez, 2021. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Para los efectos de la presente política y para una adecuada interpretación conceptual, se entenderá por:

- **Discriminación Arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (Ley 20.609, 2012).

- **Grupos en Situación de Exclusión y/o Discriminación:** Conjunto de personas que presentan brechas de acceso al mercado laboral, las cuales se ven representadas en dificultades de acceso por barreras de tipo físicas, comunicacionales, arquitectónicas y tecnológicas. Y también por barreras de tipo actitudinal (estereotipos, mitos y prejuicios).

- **Personas con Discapacidad:** Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Art 5, Ley 20.422).

- **Inclusión**: Implica garantizar que todas las personas estén sujetas a procedimientos equitativos, y en la medida de lo posible, libres de sesgos sistemáticos.

- **Inclusión Laboral:** El proceso de mejora continua de las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos que enfrentan barreras para la participación plena, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- **Igualdad de Oportunidades:** Se entiende por igualdad de oportunidades a la ausencia de discriminación, así como en el caso de las personas con discapacidad, la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social. (Art 7, Ley 20.422).

- **Equidad**: Principio según el cual las políticas, procesos y prácticas deben aplicarse de manera justa reconocer las necesidades individuales.

- **Vida Independiente:** El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad. (Art 3, Ley 20.422).

- **Accesibilidad Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. (Art 3, Ley 20.422, 2010).

- **Diseño Universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible. (Art 3, Ley 20.422, 2010).

- **Comportamiento Inclusivo:** Creencias y prácticas que influyen en la conducta y el comportamiento de las personas y organizaciones al incluir y valorar las perspectivas y contribuciones de la más amplia gama de personas interesadas. (ISO 30.415).

- **Cultura Inclusiva:** Valores y creencias que influyen en la conducta y el comportamiento de los empleados y las organizaciones, mediante la inclusión y valoración de contribuciones en el rango más amplio de las partes interesadas. (ISO 30.415).

- **Sesgo:** Tendencia, inclinación u opinión preconcebida o irrazonada que obstaculiza el juicio imparcial.

- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. ("Acoso Laboral - Centro de Consultas. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile", 2018).

- **Equidad de Género:** Se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. (Unesco).

III. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

A. Objetivo General:

Promover un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de toda forma de discriminación en la Universidad de Las Américas, mediante la implementación efectiva de su Política de Inclusión Laboral, garantizando su aplicación a toda la comunidad laboral en todos los niveles jerárquicos sin distinción de género, edad, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad u otra condición personal o social.

B. Objetivos Específicos:

a. Establecer lineamientos claros y accesibles sobre inclusión y no discriminación que orienten el comportamiento de toda la comunidad laboral de la Universidad de Las Américas.

b. Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, de manera accesible y sin distinción alguna por motivo de discapacidad.

c. Capacitar y concientizar al personal en todos los niveles jerárquicos sobre sobre diversidad, equidad, inclusión y derechos laborales.

d. Servir de orientación para el diseño e implementación de mecanismos de denuncia y seguimiento ante situaciones de discriminación, acoso o exclusión laboral, asegurando la confidencialidad y protección de las personas afectadas.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

e. Monitorear y evaluar periódicamente la aplicación efectiva de la Política de Inclusión Laboral para impulsar las mejoras continuas en el entorno laboral inclusivo.

IV. LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En cumplimiento con el marco legal que fundamenta la presente política, en especial a los lineamientos que operativizan la inclusión laboral en las organizaciones señaladas por la Ley N°21.015 y los alcances detallados en la Ley N°21.275, de manera gradual UDLA se compromete a adoptar prácticas y acciones que favorezcan la plena inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso sin discriminación al empleo, consecuentemente con el respeto y valor que se tiene hacia el aporte que entrega a la organización el talento diverso e inclusivo. En adelante, cinco líneas prioritarias de acción:

a) Marco Institucional

El gobierno organizacional, entendido como el sistema mediante el cual UDLA tomará e implementará las decisiones necesarias para el cumplimiento de los objetivos definidos en la presente, será reflejo de los pilares valóricos que cimentan su cultura inclusiva.

