



**RESOLUCIÓN N° 15/2025**

Santiago, 09 de junio de 2025

**Considerando:**

1. La necesidad de actualizar la “Política de Inclusión para Personas con Discapacidad”.
2. La opinión favorable del Consejo Académico, otorgada en sesión celebrada el 28 de mayo de 2025.

**Visto:**

El artículo 11 letra a) del Reglamento General de la Universidad Diego Portales.

**Resuelvo:**

1. Aprobar la actualización de la “Política de Inclusión para personas con discapacidad”, la que se adjunta a la presente resolución.
2. El documento actualizado comenzará a regir desde esta fecha.

Regístrese y comuníquense.

**CARLOS PEÑA GONZÁLEZ**  
**RECTOR**



**DISTRIBUCIÓN:**

- |                      |  |   |                                     |   |
|----------------------|--|---|-------------------------------------|---|
| - Rectoría           | - Prorrectoría.                              | - Vicerrectoría de Investigación e Innovación | - Vicerrectoría Académica           | - Vicerrectoría Económica y de Administración |
| - Secretaría General | - Directores Casa Central                    | - Decanos                                     | - Directores de Unidades Académicas | - Secretarías de Estudio Académicas           |
| - Bibliotecarias     | - Representantes de los y las académicas/os. |   |                                     |   |

**POLÍTICA DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES**

- Aprobada por Resolución de Rectoría 25/2016 del 4 de agosto de 2016.
- Modificada por Resolución de Rectoría 15/2025 del 9 de junio de 2025.

<b>1. Fundamentos</b> .....	2
<b>2. Objetivos</b> .....	2
<b>3. Alcance</b> .....	3
<b>4. Consideraciones de la formación académica</b> .....	3
<b>4.1 Diseño curricular y docencia</b> .....	3
<b>4.2 Ajustes razonables</b> .....	4
<b>4.3 Apoyos educativos a estudiantes</b> .....	4
<b>5. Consideraciones de la inclusión laboral</b> .....	4
<b>6. Entornos inclusivos</b> .....	5
<b>7. Servicios generales y académicos</b> .....	5
<b>8. Institucionalidad</b> .....	5
<b>8.1 Coordinación Institucional para la Discapacidad</b> .....	6
<b>8.2 Vicerrectoría Académica</b> .....	6
<b>8.3 Unidades académicas</b> .....	7
<b>8.4 Dirección de Asuntos Estudiantiles</b> .....	7
<b>8.5 Dirección de Recursos Humanos</b> .....	8
<b>8.6 Dirección de Infraestructura y Mantención</b> .....	8
<b>8.7 Unidades de servicios</b> .....	9
<b>9. Formación y capacitación</b> .....	9
<b>10. Discriminación y acoso</b> .....	9
<b>11. Autonomía, certificación y confidencialidad</b> .....	10
<b>12. Seguimiento, evaluación y actualización</b> .....	10

## **1. Fundamentos**

Desde 2010, en Chile se encuentra vigente la Ley N°20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. Esta ley tiene como objetivo asegurar su igualdad de oportunidades, con el fin de obtener su plena inclusión social eliminando cualquier forma de discriminación arbitraria fundada en la discapacidad (Artículo 1).

Esta Ley define que una 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 (Artículo 5). También define igualdad de oportunidades como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, promoviendo la adopción de medidas orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social (Artículo 7).

En el ámbito educativo, la Ley de Igualdad de Oportunidades exige que toda persona o institución, pública o privada que ofrezca servicios educacionales realice ajustes que permitan adecuar mecanismos, procedimientos y prácticas para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.<sup>1</sup>

La UDP concibe la diversidad de capacidades entre todos quienes han sido admitidos a ella, como una característica de la vida universitaria que junto con demandar a la universidad esfuerzos en pos de la igualdad de oportunidades, enriquece el diálogo y el intercambio entre personas con diversas trayectorias vitales.

Igualmente, la UDP entiende que es su deber el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de sus miembros, excluyendo toda forma de discriminación arbitraria. Se entiende por discriminación arbitraria cualquier exclusión que no se funde en las competencias razonablemente indispensables -previamente conocidas- para el ejercicio del rol o función de que se trata.

## **2. Objetivos**

Esta política tiene como propósito asegurar igualdad de oportunidades en la participación, aprendizaje y desarrollo de las personas con discapacidad que integran la institución, a través de un trabajo sistemático y colaborativo de los miembros de la comunidad.

