



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
METROPOLITANA
del Estado de Chile

ANEXO N° 29

Política de Inclusión y Convivencia

SANTIAGO, 30 DICIEMBRE 2024

RESOLUCION N° 05101 EXENTA

VISTOS: lo dispuesto en la Ley N°19.239; en el D.S. N°86 de 2021 del Ministerio de Educación; en el D.F.L. N°2 de 1994, del Ministerio de Educación; Ley 19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la corporación nacional de desarrollo indígena; Ley 20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; Ley 21.091 sobre Educación Superior; Ley 21.094 sobre Universidades Estatales; Ley 21.155 establece Medidas de Protección a La Lactancia Materna y su ejercicio; Ley 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; Ley 21.545, establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación; Ley 21.702, modifica la ley N° 20.422 para promover la accesibilidad universal en recintos destinados a la actividad física o deportiva para personas con discapacidad; Plan de Desarrollo Institucional 2021-2015 de la Universidad Tecnológica Metropolitana; Política Institucional de Género. Resolución N°3658/2022; Modelo Educativo Actualizado. Resolución N°386/2023; Orientaciones para el desarrollo de prácticas inclusivas en el aula; Certificado del Honorable Consejo Superior N°59/2024 de fecha 19 de diciembre de 2024, que da cuenta de la sesión presencial N°420 realizada el 19 de diciembre de 2024.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley N°19.239 crea la Universidad Tecnológica Metropolitana como una institución de educación superior del Estado de Chile, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objetivo fundamental es ocuparse, en un nivel avanzado, de la creación, cultivo y transmisión de conocimiento por medio de la investigación básica y aplicada, la docencia y la extensión en tecnología, y de la formación académica, científica, profesional y técnica orientada preferentemente al quehacer tecnológico.
2. Que, el Decreto con Fuerza de Ley N°2 del Ministerio de Educación del año 1994, que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad Tecnológica Metropolitana, dispone que esta Institución goza de autonomía académica, administrativa y económica. En ejercicio de dicha autonomía, y por habilitación del artículo 3 N°7 del mismo cuerpo legal, la Universidad está especialmente facultada para dictar reglamentos, decretos y resoluciones, siempre que no sean contrarios a la Constitución ni a las leyes; lo anterior para la promoción de sus fines y el cumplimiento de sus objetivos.
3. Que, la Universidad Tecnológica Metropolitana, de acuerdo a su Plan de Desarrollo Institucional vigente (2021-2025) busca desarrollar en cada persona de la comunidad el compromiso con la ética y los valores democráticos, así como la capacidad y la pasión para trabajar de manera colaborativa, creativa y efectiva para el mejoramiento de la sociedad chilena y de la humanidad.
4. Que, en línea con lo anteriormente expuesto, es que la Universidad Tecnológica Metropolitana ha generado la presente Política de Inclusión y Convivencia, la cual se erige como un marco sólido que busca promover un ambiente inclusivo que valore la diversidad, la convivencia democrática y el respeto mutuo entre todas las personas y en todos los ámbitos de la acción universitaria, basado en principios de equidad, inclusión y responsabilidad social.

5. Que, la Universidad Tecnológica Metropolitana, considera y reconoce como parte de los objetos específicos el promover la institucionalización de la equidad e inclusión para contribuir a una convivencia respetuosa, eliminando cualquier forma de violencia, marginación o exclusión. Junto con eso, el propiciar el acceso equitativo a las oportunidades educativas, de desarrollo y de bienestar a toda la comunidad. A su vez también, fomentar la participación, la convivencia democrática y la accesibilidad universal. Monitorear y evaluar la implementación de las políticas vinculadas a inclusión y convivencia para la mejora continua, siendo esto materia propia de la Política de Inclusión y Convivencia, objeto de esta resolución.
6. Que, por medio del Certificado del Honorable Consejo Superior N°59/2024 de fecha 19 de diciembre de 2024, que da cuenta de la sesión presencial N°420 realizada el 19 de diciembre de 2024, se aprueba la Política de Inclusión y Convivencia, documentos adjuntos a la presente resolución.

RESUELVO:

I. Ejecútese el acuerdo N°59/2024 del Honorable Consejo Superior que aprobó la **POLITICA DE INCLUSIÓN Y CONVIVENCIA**, cuyo texto es el siguiente:

Política de Inclusión y Convivencia
Para aprobación del Honorable Consejo Superior
UTEM
Diciembre 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción 4

2. Metodología de desarrollo de la Política 6

3. Fundamentación 8

4. Marcos Normativos nacionales e internacionales 10

5. Principios orientadores 15

6. Propósito 16

7. Objetivo general 16

8. Objetivos específicos 16

9. Alcance 17

10. Lineamientos estratégicos 18

11. Referencias y recursos 19

1. Introducción

Si aprendemos a valorar la **diversidad** como algo natural, no será necesario hablar de **inclusión** sino de **convivencia**.

Abordar la convivencia es una acción clave en todas las comunidades, pues esta afecta directamente nuestra forma de tratarnos y en cómo tomamos las decisiones. Moviliza los valores que cultivamos y aparta aquellos que hay que dejar afuera. En definitiva, el clima relacional en general se ve influido por la convivencia. Por eso, podemos aseverar que esta es un recurso inmaterial crítico para el desarrollo de nuestra misión institucional y más aún al interior de comunidades universitarias, como es el caso de la UTEM, donde la convivencia marca no sólo el carácter que tendrá la institución, sino que también configura parte del sello distintivo que tendrán nuestros futuros y futuras profesionales al egresar de las aulas.

Podemos entender la Convivencia Universitaria como un conjunto de interacciones y relaciones que se dan entre quienes integran la comunidad educativa y es parte del proceso social que construye a la sociedad, por tanto, es cotidiana, dinámica y compleja.

La complejidad en el abordaje de este concepto se da en la multiplicidad de dimensiones que lo componen. Es posible abordar el concepto de convivencia desde una mirada socio jurídica (garantías y derechos); psicoeducativa (encuentro intersubjetivo positivo); o social y moral (reconocimiento de un otro). Cualquiera sea esta, requiere de una comprensión ecológica y sistémica, ya que involucra a las comunidades en su totalidad, donde el entendimiento situacional del contexto es determinante.

Además, es importante considerar que cada integrante de la comunidad trae y aporta un modo de convivir que ha aprendido en sus experiencias previas (contexto social, familiar y local) y participa de la convivencia desde el desarrollo socioafectivo en el que se encuentra en ese momento. Por ello, la convivencia es una construcción colectiva a la que aportan todas las personas y requiere una mirada social y ecológica.