El involucramiento de los agentes de liderazgo es prioritario en la implementación efectiva de las prácticas inclusivas a todo nivel de la organización, por lo tanto, la definición de roles y deberes es de vital valor para la gestión de recursos que den curso a las distintas iniciativas de ejecución. Es así, como las autoridades de la Universidad de Las Américas, se comprometen con brindar respaldo y compromiso a los profesionales y equipos que en su conjunto trabajen por la aplicabilidad de la norma interna.

A su vez, y tal como lo dictamina la Ley N°21.275, la organización debe contar con al menos un trabajador o trabajadora que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos que cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el que además esté debidamente certificado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales como “Gestor(a) de Inclusión Laboral”. Dicho profesional cumple un rol clave en el impulso de la inclusión, la accesibilidad y la equidad dentro de la universidad. Su rol es transversal, implicando desde la adaptación de políticas y protocolos internos hasta la implementación de acciones concretas para garantizar que todas las

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

personas colaboradoras, sin importar sus condiciones individuales, puedan desarrollarse plenamente en su entorno laboral.

Una de las acciones que destacan dentro de las responsabilidades en materias de inclusión laboral, es el levantamiento periódico de procedimientos de diagnóstico, que permitan dar cuenta, del estado de avance en materias de inclusión laboral, insumos que son de vital valor para el diseño y modernización del Plan Anual de Inclusión Laboral, también declarado como obligatoriedad por las normativas ya referidas.

En coherencia con el carácter formal de esta política, se disponen los medios necesarios, bajo la articulación del Gestor de Inclusión, para revisar y aplicar los ajustes pertinentes que garanticen la coherencia entre la documentación y los protocolos internos, y las disposiciones legislativas en materia de inclusión laboral.

Por último, el enfoque de las medidas para instaurar una cultura inclusiva será integral, permitiendo la colaboración interestamental y proactiva de las distintas áreas que tengan responsabilidad e injerencia en materias de inclusión y accesibilidad, siendo una posibilidad la conformación de un Comité diversificado que trabaje con compromiso por la detección y visualización de recursos instalados, como de la promoción de nuevas iniciativas que contribuyan a la cultura inclusiva.

b) Gestión del Recurso Humano

La planificación será el instrumento clave, ya que permite a la organización, la canalización de recursos y medición del avance en materias de inclusión laboral. Para esto, es crucial el diseño de un “Plan Anual de Inclusión Laboral”, proyección que debe ser reportada anualmente a la Dirección del Trabajo, dando cuenta, de cómo el planeamiento ha influido en un avance en la gestión interna y la superación de riesgos.

Mediante esta deliberación previa, es clave actualizar las políticas de recursos humanos, con especial detalle, en la aplicación de los ajustes necesarios que se deban realizar a los procesos de reclutamiento, selección, contratación, promoción, movilidad, medición de desempeño y cese de trabajo. Con estas medidas, se propone disminuir las brechas de participación y garantizar en todo momento la equidad de oportunidades para personas con discapacidad.

En detalle, se requiere hacer del proceso de inclusión laboral, una programación libre de discriminación y accesible, contemplando lo siguiente:

- **Reclutamiento y selección inclusiva:** Publicación inmediata de las vacantes existentes en la organización en la Bolsa Nacional de Empleos y otros portales, considerando la apertura a la postulación de personas con discapacidad. Contar con procesos de selección inclusivos, provisionando la capacitación del equipo responsable, junto con la disposición de los ajustes que sean necesarios para

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

evitar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, para esto, se debe realizar el Análisis de Puesto de Trabajo a cargo de un profesional competente. Se sugiere la vinculación con organizaciones que trabajan en la intermediación laboral de personas con discapacidad.

- **Contratación:** Universidad de Las Américas se compromete a respetar y aplicar las indicaciones normativas, es específico la cuota de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que establece la ley. A su vez, Estandarizar los procedimientos de contratación, anexando en la ficha de identificación, los datos necesarios para la identificación de ajustes razonables de la persona con discapacidad contratada. Solicitar autorización para el uso de la información personal y de la Credencial de Discapacidad o Certificado de Pensión por Invalidez, para ser reportados oportunamente a la Dirección del Trabajo como parte de la cuota legal de contratación. Cabe destacar, que toda persona tiene voluntad de decisión ante la declaración de discapacidad, al igual que el uso de la información que constate tal condición.