---

<sup>1</sup> Esta Política también deberá atender otras normativas de carácter nacional, como la de Promoción de la Inclusión, la Atención Integral, y la Protección de los Derechos de las Personas con Trastorno del Espectro Autista y las asociadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En términos más específicos, esta política aspira a:

- Asegurar una formación académica de calidad para estudiantes de pregrado, posgrado y educación continua con discapacidad, así como contribuir a su permanencia, titulación, desarrollo profesional y participación integral en la vida universitaria.<sup>2</sup>
- Fortalecer las prácticas docentes bajo los principios de la educación inclusiva y promoción del aprendizaje de todo el estudiantado, con énfasis en quienes enfrentan mayores barreras en su proceso educativo.
- Contribuir con el ingreso, permanencia y desarrollo de académicos/as y funcionarios/as con discapacidad, en coherencia con las leyes laborales vigentes.
- Fortalecer la accesibilidad de la infraestructura, equipamiento, servicios y comunicaciones provistas por la Universidad, con el fin de promover el acceso y participación en las actividades de formación y ejercicio profesional.

### **3. Alcance**

La política tiene un alcance transversal y está orientada a todas las personas con discapacidad que conforman la UDP, incluyendo a estudiantes de pregrado, posgrado y educación continua, planta académica, y funcionarios y funcionarias. Su alcance refiere a las actividades formativas o profesionales patrocinadas por la Universidad.

### **4. Consideraciones de la formación académica**

#### **4.1 Diseño curricular y docencia**

La Universidad Diego Portales se orientará a diseños curriculares y prácticas docentes que promuevan el aprendizaje y participación de todo el estudiantado, incluyendo a estudiantes con discapacidad, en base a los principios de accesibilidad y diseño universal.<sup>3</sup> En esa línea, se aplicarán estos principios en los materiales y recursos educativos, en las metodologías de enseñanza, en los procesos evaluativos y, en general, en todas las actividades formativas, cautelando el logro de los aprendizajes fundamentales de las distintas actividades académicas.

---

<sup>2</sup> Desde 2018, la Universidad Diego Portales cuenta con una vía directa de admisión para personas con discapacidad con discapacidad motora, visual o auditiva.

<sup>3</sup> La Ley N°20.422 define el principio de **accesibilidad universal** como la condición que deben cumplir los entornos educativos, procesos, objetos, y servicios para ser comprensibles y utilizables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. Asimismo, define el principio de **diseño universal** como proyectar, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, y servicios para que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

#### **4.2 Ajustes razonables**

Como medida complementaria a los diseños formativos con enfoque inclusivo, y en coherencia con el marco legislativo nacional, se podrán realizar ajustes razonables a materiales de estudio, medios de enseñanza y formas de evaluación para estudiantes con discapacidad que lo requieran, resguardando la calidad de la formación y el logro de los objetivos de aprendizaje esperados.

A modo general, por ajustes razonables se entenderán las adecuaciones que no afecten el perfil de egreso de la carrera o programa o el logro de las habilidades y competencias requeridas para la disciplina y/o el ejercicio profesional. De esta manera, la exigencia de requerimientos esenciales para el avance curricular y graduación no se considerará como discriminatoria.

Estos ajustes deberán definirse de forma particular en cada unidad académica y atender las características específicas de las asignaturas, en coherencia con los recursos y capacidades institucionales. En la definición de los ajustes, las unidades académicas contarán con la orientación y acompañamiento de la Vicerrectoría Académica y con asesoría de especialistas externos, si esto fuera requerido.

Para acceder a los ajustes académicos razonables, las y los estudiantes deberán acreditar su discapacidad según los protocolos institucionales definidos, así como hacer un uso responsable y comprometido de estos.

#### **4.3 Apoyos educativos a estudiantes**

A lo largo del proceso formativo, y en caso de requerirlo, estudiantes con discapacidad también podrán contar con acompañamiento psicosocial, soportes académicos y equipamiento tecnológico al servicio del proceso educativo, siguiendo los protocolos de la Universidad. También podrán contar con apoyos específicos para preparar su inserción laboral inicial.

La Universidad promoverá la participación de estudiantes con discapacidad en las diversas actividades académicas y de vida universitaria disponibles -como seminarios, movilidad internacional, organizaciones estudiantiles, grupos de interés-, para asegurar una experiencia enriquecedora.

Las diversas estrategias para promover la participación en la vida universitaria, la progresión académica, el egreso y la inserción laboral de estudiantes con discapacidad se articularán desde la Unidad de Inclusión Educativa, de manera conjunta y coordinada con las unidades académicas, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, entre otras.