Las diversas corrientes teóricas que abordan la convivencia concuerdan en la importancia de una aproximación sistémica, que requiere un abordaje integral a través de estrategias que avancen de lo reactivo a lo promocional y preventivo, con acciones articuladas y hacia un abordaje de conflictos formativo, reparador y con sentido pedagógico. Por lo tanto, para mantener una convivencia armónica, es necesario impactar en todas las dimensiones de interacción persona-institución universitaria. Para ello, es indispensable transitar de acciones individuales hacia acciones grupales, comunitarias y colectivas, comenzando con procesos reflexivos subjetivos que impactan las relaciones sociales cara a cara, para que posteriormente esta pueda ampliarse al espacio comunitario universitario, a la labor e interacción academia, a la propia institución y finalmente a la sociedad en general. Esto requiere considerar la convivencia como inclusiva, democrática y pacífica.



Por cierto, es importante que la convivencia se de en marcos que posibiliten la construcción de comunidades cohesionadas y respetuosas, donde los conflictos se puedan resolver de manera pacífica y justa. Sin embargo, al interior de las instituciones existen elementos que pueden limitar este desarrollo. Es habitual que al interior de las comunidades haya ciertos grupos que estén en mayor riesgo de exclusión porque sus características entran en tensión con el diseño de los diferentes aspectos institucionales, insertos en la cultura, las políticas y las prácticas. En este sentido, un motivo por el cual la convivencia se ve afectada negativamente, es la existencia de inequidades y barreras para acceder, participar y aprender, así como la existencia de diversas formas de violencia, discriminación y marginación.

Es por eso que cuando hablamos de “problemas de convivencia”, es inevitable buscar maneras de hacer frente a la exclusión para minimizar o eliminar sus manifestaciones y permitir que la diversidad que constituye a las comunidades se logre expresar adecuadamente, para ser aprovechada como un recurso para el desarrollo de una educación de calidad.

En efecto, enfocarse en valorar la diversidad puede ser un potente motor de cambio y desarrollo sostenible de las comunidades, ya que permite atender adecuadamente a todas las voces, sin acallar las diferencias, sino que poniéndolas a dialogar para llegar a acuerdos que permitan lograr un bien común. Esto promueve además una convivencia democrática, donde las diferencias de cada quien enriquecen el aprendizaje del otro.

Con esta política, esperamos que paulatinamente, los valores que movilizemos en nuestra práctica diaria sean coherentes con una comunidad inclusiva, de tal manera que en nuestra convivencia la diversidad sea celebrada, aprovechada y tomada en cuenta como un factor clave para nuestro propio desarrollo.

Por ello, invitamos a quien lea este texto, que lo tome como una hoja de ruta para avanzar en una comunidad academia más inclusiva y donde la preocupación (y ocupación) por construir una mejor convivencia basada en el respeto sea el foco de nuestro quehacer diario.

2. Metodología de desarrollo de la Política

Principios orientadores de la metodología

La elaboración de la política de inclusión y Convivencia considero como requisito la participación de las diferentes actorías de la institución con la mayor representatividad posible de la diversidad institucional en cada estamento; la transparencia en el proceso y la coherencia, pertinencia y sostenibilidad de la propuesta. En este sentido, los principios en los cuales se inspiró la metodología fueron:

- **Participación de la comunidad** desde diversos roles y perspectivas institucionales.
- **Reflexión orientada a la puesta en acción de valores** institucionales coherentes con la inclusión, convivencia democrática y atención a la diversidad de las personas que conforman la comunidad de la UTEM.
- **Coherencia** entre los niveles macro (estratégico, a nivel central) y micro institucionales (territoriales a nivel de Facultad).
- **Comunicación para la gestión y transparencia** de información ante la comunidad.
- **Sostenibilidad institucional**, que asegure que la política pueda ser implementada de manera escalada en el corto, mediano y largo plazo a nivel de recursos, gestión y estructuras.
- **Pertinencia social**, que asegure que la política responda a una necesidad social relevante y durable en el tiempo y no simplemente una acción aislada o cortoplacista.

Organismos conformados para la construcción de la política

Para el desarrollo de la Política, se diseñó un proceso participativo multi-estamental, en donde se conformaron distintos organismos para su construcción. En estos espacios, se desarrollaron las diversas propuestas, se debatió y se construyó de manera colectiva el presente documento.

Los tres organismos conformados fueron los siguientes:

a) Equipo de redacción del borrador de trabajo: instancia conformada por dos profesionales

para la redacción de los borradores de trabajo de la Política que fueron presentados a la Comisión Revisora. Conto además con la participación de un abogado de la Unidad jurídica para la revisión de los aspectos legales de los documentos.

b) Comisión Revisora del texto de la Política de Inclusión y Convivencia: Organismo multiestamental que tuvo por misión revisar el borrador de la propuesta de Política de inclusión y Convivencia. Estuvo conformado por integrantes de la comunidad de distintos estamentos (académico, funcionario, estudiantil y directivo) y que cumplieran distintas funciones en todos los territorios de la Universidad. El nombramiento de las y los integrantes de la Comisión fue formalizado por la Rectora y Decanaturas, con foco en la diversidad de su conformación a nivel estamental y territorial.

La comisión Revisora estuvo conformada por 33 integrantes y sesiono regularmente de manera virtual o presencial. Se realizaron sesiones al menos una vez en cada Campus y se contó con una asistencia de más del 66% de integrantes en promedio.

c) Asesore(as) técnicos(as): Unidades estratégicas de la institución que se vinculan con las temáticas de inclusión y Convivencia. Fueron consultadas por el equipo de redacción del borrador de trabajo de la Política en materias de su competencia.

Instancias de participación abierta a la comunidad

Para asegurar el involucramiento activo de la comunidad durante todo el proceso de redacción de la Política, en línea con los principios orientadores de la metodología, se

establecieron diferentes canales de comunicación e instancias de participación que permitieron que todos los miembros de la Universidad pudieran expresar su opinión sobre los temas atinentes al proceso, vale decir: inclusión, Convivencia y Diversidad. Estos mecanismos fueron los siguientes:

a) Redes sociales y sitio WEB: Se creó un sitio web y una red social para comunicar de manera integral el proceso. Este sitio cuenta con criterios y estándares de accesibilidad para asegurar la participación de toda la comunidad y tiene contenidos que permitan sensibilizar en temáticas propias de la política. Las redes sociales permitieron construir una comunidad virtual que se interesara por el proceso de construcción de la política.

b) Cuentas Públicas por Campus: Adicionalmente, se realizaron sesiones de la comisión revisora en los Campus, las cuales tuvieron un componente de cuenta pública abierto a la comunidad. Esto último, representa un hito de transparencia en la elaboración de políticas al abrir el proceso de discusión a toda la comunidad de la universidad.