- **Onboarding:** Con el propósito de facilitar y agilizar la adaptación al entorno físico, digital y social de la nueva persona contratada, se debe evaluar la necesidad de intervenir mediante al menos una actividad de concientización y/o orientación al equipo de trabajo directo y a la jefatura correspondiente, los que permitan eliminar sesgos y promover un ambiente respetuoso. Se sugiere designar un Mentor o Mentora para acompañar en el proceso de adaptación al puesto de trabajo, que pueda guiar en el conocimiento de las tareas específicas de cargo y que logre apoyar en la detección y resolución de barreras tempranamente.

- **Acompañamiento:** Entendiendo que, la inclusión laboral surge de un modelo de Empleo con Apoyo, independiente de la discapacidad que presente la nueva persona contratada, deberá ser evaluada la necesidad de extender el acompañamiento de la persona Mentora anteriormente mencionada, o evaluar la necesidades de contar con servicios de Tutoría Laboral para personas con discapacidad, ofrecido por una organizaciones externa especialista en el área.

- **Ajustes Razonables:** Identificar a tiempo las posibles adaptaciones necesarias y adecuadas que la persona con discapacidad requiera, sean estas de índole físico, social, institucional o ocupacional, con el

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

fin de garantizar que la personas con discapacidad puedan ejercer sus funciones y tener una participación igualitaria en todas las actividades que demande el cargo.

- **Promoción, gestión de desempeño y movilidad:** Toda oportunidad interna de crecimiento y desarrollo de carrera, debe ser implementado resguardando la eliminación de cualquier acto de discriminación arbitraria por motivo de discapacidad, más bien, se espera la promoción del talento diverso e inclusivo como un factor de influencia en los procesos de toma de decisiones.

- **Cese de trabajo:** Ya sea por razones voluntarias o involuntarias, UDLA asumirá con responsabilidad la entrega de información, servicios de apoyo y retroalimentación, evitando todo tipo de apreciación, sesgos o percepción de discriminación que empañe el fin de la relación laboral y que pueda influir negativamente en la cultura organizacional inclusiva.

c) Aprendizaje y Desarrollo

Las prácticas de aprendizaje y desarrollo se centran en mejorar el rendimiento, identificar las necesidades individuales y colectivas, otorgar un acceso equitativo que mitigue todo tipo de sesgo y permite fuertemente visualizar el valor de la inclusión de manera transversal y orgánica, a través de la mejora en todas las actividades formativas y de cultura organizacional.

Comprender y aplicar los principios del diseño universal se torna imprescindible cuando se asume el compromiso de la inclusión, es por esto que, se debe disponer anualmente de un Plan de Capacitación Anual en materias de inclusión, actividades educativas que deben contar con sistema de medición de su efectividad y una constante evaluación de la pertinencia de los conocimientos entregados a los distintos equipos de trabajo.

Para esto, los recursos que se dispongan deben ser en horario laboral y contar los medios necesarios para que todas las personas puedan acceder a la información, ya sea empleando distintos formatos o medios que garanticen, a su vez, la comprensión. Estas medidas estarán incorporadas a las actividades de medición de resultados generales y rendimiento individual.

Instaurar mediante el plan de capacitación la formación para equipos especializados que precisen adquirir conocimientos específicos para abordar los desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Será fundamental garantizar que toda la información se presente en formatos accesibles, ya que esta medida es clave para promover una cultura inclusiva y fomentar comportamientos que reflejen dicho compromiso.

d) Canales de denuncia y protección de derechos

En Universidad de Las Américas, se dispondrá de un canal de denuncia y protección ante posible vulneración de derechos, un sistema confiable, confidencial y eficaz, especialmente para personas con discapacidad, preservando así, el bienestar y equidad en el entorno laboral. Este canal debe ser accesible, ofreciendo diferentes modalidades de usabilidad, tales como, texto, videollamada o asistencia en lengua de señas.