### **5. Consideraciones de la inclusión laboral**

La Universidad Diego Portales deberá regir su quehacer en base a las normativas laborales vigentes y velar por la igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidad, promoviendo su inclusión y desarrollo y previniendo situaciones de discriminación arbitraria.

La Universidad deberá implementar medidas de accesibilidad y coordinar la posibilidad de ajustes necesarios, entre otras medidas, según los lineamientos de estas normativas.

## **6. Entornos inclusivos**

Como principio general, la Universidad procurará que estudiantes, docentes y administrativos con discapacidad desarrollen las actividades relevantes para su formación o ejercicio profesional en entornos accesibles, poniendo una atención particular en aquellas carreras y programas en donde participan estudiantes, académicos y/o administrativos con discapacidad. La institución también privilegiará convenios y espacios formativos que resguarden entornos accesibles para sus miembros.

Se deberán considerar los principios de diseño y accesibilidad universal tanto para el diseño como la renovación y gestión de los espacios -como salas de clases, laboratorios, auditorios, centros clínicos- y su equipamiento, considerando que estos puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

La Universidad dispondrá de equipamiento tecnológico que facilite el quehacer de estudiantes, académicos y administrativos con discapacidad.

## **7. Servicios generales y académicos**

Los procesos institucionales -como admisión, matrícula, toma de ramos, evaluación docente y titulación- y servicios generales y académicos- como los servicios de biblioteca, plataformas digitales, comunicaciones institucionales, adquisiciones u otros- deberán desarrollarse bajo los principios de accesibilidad y diseño universal.

Asimismo, deberán definir o ajustar procedimientos y protocolos para atender a estudiantes y al cuerpo académico o administrativo con discapacidad. Para ello contarán con la orientación y colaboración de la Unidad de Inclusión Educativa y de la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda.

## **8. Institucionalidad**

Esta política involucra a las unidades académicas y administrativas, y buscará una colaboración transversal entre las diferentes áreas de la Universidad para asegurar la coherencia y efectividad de las diversas iniciativas que se implementen.

A continuación, se presentan las principales instancias y unidades a cargo de la implementación de esta política, sin ser esta una enumeración exhaustiva.

### **8.1 Coordinación Institucional para la Discapacidad**

Para asegurar la planificación, implementación y evaluación integrada y transversal de las acciones orientadas a la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad y la promoción de una cultura inclusiva, se establece un Comité de Coordinación Institucional para la Discapacidad.

Este comité estará compuesto por representantes de las Vicerrectorías, la Secretaría General, las unidades académicas y del cuerpo estudiantil, promoviendo la participación de personas con discapacidad tanto en la planificación, como en la implementación y evaluación de las acciones.

El comité dará cuenta anual ante el Consejo Académico de sus metas y logros en materia de inclusión, y su secretaría ejecutiva se alojará en la Vicerrectoría Académica.

### **8.2 Vicerrectoría Académica**

La Vicerrectoría Académica será responsable de orientar el diseño e implementación de planes de estudio que respondan a la diversidad y promuevan el aprendizaje y la participación de todo el estudiantado. Asimismo, deberá promover una docencia con enfoque inclusivo y generar oportunidades de formación que fortalezcan las prácticas pedagógicas. En lo referido a estudiantes con discapacidad, deberá promover su progresión, egreso e inserción laboral, a través de acciones específicas de acompañamiento y apoyo académico.

Para el logro de sus propósitos, la Vicerrectoría Académica dispondrá de una Unidad de Inclusión Educativa, con las siguientes funciones prioritarias:

- Difundir la Política de Inclusión a la comunidad universitaria y orientarla sobre cómo promover una cultura inclusiva desde una perspectiva de derechos;
- Generar orientaciones, procedimientos y materiales que permitan atender los requerimientos educativos de estudiantes con discapacidad, y velar por su inclusión efectiva;
- Promover estrategias de apoyo académico para etapas críticas de la trayectoria universitaria, incluyendo las actividades de ciclo profesional y de preparación para inserción laboral inicial;
- Promover la participación de estudiantes con discapacidad en las diversas actividades de la vida universitaria y académica, para una experiencia formativa enriquecedora;
- Acompañar a las unidades académicas en la definición de ajustes razonables para cautelar la adecuada trayectoria universitaria de estudiantes con discapacidad;
- Promover iniciativas de formación y perfeccionamiento en los equipos de gestión académica, directivos, docentes y cuerpo administrativo, con el propósito de fortalecer una educación inclusiva;
- Realizar seguimiento, sistematización y análisis de las experiencias implementadas para aprender y poner a disposición de la comunidad los aprendizajes adquiridos;

- Mantener un registro actualizado de estudiantes que decidan reportar su discapacidad y recibir apoyos académicos;
- Generar y mantener vínculos con instituciones públicas y privadas relacionadas con inclusión y discapacidad.