3. Fundamentación

La Universidad Tecnológica Metropolitana, constituida por la ley 19.239 es una institución del Estado de Chile, publica, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Tiene como misión contribuir al progreso de la sociedad y al desarrollo sustentable de la región Metropolitana y del país, a través de la investigación, creación y transferencia del conocimiento y la formación integral de personas a lo largo de la vida, en el ámbito preferentemente tecnológico y con un fuerte sentido de responsabilidad social. De acuerdo a su Plan de Desarrollo Institucional vigente (2021-2025) busca desarrollar en cada persona de la comunidad el compromiso con la ética y los valores democráticos, así como la capacidad y la pasión para trabajar de manera colaborativa, creativa y efectiva para el mejoramiento de la sociedad chilena y de la humanidad.

Su visión, es ser reconocida por su compromiso con el desarrollo sustentable, su sello tecnológico e innovador y la responsabilidad social de nuestra comunidad, a través de una formación de calidad e integral a lo largo de la vida y su contribución a la generación y aplicación del conocimiento para el progreso de la sociedad. Su identidad institucional destaca por los valores que la definen como una universidad: Laica, Humanista, Pluralista, Democrática, Tecnológica y Comprometida con el desarrollo del país.

En coherencia con este sello institucional, tiene un fuerte compromiso con la inclusión y la convivencia democrática. En efecto, la Universidad Tecnológica Metropolitana ha avanzado a paso firme en su complejización, incorporando actualizaciones a su Modelo Educativo (2023) y construyendo, un Plan de Desarrollo Institucional muy coherente con las necesidades de la comunidad y del país. Junto con ello, se ha avanzado en políticas y normativas que invitan a construir ambientes libres de discriminación con un importante énfasis ético y comunitario, en miras de aportar a la sociedad en su conjunto. Ejemplo de ellos son la Política Institucional de Género; el Código de Ética; la Política de Gestión de Personas, la Política de Infraestructura, la Política de Sustentabilidad, entre otras.

A continuación, se presentará un breve resumen de algunos de estos instrumentos, analizando su vinculación con las temáticas de la presente Política.

Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2021-2025: El PDI 2021-2025 de la UTEM define seis ejes estratégicos, destacando “Sustentabilidad e inclusión” y “Universidad centrada en las personas” como vinculados explícitamente con la Política de inclusión y Convivencia. El eje de Sustentabilidad promueve una universidad inclusiva, equitativa y sostenible, mientras que el eje centrado en las personas prioriza el bienestar y la convivencia armónica. Otros ejes, como Calidad, Complejización, tecnología e innovación, y Gestión Eficiente de Recursos, también contribuyen indirectamente a estas políticas.

Política de Gestión de Personas: Promulgada en 2024, esta política establece un marco integral que prioriza la equidad, diversidad y sostenibilidad, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso. Incluye estrategias de mejora continua en prácticas laborales y

garantiza igualdad de oportunidades. Además, aborda temas como equidad de género, remuneraciones justas y bienestar laboral, integrando estos principios con los ejes del PDI.

Política de Infraestructura: Con el objetivo de garantizar “accesibilidad universal” e “inclusividad”, esta política busca desarrollar espacios adecuados e inclusivos para toda la comunidad universitaria, independientemente de sus capacidades, género o cualquier otra característica que pudiera suponer barreras para su participación plena y equitativa. Se implementan estándares que aseguran la adaptación continua de la infraestructura y la proyección de un campus sustentable y accesible.

Política de Género: La Política de Género de la UTEM promueve la igualdad mediante la transversalización de la perspectiva de género, erradicando violencias y discriminaciones. Sus principios rectores incluyen derechos humanos, equidad, justicia, pluralismo y democracia, todos alineados con los objetivos institucionales.

Política de Sustentabilidad: Define la sustentabilidad como un compromiso institucional que integra inclusión, participación efectiva y gestión de campus sostenibles. Busca cambiar hacia una cultura de sustentabilidad mediante el involucramiento transversal de la comunidad universitaria.

Código de Ética: Este documento establece principios de conducta basados en respeto a la diversidad, no discriminación y resolución pacífica de conflictos. Además, promueve una cultura organizacional ética que abarca prácticas laborales justas, transparencia y compromiso con la sustentabilidad.

Modelo Educativo UTEM: El modelo educativo se estructura en siete lineamientos estratégicos, entre ellos, formación integral, flexibilidad curricular y docencia en ambientes emergentes. Este enfoque fomenta la inclusión, el respeto por la diversidad y la adaptación a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, garantizando su desarrollo integral y preparación para desafíos sociales y laborales.

4. Marcos Normativos nacionales e internacionales

El objetivo N° 4 de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) definido en el año 2015 y ratificado por Chile en el mes de septiembre del mismo año, apunta a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Así, señala que:

Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, y construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos son parte de sus metas como objetivo y apuntan a comunidades educativas equitativas y accesibles. (ONU, 2015)

Por su parte el Nuevo Contrato Social de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura “busca promover una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos, que prepare a los estudiantes para enfrentar los desafíos globales y contribuir a un desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social para la educación debe basarse en la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad, reconociendo la riqueza que aportan las diferentes culturas y perspectivas.” (UNESCO, 2022).

En nuestro país, tanto La Ley 21.091 sobre Educación Superior como la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales establecen principios clave para garantizar inclusión, equidad y no discriminación en el ámbito de la educación superior en Chile.

La Ley N°21.091 estableció la educación superior como un derecho e hizo explícito su rol en la formación integral y ética de las personas, de manera que estas puedan participar activamente en los distintos ámbitos de la vida en sociedad. Es importante señalar que

para el ejercicio pleno del derecho a la educación resulta crítico que las y los estudiantes logren desarrollar sus capacidades en condiciones de salud física y mental, y que los procesos formativos ocurran en ambientes de aprendizaje seguros e inclusivos (UNESCO, 2022).

En el artículo 2, letra e), de la Ley 21.091 se señala que el sistema debe *"promover la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria"*, incluyendo la implementación de *"ajustes razonables"* definidos por la UNESCO como *"las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida"* (UNESCO, 2023).