Dichos canales, deben tener un enfoque preventivo, facilitar la investigación y brindar recursos para el seguimiento de casos, protegiendo en todo momento la identidad e integridad de la persona demandante y de la persona demandada.

Se debe contar y comunicar eficientemente la existencia de un protocolo de Ambientes Laborales, que destaque los objetivos declarados en la presente política y definiendo los principios, procedimientos y responsables de velar por la gestión integra del caso y su resolución, definiendo inclusive sanciones y medidas de apoyo para la o las personas afectadas.

Cabe destacar que en Universidad de Las Américas, se incentiva la conducta inclusiva, valorando tanto la responsabilidad personal y social en la detección y reporte de situaciones de riesgo, como también el aporte que cada colaborador y colaboradora pueda brindar al fortalecimiento de una cultura inclusiva.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

e) Seguimiento y Evaluación

Esta política será actualizada anualmente en base a los informes diagnósticos que se elaboren, asegurando una revisión transversal del funcionamiento interno y del marco legislativo vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

UDLA
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

DECRETO RECTORIA NÚMERO 25102018-01

Publica Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad Universidad de Las Américas

VISTOS:

1º) Lo expuesto por la Secretaría General en el comité de Rectoría de fecha 13 de septiembre de 2018;

2º) Lo acordado por el Comité de Rectoría de fecha 18 de octubre de 2018

3º) Lo dispuesto en el artículo 38 de los Estatutos de UDLA y artículo 18) letra j) del Reglamento Orgánico, que establece la facultad del Rector de dictar Decretos, Resoluciones e Instrucciones en el ejercicio de sus atribuciones.

DECRETO:

1°) Publíquese el ***" Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad la Política Universidad de Las Américas"*** contenida en documento oficial anexo al presente decreto.

2°) Oriéntense las acciones de la Universidad y sus unidades a los lineamientos definidos en dicho protocolo.

Comuníquese, publíquese y archívese.
Santiago de Chile, 29 de octubre de 2018.

MARÍA LORETO FERRARI BODELON
Rectora (S)

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
Secretaria General

UDLA
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
Secretaria General

V°B° Secretaría General PHP

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

PROTOCOLO DE APOYO PARA ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

INDICE

i. Contexto

A. Marco normativo: Discapacidad en la Educación Superior

ii. Objetivo

iii. Definiciones importantes
A. Principios
B. Conceptos

iv. Mecanismos de apoyo
A. Entrega de información oportuna al momento de la postulación
B. Matrícula
C. Condiciones de accesibilidad, adecuaciones de la práctica docente y ajustes necesarios en los procesos de evaluación
D. Consideraciones generales

V°B° Secretaría General PHP

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

I. CONTEXTO

A. Marco Normativo

La incorporación, permanencia y egreso de las personas en situación de discapacidad (en adelante PsD) en Chile se encuentra regulada en varios cuerpos normativos, de los cuales daremos cuenta a continuación y que se entienden incorporados al presente Instructivo "Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad" (en adelante el "Protocolo"):

a) Ley N° 20.422/2010 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (en adelante Ley 20.422/2010)

   Artículo 39° "El Ministerio de Educación cautelará la participación de las personas con discapacidad en los programas relacionados con el aprendizaje, desarrollo cultural y el perfeccionamiento.
   Las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras."

b) Ley N° 21.091/2018 sobre Educación Superior (en adelante LES)

   Artículo 2° "Principios de la Educación Superior:
   Letra E) Inclusión: El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.
   En este sentido, el Sistema promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad."

c) Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, Organización de Naciones Unidas, de 17 de septiembre de 2008

   Artículo 24 N° 5: "Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad."

d) Ley N° 20.370/2009 que establece la Ley General de Educación Superior

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL
V°B° Secretaría General PHP

Artículo 3° Principios del sistema educativo chileno:

"Letra C) Equidad del sistema educativo. El sistema propenderá a asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, con especial atención en aquellas personas o grupos que requieran apoyo especial."