### **8.3 Unidades académicas**

En lo referido a educación inclusiva, las unidades académicas y las carreras y/o programas que imparten, deberán realizar las siguientes tareas:

- Promover una docencia con enfoque inclusivo y planes de estudio que respondan a la diversidad y promuevan el aprendizaje y participación de todo el estudiantado;
- Participar de actividades de formación en temáticas de educación inclusiva, poniendo especial atención a la docencia en el primer año y en cursos o líneas críticas para la formación profesional (por ejemplo, preclínicos, clínicos, prácticas, talleres o similares);
- Cumplir con los criterios y estándares de inclusión exigidos desde los organismos externos (por ejemplo, la Comisión Nacional de Acreditación y la Superintendencia de Educación Superior);
- Hacer seguimiento al proceso educativo de estudiantes con discapacidad, en conjunto con la Unidad de Inclusión Educativa, según las directrices institucionales;
- Cuando sea requerido, diseñar e implementar ajustes razonables, en coordinación con la Vicerrectoría Académica;
- Programar las actividades académicas tanto dentro como fuera del campus, considerando el criterio de accesibilidad y asegurando la participación y desarrollo académico de estudiantes con discapacidad.

En lo referido al cuerpo académico y administrativo con discapacidad, las unidades académicas deberán realizar las siguientes tareas prioritarias:

- Informar sobre la Política de Inclusión y los apoyos y servicios disponibles en la Dirección de Recursos Humanos o en la propia unidad académica;
- Promover la eliminación de barreras para la participación de docentes y funcionarios con discapacidad en las diversas instancias y procesos institucionales.

### **8.4 Dirección de Asuntos Estudiantiles**

La Dirección de Asuntos Estudiantiles deberá promover el desarrollo integral y el bienestar de las y los estudiantes con discapacidad, entregándoles orientación y apoyos en el transcurso de su vida universitaria. Para ello, orientará a las unidades académicas en las temáticas de su ámbito de responsabilidad y se coordinará de manera sistemática con la Unidad de Inclusión Educativa.

Asimismo, promoverá la participación de estudiantes con discapacidad en las diversas iniciativas de vida universitaria, como actividades deportivas, artísticas, culturales o de vida saludable, proyectos sociales o de representación estudiantil.

### **8.5 Dirección de Recursos Humanos**

La Dirección de Recursos Humanos regirá su labor desde las directrices planteadas en la Ley 21.015 de inclusión laboral y de las normativas referidas a la inclusión en contextos laborales.

Deberá definir estrategias y acciones para eliminar gradualmente barreras a la participación de personas con discapacidad en cargos administrativos y docentes en las diversas instancias y procesos institucionales. También deberá fortalecer la formación en inclusión para docentes y cuerpo administrativo, a través de capacitaciones, talleres u otros mecanismos para promover la igualdad de derechos y condiciones, fortaleciendo una cultura organizacional más inclusiva y diversa.

Esta Dirección trabajará en coordinación con otras unidades centrales en la implementación de ajustes y adaptaciones a los puestos de trabajo de docentes y administrativos/as con discapacidad que lo requieran y cuenten con credencial del Registro Nacional de la Discapacidad, considerando la viabilidad de estas medidas y bajo los principios de accesibilidad y diseño universal. También otorgará apoyos específicos orientados al desarrollo y bienestar laboral en base a criterios establecidos.

A quienes lo soliciten, les asesorará en la obtención de la credencial del Registro Nacional de la Discapacidad.

En los procesos de selección y reclutamiento, la Dirección proveerá de lineamientos y protocolos para asegurar la igualdad de oportunidades, y coordinará y proveerá ajustes razonables a las personas con discapacidad que lo requieran.

### **8.6 Dirección de Infraestructura y Mantenimiento**

La Dirección de Infraestructura y Mantenimiento será responsable de diseñar y renovar la infraestructura y equipamiento de la Universidad según la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, la Guía de Accesibilidad para Espacios Públicos y Privados y otras normativas pertinentes, desde la perspectiva de la accesibilidad universal y del diseño universal, proyectando espacios educativos que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible. Deberá contar con un plan de desarrollo de accesibilidad de la infraestructura, con presupuesto e indicadores progresivos de avance.