Asimismo, los artículos 13 y 14 destacan que el acceso a las instituciones debe fomentarse mediante programas especiales que aseguren la "no discriminación arbitraria, transparencia, objetividad y accesibilidad universal", en coherencia con la Ley N.º 20.422 que establece normas para la inclusión social y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en Chile. Por su parte, el artículo 81 compromete a las instituciones a desarrollar políticas que promuevan "la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad".



Por otro lado, La Ley 21.094 complementa estos principios al establecer en su artículo 5 que las universidades estatales deben actuar bajo valores como "la participación, la no discriminación, la equidad de género, la inclusión y la transparencia", asegurando su cumplimiento en todas sus funciones. En el artículo 7, se reconoce el derecho a la educación superior y se ordena implementar sistemas de acceso basados en "criterios objetivos fundados en la capacidad y el mérito de los estudiantes, sin importar su situación socioeconómica". Finalmente, el artículo 62 transitorio, promueve iniciativas como el aumento de la matrícula bajo principios de equidad e inclusión, así como la investigación en áreas como "inclusión y no discriminación".

Junto con ello, en Chile existen otras leyes y normativas complementarias que apuntan a garantizar el acceso a una educación de calidad e inclusiva. En la Tabla 1 se presenta un cuadro resumen del marco normativo de referencia que incluye las dos normativas sobre educación superior citadas en los párrafos precedentes.

Tabla 1: Marcos normativos relacionados a equidad e inclusión

Norma	Año	Nombre	Objetivo	Alc.*
Ley 19.253	1993	Establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la corporación nacional de desarrollo indígena.	Proteger, fomentar y desarrollar los derechos de los pueblos indígenas de Chile. Esta ley reconoce la existencia de los pueblos indígenas como descendientes de las agrupaciones humanas precolombinas y valora su contribución a la identidad cultural chilena. Además de reconocer sus derechos, la ley crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI) para implementar políticas públicas que promuevan el desarrollo de las comunidades indígenas, como la restitución de tierras, el fortalecimiento cultural y el acceso a servicios básicos. En resumen, esta ley busca garantizar la protección de los derechos de los pueblos indígenas, promover su desarrollo integral y fomentar el respeto a su diversidad cultural.	GraL.
Ley 20.422	2010	Establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	Asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. Art. 39 "El Ministerio de Educación cautelar la participación de las personas con discapacidad en los programas relacionados con el aprendizaje, el desarrollo cultural y el perfeccionamiento. Las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso a las personas con discapacidad, así como adaptar materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras"	GraL.
Ley 20.609	2012	Establece medidas contra la discriminación	Erradicar la discriminación arbitraria en Chile. Inspirada en el trágico caso de Daniel Zamudio, esta ley busca proteger los derechos fundamentales de todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad de género, raza, religión o cualquier otra característica. Al establecer un mecanismo judicial eficaz, permite a las víctimas de discriminación buscar justicia y reparación por el daño sufrido. Además de sancionar los actos discriminatorios, esta ley fomenta una cultura de respeto a la diversidad, contribuyendo a construir una sociedad más justa e inclusiva.	GraL.
Ley 21.091	2016	De Educación Superior	Crea un Sistema de Educación Superior, que estará integrado por las instituciones de educación superior y por un conjunto de organismos y servicios públicos con competencia en dicho ámbito "las instituciones de educación superior propenderán a la formación de personas con vocación de servicio a la sociedad y comprometidas con su desarrollo"	ESUP
Ley 21.094	2018	Sobre Universidades del Estado	Establecer un marco jurídico que permita a las Universidades del Estado fortalecer sus estándares de calidad académica y de gestión institucional, y que contribuyan de forma permanente en el desarrollo integral del país. Establece "como elemento constitutivo e ineludible de su misión, [que] las universidades del Estado deben asumir con vocación de excelencia la formación de personas con espíritu crítico y reflexivo, que promuevan el diálogo racional y la tolerancia, y que contribuyan a forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, respetuosa de los pueblos originarios y del medio ambiente".	ESUP
Ley 21.120	2018	Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género	Garantizar que todas las personas puedan vivir de acuerdo con su identidad de género sin discriminación ni violencia. Esta ley busca asegurar que el sexo y el nombre registral de una persona coincidan con su identidad de género sentida, permitiendo así que las personas trans puedan acceder a sus derechos civiles, sociales y políticos en igualdad de condiciones. Además, esta ley busca despatologizar la identidad de género, reconociéndola como un derecho humano fundamental y no como una enfermedad. En resumen, esta ley busca promover la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad de género en Chile.	GraL.



Norma	Año	Nombre	Objetivo	Alc.
Ley 21.115	2019	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio	Garantizar el derecho de las madres a amamantar a sus hijos libremente y promover la lactancia materna como la mejor forma de alimentación para los bebés. Esta ley busca crear un entorno que facilite y apoye la lactancia materna, reconociendo su importancia para la salud tanto de las madres como de los niños. Además, busca eliminar barreras que impidan a las madres amamantar, como la discriminación o la falta de información, y promover la lactancia materna en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, el social y el sanitario.	GraL.
Ley 21.275	2020	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	Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Esta ley busca derribar las barreras que históricamente han limitado el acceso de este grupo al mundo del trabajo, promoviendo su inclusión en todos los sectores productivos.	GraL.
Ley 21.325	2021	De migración y extranjería	Regular el ingreso, la estadia, la residencia y el egreso de personas extranjeras al territorio nacional. Además, busca garantizar el respeto a los derechos humanos de los migrantes, promover su integración social y económica, incluyendo el acceso a la educación superior, y fortalecer la seguridad nacional. Al regular el acceso a la educación superior para extranjeros, la ley promueve la diversidad cultural en las universidades chilenas y facilita la movilidad estudiantil internacional.	GraL.
Ley 21.369	2021	Regula acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la ed. superior	Promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas o educativas de educación superior.	ESUP
Ley 21.643	2024	Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.	Incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como son el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo. Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciante. Establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo el que estaba ausente en la regulación. Esto debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).	GraL.