"Letra J) Integración. El sistema propiciará la incorporación de alumnos de diversas condiciones sociales, étnicas, religiosas, económicas y culturales."

II. OBJETIVO

El objetivo del presente Instructivo es establecer los lineamientos generales que regulen el Proceso formativo de estudiantes en Situación de Discapacidad desde su ingreso a UDLA, específicamente estableciendo la normativa en relación al proceso de admisión, matrícula y apoyo a la progresión de los estudiantes en situación de discapacidad. Para lo anterior, el presente Instructivo distinguirá:

- ✓ Mecanismos de postulación y acceso a la Universidad;
- ✓ Medidas que facilitan la accesibilidad universal, tanto física como procedimental;
- ✓ Adaptación de materiales de estudio y métodos de enseñanza según sea indicado por la Vicerrectoría Académica.

III. DEFINICIONES IMPORTANTES

De acuerdo a su visión y misión, Universidad de Las Américas está comprometida con el progreso de sus estudiantes y de las comunidades con las que se relaciona y que, para formar a una heterogénea población estudiantil de jóvenes y adultos, entre otras medidas promueve la inclusión y el respeto de toda persona, independiente de su condición social, género, etnia o diversidad funcional y así para proveer una experiencia universitaria centrada en el estudiante y en el compromiso con los valores institucionales de ética profesional, responsabilidad ciudadana y compromiso comunitario. , con condiciones de equidad e igualdad de oportunidades para estudiantes en situación de discapacidad.

Con el objetivo de facilitar el acceso a Personas con Discapacidad, como también la entrega oportuna de información respecto de las carreras que se imparten, los académicos, docentes y colaboradores deberán guiarse por las siguientes directrices generales:

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL
V°B° Secretaría General PHP

1) Toda persona tiene derecho a postular a una carrera en UDLA, en cuanto cumpla con los requisitos de admisión exigibles de acuerdo a la normativa vigente de la Institución, y en la medida que existan vacantes de dicha carrera en el ~~la~~ respectiva campus, régimen o programa.

2) Los requisitos generales y especiales de ingreso, serán los estipulados en el Reglamento de Admisión y su manual.
3) Se debe dar oportuno acceso a la información, a fin de que el o la postulante pueda conocer las posibles adecuaciones curriculares previstas para la carrera de su interés.
4) Los y las postulantes que decidan matricularse deberán hacerlo por la vía de ingreso regular o especial, según corresponda, cumpliendo con los requisitos generales de ingreso y aquellos especiales que puedan exigirse para determinadas carreras, dentro de los plazos estipulados por la Institución.
5) Las adecuaciones siempre deberán asegurar el logro del perfil de egreso, cuyo cumplimiento es la condición básica para la titulación de todos los estudiantes de UDLA, con independencia de su condición social, género, etnia o diversidad funcional.

En atención a las directrices generales y atendiendo especialmente a los actuales paradigmas en materia de discapacidad, recogidos por la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley 20.422/2010 y la LES, la UDLA refuerza su compromiso con la inclusión social y educacional de las personas en situación de discapacidad, declarando los siguientes principios y conceptos, los que forman parte fundamental del presente Instructivo:

A. Principios:

a. Inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior: las personas con discapacidad tienen derecho a acceder y permanecer en la educación superior en condiciones de igualdad de oportunidades. Este derecho exige la promoción de los ajustes necesarios, para que puedan desarrollar íntegramente el Plan de Estudios de la respectiva carrera.
b. No discriminación arbitraria: las personas con discapacidad tienen derecho a participar de la educación superior y recibir un trato adecuado sin distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria de sus derechos o libertades fundamentales por parte del cuerpo docente, demás funcionarios y otros alumnos de la UDLA.
c. Valoración de la persona con discapacidad: se reconoce la dignidad, y potencial de crecimiento de las personas con discapacidad, teniendo la educación superior

V°B° Secretaría General PHP
UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

un rol importante respecto de las personas con discapacidad y también como un generador de cambio social.