La Dirección, en colaboración con la Unidad de Inclusión Educativa, deberá favorecer que estudiantes, docentes y personal administrativo con discapacidad desarrollen su quehacer en entornos accesibles.

### **8.7 Unidades de servicios**

Las unidades administrativas, centros y todas las entidades de la Universidad que brindan servicios, como las direcciones de Bibliotecas, Admisión, Comunicaciones, Servicios y Operaciones, Dirección de Tecnologías de Información, o la Clínica Odontológica, deberán contar con procedimientos y protocolos para proveer servicios de calidad a las personas con discapacidad. Para ello contarán con la orientación y apoyo de la Unidad de Inclusión Educativa y de la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda.

### **9. Formación y capacitación**

Quienes ejercen labores académicas o administrativas tendrán el deber de formarse y capacitarse de manera periódica para la adecuada implementación de esta política. Para ello, la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con las unidades académicas o administrativas respectivas, proveerán de instancias de formación y capacitación periódica en temáticas de inclusión, ajustadas a las necesidades institucionales de corto, mediano y largo plazo.

### **10. Discriminación y acoso**

La Universidad promueve la dignidad de las personas, rechazando actitudes discriminatorias basadas en aspectos raciales, creencias, identidad de género, nacionalidad, estado civil o discapacidad. Por ello, todo acto de discriminación o acoso a cualquiera de sus integrantes con discapacidad será sancionada según los reglamentos de la Universidad.

La Universidad contará con procesos estandarizados e imparciales de admisión y procurará las adecuaciones que sean necesarias para que participen de ellos personas con discapacidad.

Asimismo, ningún postulante a un cargo administrativo o académico podrá ser discriminado en virtud de una discapacidad, y el área de Recursos Humanos velará por la implementación de procesos de contratación libres de discriminación. El cuerpo académico y el personal administrativo con discapacidad no podrá ser discriminado al momento de ser jerarquizado, calificado o en otras instancias similares.

Toda conducta de acoso relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno hostil o degradante, será considerada una falta sancionada según lo dispuesto en los reglamentos de la Universidad.

Las denuncias por discriminación arbitraria de parte de estudiantes, académicos/as y administrativos/as con discapacidad deberán ser remitidas a la Dirección Jurídica, la que estará encargada de aplicar la normativa y el procedimiento correspondiente para investigar y sancionar los actos constitutivos de la falta denunciada.

## **11. Autonomía, certificación y confidencialidad**

En base al principio de autonomía, quienes integran la Universidad tendrán libertad para decidir informar su discapacidad a la Unidad de Inclusión Educativa, a sus unidades académicas, a la Dirección de Recursos Humanos o a la unidad que corresponda, según los procedimientos institucionales establecidos.

Para acceder a los apoyos, ajustes o demás acciones orientadas a otorgar igualdad de condiciones académicas o laborales, la persona deberá contar con la certificación que acredite su discapacidad, según lo definido en la normativa nacional y los protocolos institucionales.<sup>4</sup> En caso de no contar con esa certificación, la Universidad proveerá de orientación para solicitarla.

Toda la información relativa a las personas con discapacidad será de carácter confidencial y utilizada únicamente para fines académicos, respetando su privacidad. Dicha información sobre estudiantes o personal con discapacidad podrá ser entregada a agencias externas que requieran antecedentes de manera agregada, sin proveer información individualizada. El reporte individual de casos a terceros (como MINEDUC o SENADIS) deberá contar con la autorización o consentimiento explícito de los involucrados.

## **12. Seguimiento, evaluación y actualización**

La Unidad de Inclusión Educativa tendrá la labor de registrar, realizar seguimiento y evaluar las diversas acciones realizadas en el marco de esta política. Por su parte, la Dirección de Análisis Institucional generará indicadores y monitoreará avances que respondan a las exigencias del sistema de aseguramiento de la calidad interno y nacional.

Cada cinco años, la Vicerrectoría Académica será la encargada de coordinar una evaluación integral de la política, en un proceso que asegure la deliberación y participación, especialmente de quienes presenten una discapacidad. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier sugerencia de mejora deberá ser remitida a la Dirección de Apoyo al Aprendizaje e Inclusión Educativa, que evaluará su pertinencia y considerará su incorporación en un siguiente proceso.

---

<sup>4</sup> Según la Ley N°20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, la calificación de discapacidad corresponde a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.