Norma	Año	Nombre	Objetivo	Alcan ce
Ley	2023	Establece la inclusión y protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista.	Garantizar que todas las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en Chile tengan las mismas oportunidades y puedan participar plenamente en la sociedad. Esta ley promueve la inclusión en todos los ámbitos de la vida, desde la educación hasta el empleo, y busca eliminar cualquier tipo de discriminación. Además, establece la necesidad de una atención integral y especializada para las personas con TEA, así como la importancia de concientizar a la sociedad sobre esta condición para fomentar la comprensión y el respeto hacia las diferencias.	GraL.
Ley 21.702	2024	Modifica la Ley N° 20.422 para promover la accesibilidad universal en el deporte.	Establece que toda institución pública o privada que se encuentre habilitada para promover actividad física o deportiva procurará realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos destinados a propiciar la accesibilidad universal a los recintos en que se practique, resguardando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para asistir, participar o competir en ellos.	GraL.
Pacto	1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Reconoce el derecho a la educación como un derecho humano fundamental y establece que los Estados Parte deben adoptar medidas para garantizar que todos los individuos puedan ejercer este derecho.	GraL.
Conv.	1981/89	Sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres (art.10).	GraL.
Conv.	1996	Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer	Se deben considerar programas orientados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.	GraL.
Conv.	2002	Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad	Prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.	GraL.
Conv.	2006	Sobre los derechos de las personas con discapacidad	Los Estados Parte 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 Parte asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad (art.24).	GraL.

*Siglas y abreviaturas: Alc.: Alcance; GraL.: General; Conv.: Convención; ESUP: Educación Superior.
Fuente: Elaboración propia

5. Principios orientadores

Tomando razón de los principios que rigen los valores de la UTEM y las normas y políticas institucionales ya citadas que son coherentes con la materia de esta política, se pueden identificar como principios orientadores, los siguientes valores clave para esta política:

- **Equidad:** Es la promoción de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas de la comunidad universitaria, principalmente aquellas que han sido marginadas por su género, apariencia, capacidad, proveniencia, etnia, orientación, identidad, responsabilidad de cuidado, etc.
- **Respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos:** Imperativo ético que permite propiciar el despliegue de los atributos de la persona humana, su valoración y el comportamiento respetuoso en la comunidad educativa en función de su dignidad.
- **Igualdad:** En el entendido de que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, la igualdad promueve garantizar el libre goce y ejercicio de todos los derechos humanos, independiente de su género, apariencia, capacidad, proveniencia, etnia, orientación, identidad, responsabilidad de cuidado, etc.

● **No discriminación:** Se refiere a la promoción y garantía de ambientes libres de discriminación, violencia y otras manifestaciones que vulneren el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas integrantes de la comunidad.

● **Justicia:** Las personas integrantes de la comunidad universitaria conocen, ejercen y hacen respetar sus derechos humanos, a través del ejercicio y la tutela de estos.

● **Diversidad:** Refiere a la promoción, garantía y reconocimiento de la persona en función de su diferencia, individualidad, originalidad e irrepetibilidad, junto a la valoración de la dignidad de todas las personas.

● **Responsabilidad social:** Refiere al compromiso de la universidad con el desafío país por incorporar una perspectiva inclusiva y pacífica, aportando a que se cumplan los compromisos nacionales e internacionales en la materia.

● **Pluralismo, democracia y participación:** La Universidad promueve la participación en condiciones de equidad, de todas las personas que integran la comunidad universitaria, considerando su diversidad en el quehacer universitario.



6. Propósito

Promover un ambiente inclusivo que valore la diversidad, la convivencia democrática y el respeto mutuo entre todas las personas y en todos los ámbitos de la acción universitaria, basado en principios de equidad, inclusión y responsabilidad social.

7. Objetivo general

Fomentar un entorno universitario inclusivo que valore la diversidad y el respeto mutuo.

8. Objetivos específicos

1. Promover la institucionalización de la equidad e inclusión para contribuir a una convivencia respetuosa, eliminando cualquier forma de violencia, marginación o exclusión.
2. Propiciar el acceso equitativo a las oportunidades educativas, de desarrollo y de bienestar a toda la comunidad.
3. Fomentar la participación, la convivencia democrática y la accesibilidad universal.
4. Monitorear y evaluar la implementación de las políticas vinculadas a inclusión y convivencia para la mejora continua.

9. Alcance

Esta política, en función de lo señalado en los artículos 2 y 3 de la Ley N°21.091 sobre Educación Superior, de lo prescrito en los artículos 2, 4 y 5 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, de lo indicado en el artículo 3 del DFL N°2 de 2010 del MINEDUC que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 que establece la Ley General de Educación, de lo prescrito en los artículos 1 y 2 de la Ley N°19.239 que creó la Universidad MINEDUC que aprobó el estatuto orgánico de la Universidad Tecnológica Metropolitana, tiene un alcance integral que abarca a cada integrante de la comunidad universitaria y busca de forma paulatina, con perspectiva de sustentabilidad institucional y responsabilidad generar un proceso de cambio para mejorar las capacidades de la universidad a atender a la diversidad como un recurso para su desarrollo. En este sentido, abarca a:

A. Integrantes de la comunidad universitaria: Se incluye de manera transversal a todas las

personas que integran la comunidad universitaria, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades, con especial foco en aquellas personas y grupos que estén en mayor riesgo de exclusión, marginación o discriminación al interior de la universidad.

B. Espacios físicos, sociales y virtuales: Incluirá tanto los espacios físicos, sociales y virtuales que formen parte del quehacer universitario institucional.

C. El quehacer institucional en todas sus actividades de docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión: Abarca todas las actividades que formen parte del quehacer universitario, tanto dentro de las aulas como fuera de ellas, incluyendo actividades académicas, investigación, vinculación con el medio y gestión.

D. Estrategias de colaboración y trabajo en red (interna y externa): Implica la articulación e integración en el diseño y ejecución de procesos institucionales, con el fin de optimizar recursos, sistematizar procesos y fomentar la construcción de redes permanentes de trabajo colaborativo. Además, a nivel externo, se fortalecerá la integración de prácticas de colaboración y responsabilidad social con diversas instituciones y la comunidad externa.

E. Reglamentación interna vigente: Se promoverá la armonización y actualización de la reglamentación institucional vigente para que sea consistente y favorezca la implementación sostenible de la política en todo su alcance.

10. Lineamientos estratégicos

A. Diseñar un modelo colaborativo de gestión institucional que articule las diversas instancias, unidades y normativas.

B. Fomentar una cultura organizacional inclusiva que promueva el acceso universal en todos sus espacios y una convivencia respetuosa y colaborativa para la comunidad universitaria.

C. Fortalecer estrategias de formación de la comunidad universitaria que fomenten la participación democrática de todos sus integrantes, el respeto mutuo, la valoración de la diversidad en todas sus formas y la construcción de una mejor convivencia.