B. Conceptos:

a. Persona con discapacidad: Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Art. 5° Ley 20.422/2010).

b. Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible (Art. 3°, letra b Ley 20.422/2010).

c. Ayudas técnicas: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente (Art. 6°, letra b Ley 20.422/2010).

d. Servicio de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional (Art. 6°, letra c Ley 20.422/2010).

e. Ajustes necesarios: son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Art. 8°, inciso 3° Ley 20.422/2010).

IV. MECANISMOS DE APOYO

A. Entrega de información oportuna al momento de la postulación

Para estos efectos, cada vez que se presente un postulante con alguna discapacidad debidamente acreditada (certificado de discapacidad emitido por el COMPIN o Credencial de Discapacidad del Registro Civil e Identificación, entre otras.), el Director de Admisión del campus deberá referirlo al Director de Carrera correspondiente, para que se entreviste con el postulante, con el objeto de:

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

a. Entregar información detallada de la malla curricular, perfil de egreso y campo laboral de la respectiva carrera, así como una copia de este instructivo.
b. Recabar información respecto del tipo de apoyo que recibió del establecimiento que lo acogió durante su educación escolar, completando una ficha tipo.
c. Dar acceso al campus, para que el postulante pueda conocer y apreciar la infraestructura ligada a la carrera de su preferencia, sus facilidades y accesos.
d. Informar que la condición de titulación es el cumplimiento total del plan de estudios y proceso de titulación, lo que garantiza el logro del perfil de egreso correspondiente.

La UDLA velará que la información sea entregada de manera tal que se resguarden los principios de accesibilidad y autonomía establecidos en la Ley 20.422/2010. En el caso que la persona en situación de discapacidad acuda acompañada, el encargado de entregar la información siempre se dirigirá a la PsD y verificará que reciba y entienda la información entregada.

B. Matrícula

Una vez recibida la información correspondiente, el postulante deberá matricularse por la vía ordinaria, firmando un documento o haciendo constar por cualquier medio idóneo, el hecho de haber sido entregada esta información, como así también que realizó la entrevista con la autoridad académica (identificando el nombre y cargo) si se realizó. Al momento de la matrícula, el postulante deberá cumplir con todos los procesos correspondientes, en los plazos estipulados por la Institución.

En el caso que la PsD no registre firma, se podrá dejar constancia de la recepción de la información por otro formato válido. Siempre de deberá dejar constancia de este hecho.

C. Condiciones de accesibilidad, adecuaciones de la práctica docente y ajustes necesarios en los procesos de evaluación

La Institución dispondrá apoyos e indicaciones a la práctica docente, que busquen facilitar el proceso enseñanza aprendizaje y favorecer la progresión del estudiante, dependiendo del tipo de discapacidad y teniendo presente, a modo de ejemplo, los apoyos que haya recibido en sus experiencias educativas previas. En este sentido, deberá ser el mismo estudiante quien, una vez matriculado, y antes del comienzo de las clases, presente al Director Académico de Campus la siguiente documentación e información:

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL
V°B° Secretaría General PHP

1. Documento que pueda acreditar la discapacidad, como el emitido por el Registro Civil e Identificación, el COMPIN.
2. Una carta del establecimiento educacional del cual egresó de enseñanza media, indicando los apoyos, ajustes y medidas tomadas por la unidad o el encargado PIE o la persona o unidad encargada de entregarle o coordinar los apoyos académicos y adecuaciones curriculares correspondientes en la etapa escolar.
3. Información acerca de beneficios que el estudiante haya recibido de algún programa de apoyo a estudiantes en situación de discapacidad del SENADIS u otra entidad como Municipalidades, Ministerio de Educación, Etc.

Será responsabilidad del Director Académico de Campus respectivo, informar al Director de Escuela, quien deberá definir, las adecuaciones pedagógicas pertinentes considerando el tipo de apoyo que el estudiante haya recibido durante su vida escolar y las alternativas que UDLA pueda ofrecer en cada caso.

Será responsabilidad del Director de Carrera respectivo, comunicar a los docentes del estudiante de la situación del mismo, las adecuaciones pedagógicas y velar por el cumplimiento de las mismas.

La Dirección de Asuntos Estudiantiles llevará un registro de los estudiantes con discapacidad y podrá ponerse en contacto con ellos, para brindarles acompañamiento y apoyo, con los recursos con que cuenta la Institución.

Las adecuaciones que la institución ofrece a los estudiantes, según tipo de discapacidad, son las siguientes:

a) Discapacidad Motora:

Condiciones de accesibilidad

- Se debe facilitar el acceso a espacios de aprendizaje físicos o virtuales, sean salas de clases o laboratorios, adoptando medidas concretas tales como cautelar los espacios para la silla de ruedas, las vías de acceso a través del ascensor o asignación de los espacios educativos en el primer piso.
- Permitir al estudiante utilizar apoyo tecnológico durante su permanencia en la sala de clases u otro recinto educativo (notebook, grabación del audio y video de las clases, entre otros)

Adecuaciones en la práctica docente

- Se instruirá a los docentes para:
  - Entregar, en la medida de lo posible, la copia de los recursos utilizados (esquemas u otros), de preferencia en formato digital.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL
V°B° Secretaría General PHP

- Informar con anticipación de al menos dos días, cambios de horarios o modificaciones en el lugar de la sala de clases, a fin de considerar los tiempos de desplazamiento.
- Informar con anticipación de al menos dos días de las salidas o actividades prácticas, a fin que el estudiante pueda planificar con anticipación los tiempos de desplazamiento o apoyos adicionales que pudiera requerir.

b) Discapacidad Auditiva:

Condiciones de accesibilidad

- Se debe facilitar el acceso al estudiante de la información mediante recursos pedagógicos y tecnológicos, tales como esquemas, diagramas, software, entre otros, manteniendo un nivel de iluminación adecuado en el recinto donde se imparta la clase, de manera que el estudiante pueda acceder a la información y cautelando el nivel de ruido ambiental a fin que no perjudique su entendimiento, sobre todo en los casos de uso de audífonos u otras ayudas auditivas que el estudiante requiera.
- En el caso que un estudiante con discapacidad auditiva disponga de intérprete de señas u otros medios o recursos propios, UDLA permitirá su incorporación en las actividades académicas, de evaluación o prácticas en las que participe el estudiante.

Adecuaciones en la práctica docente

- Se instruirá a los docentes para:
  - Que se dirijan al estudiante hablándole de frente, siempre que sea posible, evitando cubrir la zona de la boca, lo que entorpece la lectura de labios.
  - Resuman los conceptos relevantes y los escriban en la pizarra durante la clase.
  - Que alternen las explicaciones con momentos en que el estudiante pueda mirar lo proyectado en diapositivas o láminas.
  - Entreguen información relevante mediante textos escritos (página web, correo electrónico, etc).
  - Faciliten apuntes y presentaciones que deberá utilizar el estudiante.
  - Informen con anticipación, las actividades relevantes y sus características del módulo, a fin de permitir la programación adecuada por parte del estudiante.
  - Permitan que el estudiante utilice apoyo tecnológico durante la sala de clases.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL
V°B° Secretaría General PHP

- Repitan las preguntas o comentarios de los compañeros, o permitan que los realicen de frente al estudiante, a fin de permitir que entienda lo que se está conversando y le sirva para su proceso de aprendizaje.
- Entreguen, en la medida de lo posible, la copia de los recursos utilizados (esquemas u otros).
- Cuando se trate de clases participativas, permitan una distribución que fomente la inclusión de este estudiante, pudiendo distribuirse los asientos en forma de "U" a fin que pueda mirar a sus compañeros mientras hablan y cuidar los turnos de la conversación a fin de evitar que todos hablen al mismo tiempo

c) Discapacidad Visual:

Condiciones de accesibilidad

- Permitir que el estudiante utilice apoyo tecnológico durante la clase: regleta Braille, notebook, grabación del audio y video de las clases, etc.
- Informar con anticipación, las actividades relevantes y sus características del módulo, a fin de permitir la programación adecuada por parte del estudiante.
- En la distribución de la sala, tener especial cuidado en todo lo que obstaculice el desplazamiento, con la precaución de informarle si esta distribución ha cambiado.
- Permitir que el estudiante cuente con una persona de apoyo en las actividades que sean necesarias (salidas a terreno, laboratorio, evaluaciones, etc.)