D. Fortalecer y construir redes de trabajo, apoyo y colaboración con el medio interno y externo.

11. Referencias y recursos

Acosta, J. M., Navarro, A. V., Alonso, J. J. S., & Vega, J. D. S. (2019). Colaboración cooperación y socialización en el aprendizaje universitario. In *De los procesos de cambio al cambio con sentido* (pp. 151- 172). Servicio de Publicaciones.

Alba Pastor, C. (2019). Diseño Universal para el Aprendizaje: un modelo teórico-práctico para una educación inclusiva de calidad. *Participación educativa*, 6(9), 55-68.

Alba Pastor, C., Sánchez, J., & Zubillaga, A. (2014). Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Pautas para su introducción en el currículo. España. Recuperado de www.educadua.es.

Amador, G., Clouder, L., Karakus, M., Uribe, I., Cinotti, A., Ferreyra, M. V., & Rojo, P. (2021). Neurodiversidad en la Educación Superior: la experiencia de los estudiantes. *Revista de la educación superior*, 50(200), 129-151.

Arteaga, I. H. (2009). Autonomía universitaria. Una mirada desde la docencia. *Revista Historia de la Educación Colombiana*, 12(12), 205-236.

Artunduaga, A. M. (2015). Derechos humanos y soberanía en el escenario intercultural: un horizonte de emancipación y autonomía. *Iberoamérica Social: Revista-red de estudios sociales*, 3(4), 196-202.

Ausubel, D. P. (2000). The acquisition and retention of knowledge: A cognitive view. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers

Avalos, R. B., Jara, A. V., Sánchez, J. M. C., Mayorga, E. D., & Cascante, G. E. M. (2019). Brecha según el Modelo Servqual entre las expectativas y las percepciones de los estudiantes con respecto a los servicios educativos en la Universidad Nacional de Chimborazo. *Didáctica y Educación ISSN 2224-2643*, 10(1), 135- 146.

Barbieri, A. O., Camera, O., Obiols, J., Píccoli, J. D. L. N., & Rodríguez, G. (2014). Articulaciones entre la ley de salud mental y la ley de identidad de género: posibilidades para contrarrestar las tendencias objetivantes de las clasificaciones psicopatológicas. In *VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Barkley, E. F., Cross, K. P., & Howell Major, C. (2012). Técnicas de aprendizaje colaborativo: manual para el profesorado universitario.

Bass, B. M. (1997). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Lawrence Erlbaum Associates.

Benet-Gil, A. (2020). Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior. *Convergencia*, 27.

Blanco, R. (2009). La atención educativa a la diversidad: las escuelas inclusivas. *Calidad, equidad y reformas en la enseñanza*, 87-100.

Booth, T., & Ainscow, M. (2015). Guía para la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares, 1.

Burad, V. (2010) El Audismo. Cultura Sorda. Recuperado de: <https://cultura-sorda.org/elaudismo/#:~:text=Audismo%20%E2%80%93%20Oyentismo,entenderse%20como%20sin%C3%B3nimo%20de%20audismo.>

CAST (2011). Universal Design for Learning Guidelines 2.0 version. Wakefield. Traducción al español versión 2.0.

Castro, M. P., Aranda, C., Castro, C., Torres, H. D., Lizama, C., & Williams, J. (2014). Sistematización de la implementación del sistema de ingreso prioritario de equidad educativa (ex-cupo de equidad) en la carrera de Psicología de la Universidad de Chile 2010-2012. *Calidad en la educación*, (40), 337-353.

Ciudad Accesible (2017) Normativa Accesibilidad Universal. Síntesis dibujada y comentada OGUC Chile. Recuperado de: <https://cdn.plataformaurbana.cl/wp-content/uploads/2017/02/si%CC%81ntesisdibujada-y-comentada-resumen-normas-de-accesibilidad-oguc-2017.pdf>

Contreras, M. A., Corbalán, F., & Redondo, J. (2007). Cuando la suerte está echada: estudio cuantitativo de los factores asociados al rendimiento en la PSU. *Reice. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 5(5), 259-263

Chan, J., To, H. P., & Chan, E. (2006). Reconsidering social cohesion: Developing a definition and analytical framework for empirical research. *Social indicators research*, 75, 273-302.

Chan, A. S. (2005). Policy discourses and changing practice: Diversity and the university-college. *Higher Education*, 50, 129-157.

Coll, A. & Pinto, J. (s/a) https://icaci.org/files/documents/wom/18_IMY_WoM_es.pdf

Coll C., Palacios, J. y Marchesi, A. (2014). Desarrollo psicológico y educación II. Psicología de la educación escolar. Segunda Edición. Alianza Editorial. Madrid.

Comisión Nacional de Acreditación (CNA). (2023). Criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario. Santiago de Chile: CNA.

Comisión Nacional de Acreditación (CNA) (diciembre 2022). Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación. Recuperado de: <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/ORIENTACIONES%20PARA%20EL%20SUBSISTEMA%20UNIVERSITARIO.pdf>

Digón-Regueiro, P., Pérez Crego, M. C., Cruz-López, L., & Méndez-García, R. M. (2020). Mapeando colaborativamente las experiencias de educación para el desarrollo y ciudadanía global. *Revista de fomento social*, 297, 217-242.

del Pino Rubio, S., & Stockmeyer, V. V. El proyecto de ley de identidad de género. Una aproximación a sus disposiciones y fundamentos.
Esau, K. (2021). Hate speech (hate speech/incivility). *DOCA-Database of Variables for Content Analysis*.

Flanagan, A., & Arancibia, V. (2005). Talento académico: Un análisis de la identificación de alumnos talentosos efectuada por profesores. *Psykhé (Santiago)*, 14(1), 121-135.

Fonseca, X., Lukosch, S., & Brazier, F. (2019). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it. *Innovation: The European journal of social science research*, 32(2), 231-253.

Ferrari, R. (2016). Políticas públicas de ações afirmativas: igualdade, solidariedade, alteridade-limites. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 3(1), 69-85.

Franch, C., Saavedra, P., de Torres, H. (2024). Guía conceptual disidencias: Recursos educativos de la teoría a la práctica. Recuperado de: https://facso.uchile.cl/dam/jcr:f99602ab-0b7e-44f8-8379-57fdbf59af57/Guia_conceptual_sobre_disidencias..pdf

Fretes Ayala, M. (2020). Liderazgo en la educación superior: una mirada estratégica para el aseguramiento de la calidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(31), 45-67.

Garcés, G. (2019). Indicadores de Educación Inclusiva para el Sistema de Educación Superior. *Revista Compás Empresarial*, 10(27), 52-72.

Gilligan, C. (1993). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard university press.

Gómez Hurtado, I., & Delgado Algarra, E. J. (2018). Atender a la diversidad desde la enseñanza de las ciencias sociales: un enfoque inclusivo. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 33(1).

Gómez Sobrino, Y., & García Vita, M. D. M. (2017). Hacia una educación superior inclusiva.

Harris, A., & Spillane, J. P. (2008). Distributed leadership through the looking glass. *Management in Education*, 22(1), 31-34.

Harley, D. A., Alston, R. J., & Turner-Whittaker, T. (2008). Social justice and cultural diversity issues. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 22(3/4), 237.

- Howell, G. (2018). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. *Diversity and inclusion in the global workplace: Aligning initiatives with strategic business goals*, 69-79.
- Jara-Labarthé, V. (2018). Discursos y prácticas de la discriminación positiva para políticas indígenas en educación superior. *Cinta de moebio*, (63), 331-342.
- Louzada, J. C. de A., & Martins, S. E. S. de O. (2024). Indicadores de inclusión y políticas institucionales en una Universidad Pública brasileña. *Debates Em Educação*, 16(38), e16880. <https://doi.org/10.28998/2175-6600.2024v16n38pe16880>
- Manuel, I. & Pujol, J. (2018). Discapacitismo afectivo y discapacidad visual: negociando el oclocentrismo. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2018/218164/lzaskunManuel.pdf>
- Márquez, C., Sandoval, M., Sánchez, S., Simón, C., Moriña, A., Morgado, B. & Elizalde San Miguel, B. (2021). Evaluación de la inclusión en educación superior mediante indicadores.
- Martínez Iñiguez, J. E., López Ramírez, E., & Pacheco Camacho, O. (2019). Acreditación de la calidad en la educación superior de América Latina. Una visión socioformativa. *Atenas*, 3(47), 34-51.
- MINEDUC (2015) Decreto 83. Recuperado de: <https://especial.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/31/2016/08/Decreto-83-2015.pdf>
- MINEDUC (2017). Bases para la construcción de una Política Inclusiva en Educación Superior. División de Educación Superior
- Monro, S. (2007). Beyond the Binaries: Theorising Gender Diversity.
- Monzón, O. V. (2021). Aprender a vivir en compañía: pensar la convivencia escolar desde la ética del cuidado. *Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (157), 149-176.
- Moreno, M. (2023). Glosario de apoyos educativos y ajustes razonables para garantizar la participación plena de estudiantes con discapacidad. Documento encargado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).© UNESCO 2023
- Morente, A. R., Guiu, G. F., Castells, R. R., & Escoda, N. P. (2017). Análisis de la relación entre competencias emocionales, autoestima, clima de aula, rendimiento académico y nivel de bienestar en educación primaria. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 28(1), 8-18.
- Novoa-Palacios, A., Pirela Morillo, J., & Inciarte González, A. (2019). Educación en y para la democracia. *Utopía Y Praxis Latinoamericana*.
- ONCE (20 de noviembre 2024). Tiflotecnología ¿qué es? Recuperado de: <https://www.once.es/serviciosociales/tecnologiayrecursosadaptados/tiflotecnologia#:~:text=Nace%20entonces%20el%20concepto%20de,correcta%20utilizaci%C3%B3n%20de%20la%20tecnolog%C3%ADa.>
- ONU (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición Especial en Español. Nueva York. Naciones Unidas. Recuperado de: https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- Pacheco, J. J. R., & Faría, J. J. R. (2017). Reflexiones en torno a la eticidad en la resolución de conflictos educativos. *Revista Ciencias de la Educación*, 141.
- Pozo, J., Pérez, M. de P. (2009). Psicología del aprendizaje universitario: La formación en competencias. Madrid, Morata: 231 páginas.

Pulito, M. Z. (2018). La articulación de la gobernanza multinivel a través de técnicas orgánicas de colaboración, cooperación y coordinación. *Revista aragonesa de administración pública*, (52), 230-263.

Queupil, J. P., & Durán del Fierro, F. (2018). El principio de inclusión: similitudes y diferencias en la educación escolar y superior en Chile. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(1), 111-128.

República de Chile (1993). Ley 19.253. Establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la corporación nacional de desarrollo indígena. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30620>

——— (2010) Ley 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idLey=20422>

——— (2019). Ley 21.120. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/ley-de-identidad-de-genero>

——— (2019). Ley 21.091 Sobre Educación Superior. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>

——— (2019). Ley 21.094 Sobre Universidades Estatales. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/Navegar?idNorma=1119253>

——— (2019) Ley 21.155. Establece Medidas de Protección a La Lactancia Materna y su ejercicio. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131064&idParte=10019327&idVersion=2019-05-02>

——— (2020) Ley 21.275. 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. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763>

——— (2023). Ley 21.545. Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1190123>

——— (2024). Ley 21.702. Modifica la ley n° 20.422 para promover la accesibilidad universal en recintos destinados a la actividad física o deportiva para personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1207524>.

Rodríguez, E. (2022). Los modos de presentación del yo de jóvenes comodorenses a través de fotografías en Instagram. *Intersecciones en comunicación*, 2(16), 8-8.

Romañach, J., & Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de vida independiente*, 5, 1-8.

Romero, X. G. R. (2018). La orientación sexual y la identidad de género: desde la mirada del sistema interamericano de derechos humanos. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 9(28), 306-321.

San Román, J. A. R., & Pedrosa, L. P. (2012). Conflicto ético, diálogo e intervención social: la propuesta de "diálogos morales" de Amitai Etzioni. *Comunitania: Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, (3), 43-53.

Salinas Ramos, F. (2003). Globalización, solidaridad y derechos humanos. *Humanismo y trabajo social*.

Scolni, M., & Goris Walker, G. (2012). Un estudio cualitativo sobre la autonomía y los vínculos en relación al bienestar psicológico en adultos mayores y jóvenes. In *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Sebastián, C. (2007). La diversidad interindividual como una oportunidad para el aprendizaje de los estudiantes de educación superior. *Calidad en la Educación*, (26), 83-101.

Spencer, K. G., Berg, D. R., Bradford, N. J., Vencill, J. A., Tellawi, G., & Rider, G. (2021). The genderaffirmative life span approach: A developmental model for clinical work with transgender and genderdiverse children, adolescents, and adults. *Psychotherapy*, 58(1), 37.

Srhir, A. (2007). Minorización, desigualdad y política lingüística en Marruecos. *Al-Andalus Magreb*, (14), 117-137.

Unceta, K. (2015). La universidad y la cooperación al desarrollo: hacia un marco de colaboración con las ONGD. *Recuperado de: http://www.2015ymas.org/img/pdf/anuario_2004_03_c_launiversidad.pdf*.

UNESCO (2009) Directrices sobre Políticas de Inclusión en la Educación.

UTEM (2021) Plan de Desarrollo Institucional 2021-2015.

——— (2022). Política Institucional de Género. Recuperado de: <https://genero.udem.cl/wpcontent/uploads/2022/11/POLITICA-GENERO-UTEM-FINAL.pdf>

——— (2023) Modelo Educativo Actualizado. Resolución N°386/2023

——— (2023b) Orientaciones para el desarrollo de prácticas inclusivas en el aula.

Vivallo, O. (2013). Equidad e igualdad o de la sinonímia a la antonímia política: la función sociopolítica de dominación de los mecanismos de acceso a la educación superior chilena. *ISEES: Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior*, (12), 125-142.

Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). The new leadership: Managing participation in organizations. Prentice Hall.

Salmi, J. & D'Addio, A. (2020): Policies for achieving inclusion in higher education, Policy Reviews in Higher Education, DOI: 10.1080/23322969.2020.1835529

Valassina, F., Letelier, P., Letelier, M., Angulo, J., Faúndez, F., Márquez, E. S., & Valverde, M. (2019). Orientaciones para una política institucional de formación inclusiva en las Universidades chilenas. En: Educación Superior Inclusiva. CINDA. Pp. 103 - 171. Santiago de Chile. EG Impresores.

**

Anótese, Comuníquese y Regístrese

Mario
Ernesto
Torres
Alcayaga

Firmado digitalmente por Mario Ernesto Torres Alcayaga

MARISOL
PAMELA
DURAN
SANTIS

Firmado digitalmente por MARISOL PAMELA DURAN SANTIS

DISTRIBUCIÓN:

RECTORÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

- Departamento de Desarrollo Estratégico
- Departamento de Autoevaluación y Análisis
- Departamento de Sistemas de Servicios de Informática - SISEI

DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES

GABINETE DE RECTORÍA

- Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos

DIRECCIÓN JURÍDICA

- Programa Fomento a la Investigación, Desarrollo e Innovación (PIDI)
- Programa de Género y Equidad

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA

- Subdirección de Docencia
- SECRETARIAS DE ESTUDIOS (3)
- SISTEMA DE BIBLIOTECAS (5)

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL

- Servicio de Bienestar Estudiantil
- Servicio de Educación Física, Deportes y Recreación
- Servicio de Salud Estudiantil - SESAES
- Programa Propedéutico

DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE PREGRADO Y POSTGRADO

SISTEMA DE BIBLIOTECAS

- Biblioteca Sede Central
- Biblioteca Sede Macul
- Biblioteca Sede Providencia
- Biblioteca Sede Almirante Latorre

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE SEDES REGIONALES Y LICEOS

UNIDAD DE ESTUDIOS

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA Y APRENDIZAJE CONTINUO

DIRECCIÓN DESARROLLO ACADEMICO

UNIDAD DE APOYO TECNICO

- Programa de Derechos Humanos y Ciudadanía
- FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

- Programa de Políticas Públicas – PEPP
- Departamento de Contabilidad y Gestión Financiera
- Departamento de Economía, Recursos Naturales y Comercio Internacional.
- Departamento de Estadística y Econometría
- Departamento de Gestión de la Información
- Departamento de Gestión Organizacional
- Escuela de Contadores Auditores
- Escuela de Bibliotecología Escuela de Administración
- Escuela de Comercio Internacional
- Escuela de Ingeniería Comercial

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

- Programa de Competencias Laborales
- Programa: Centro de Ensayos e Investigaciones de Materiales – CENIM
- Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Departamento de Ciencias de la Construcción
- Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial
- Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Escuela de Construcción Civil
- Escuela de Arquitectura

FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y DEL MEDIO AMBIENTE

- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías Agroindustriales - CEDETAI
- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías para el Medio Ambiente – CEDETEMA
- Departamento de Química
- Departamento de Matemáticas
- Departamento de Física
- Departamento de Biotecnología
- Escuela de Química
- Escuela de Industria Alimentaria y Biotecnología

FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL

- Programa: Centro de Desarrollo Social - CEDESOC
- Programa: Centro de Familia y Comunidad - CEFACOM
- Programa Centro de Cartografía Táctil
- Departamento de Diseño
- Departamento de Cartografía
- Departamento de Trabajo Social
- Departamento de Humanidades
- Escuela de Diseño
- Escuela de Cartografía
- Escuela de Trabajo Social

FACULTAD DE INGENIERIA

- Departamento de Informática y Computación
- Departamento de Industria
- Departamento de Electricidad
- Departamento de Mecánica
- Escuela de Informática
- Escuela de Industria
- Escuela de Mecánica

- Escuela de Electrónica
 - Escuela de Geomensura
 - Escuela de Transporte y Tránsito
 - Programa Tecnológico del Envase – PROTEN
- UTEM-VIRTUAL
- VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
- DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
- Programa de Prospectiva e Innovación Tecnológica - PROTEINLAB
- DIRECCIÓN DE ESCUELA DE POSTGRADO
- VICERRECTORÍA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EXTENSIÓN
- DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA
- DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y POSTÍTULOS
- Editorial
 - Desarrollo Cultural
- VICERRECTORIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
- Departamento de Obras y Servicios Generales
 - Departamento de Abastecimiento
 - Unidad de Bodega
 - Unidad de Inventario
 - Jefe de Campus Área Central
 - Jefe de Campus Providencia
 - Jefe de Campus Macul
- DIRECCIÓN DE FINANZAS
- Departamento de Contabilidad
 - Departamento de Aranceles
 - Departamento de Administración de Fondos
 - Departamento de Cobranza
 - Unidad de Estudios
- UNIDAD DE CONTROL PRESUPUESTARIO
- DIRECTOR DE DESARROLLO Y GESTION DE PERSONA
- Departamento de Desarrollo Organizacional
 - Departamento de Gestión de Personas
- SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL
- SECRETARÍA GENERAL
- Unidad de Títulos y Grados
 - Unidad de Archivo Institucional
 - Oficina General de Partes
- CONTRALORIA INTERNA
- Departamento de Control de Legalidad
- Departamento de Auditoría Interna
- AFAUTEM
- ANFUTEM
- ANFUTEM 2.0



PCT/SVP