Adecuaciones en la práctica docente

- Se instruirá a los docentes para:
  - Utilizar un lenguaje descriptivo en las clases, especialmente de tos recursos visuales que se utilicen.
  - Solicitar al resto de los estudiantes identificarse al inicio de cada una de las intervenciones, a fin que el estudiante anticipe quién está dirigiéndose a él.
  - Comunicar en forma verbal, todas las informaciones del curso; fechas de evaluaciones, cambios de sala, etc.
  - Entregar el material impreso en tamaño de letra adecuado (dependiendo del grado de visión del estudiante) y todas las imágenes en un tamaño adecuado para su visión.

d) Ajustes necesarios en los procesos de evaluación

En cuanto a las evaluaciones, se utilizarán, siempre que sea posible, el mismo formato de evaluación que se aplica al resto de los estudiantes, no obstante, se deberá:

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL
V°B° Secretaría General PHP

- Procurar que las evaluaciones sean escritas, incluyendo enunciados claros y que contengan una idea principal en cada pregunta.
- Permitir que el estudiante realice las consultas o aclaraciones que sean necesarias durante su evaluación.
- Otorgar un mayor tiempo para su desarrollo (50% adicional, es lo sugerido).
- En ninguna de las evaluaciones escritas se deberá penalizar errores gramaticales, de ortografías o de puntuación, debiendo si corregirlas formativamente.

En los casos de estudiantes con discapacidad física, adicionalmente se deberá:

- Utilizar, siempre que sea posible, el mismo formato de evaluación que se aplica al resto de los estudiantes, pudiendo entregarse un mayor tiempo dependiendo de la discapacidad. En el caso de que esto no sea posible, revisar cuál es el formato ideal para cada uno de estos estudiantes (oral, si el estudiante tiene dificultades para comunicación escrito, o escrita, si la dificultad es oral).

En los casos de estudiantes con discapacidad auditiva, adicionalmente se deberá:

- Permitir la presencia de un intérprete de lenguaje de señas durante toda la clase, ubicado en un lugar visible y cómodo para el estudiante.
- Permitir la presencia del intérprete para cada una de las evaluaciones. Si la evaluación debe ser oral, permitir la mediación del intérprete.
- Poner énfasis en presentaciones escritas, que permitan resumir la clase, y de ser posible entregársela con anticipación al estudiante; recalcando temas o términos en la pizarra.
- Facilitar el acceso a recursos adicionales de apoyo pedagógico y tecnológico que permitan la entrega de información relevante, basándose en el tipo de apoyo recibido con anterioridad en su proceso educativo.

En los casos de estudiantes con discapacidad visual, adicionalmente se deberá:

- Presentar las evaluaciones escritas de manera accesible al grado de visión del estudiante.
- Permitir que el estudiante utilice apoyos tecnológicos en las evaluaciones.
- Permitir que el estudiante realice las consultas o aclaraciones que sean necesarias durante su evaluación.
- Otorgar un mayor tiempo para su desarrollo (50% adicional, es lo sugerido).

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL
V°B° Secretaría General PHP

D. Consideraciones generales

En todas las situaciones, se debe considerar que el aprendizaje debe ocurrir en condiciones de equidad, permitiendo adecuaciones menores, en manos de cada docente, aplicando, donde se pueda, el mismo formato para todas las actividades y evaluaciones que se aplique a todos los estudiantes.

Parte de este compromiso es el Proyecto de Accesibilidad Universal, cuya ejecución es responsabilidad de la Vicerrectoría Académica y Prorrectoría. El Plan que considera la readecuación de espacios para cumplir con el ordenamiento jurídico vigente, se implementará en el período 2018-2019.

Las situaciones excepcionales, así como aquellas no previstas en el presente documento serán resueltas por la Vicerrectora Académica de la Universidad de Las Américas.

V°B° Secretaría General PHP
UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL