Instituto Profesional de la Universidad Autónoma de Chile

INSTITUTO PROFESIONAL ACREDITADO 4 AÑOS NIVEL AVANZADO

CLASIFICACIÓN

INFORMACIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

PROTOCOLO DE AJUSTES RAZONABLES

Este documento es propiedad intelectual del Instituto Profesional IPG. Su contenido está protegido por las leyes de derechos de autor y no puede ser copiado, reproducido, descargado, publicado, difundido ni puesto a disposición de terceros para fines comerciales, sin autorización expresa de la institución. Todo uso debe respetar su integridad, finalidad y contexto institucional.

En el presente documento se utilizan, con un fin inclusivo, los términos genéricos para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto a cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares.

1. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer lineamientos generales y un marco institucional común para la identificación, solicitud, evaluación, implementación y seguimiento de ajustes razonables y necesarios, orientados a eliminar, reducir o mitigar las barreras que puedan obstaculizar el acceso, la participación, la permanencia, el desarrollo y el desempeño de las personas integrantes de la comunidad educativa, incluidas aquellas que presenten situación de discapacidad, neurodivergencia, necesidades educativas permanentes o transitorias, u otras condiciones que requieran apoyos específicos, resguardando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión en el Instituto Profesional IPG.

2. ALCANCE

El presente Protocolo es de aplicación transversal y resulta aplicable a toda la comunidad institucional de IPG, comprendiendo a estudiantes, docentes, colaboradores y prestadores de servicios, sin perjuicio de las disposiciones específicas establecidas en otros instrumentos normativos institucionales.

3. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se fundamenta en el marco jurídico internacional y nacional vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, inclusión, accesibilidad y derecho a la educación. Su aplicación se orienta por el deber institucional de adoptar medidas pertinentes, oportunas y proporcionales que permitan asegurar la participación, permanencia y acceso en condiciones de equidad de las personas que requieran apoyos específicos dentro de la comunidad educativa.

3.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

En el plano internacional, este Protocolo se sustenta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por las personas con discapacidad. Este instrumento orienta la comprensión de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, inclusión, accesibilidad, autonomía y participación plena, principios que deben permear la actuación institucional y la implementación de ajustes razonables.

3.2. MARCO NORMATIVO NACIONAL

En el ámbito nacional, este Protocolo se sustenta, en primer término, en la **Ley N° 20.422**, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cuyo objeto es asegurar el goce y ejercicio de derechos en condiciones de igualdad y que incorpora el principio de accesibilidad y la adopción de medidas contra la discriminación, particularmente relevante para la implementación de ajustes razonables. Asimismo, resulta especialmente aplicable su artículo 8°, en cuanto impone el deber de promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Del mismo modo, este instrumento se enmarca en la **Ley N° 21.091**, sobre Educación Superior, que reconoce la educación superior como un derecho y dispone que su provisión debe estar al alcance de todas las personas, conforme a los principios que estructuran el sistema, entre ellos la inclusión, la equidad, el respeto y promoción de los derechos humanos y la no discriminación arbitraria. En consecuencia, las instituciones de educación superior deben desarrollar mecanismos que favorezcan trayectorias formativas accesibles y condiciones institucionales que permitan la participación efectiva de estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa.

Asimismo, se considera la **Ley N° 21.545**, que promueve la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista, reforzando el deber de resguardar la igualdad de oportunidades, eliminar toda forma de discriminación y promover apoyos adecuados en el ámbito educacional. Esta normativa resulta particularmente relevante para la adopción de medidas de acompañamiento, flexibilización y adecuación de entornos, procesos y formas de interacción que favorezcan la inclusión efectiva.

Igualmente, este Protocolo se sustenta en la **Ley N° 20.609**, que establece medidas contra la discriminación, prohibiendo toda distinción, exclusión o restricción carente de justificación razonable que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la adopción de ajustes razonables constituye una herramienta concreta para prevenir discriminaciones arbitrarias y remover barreras que puedan afectar el acceso y la participación en la vida institucional.

Se incorpora también **la Ley N° 21.303, que modifica la Ley N° 20.422** para promover el uso de la lengua de señas, fortaleciendo el reconocimiento de medios de comunicación accesibles y el deber de considerar apoyos pertinentes para personas sordas o con discapacidad auditiva; y la **Ley N° 21.403**, que reconoce la sordoceguera como una discapacidad única y promueve la plena inclusión social de las personas sordociegas, lo que exige considerar medidas específicas de accesibilidad, comunicación y apoyo de acuerdo con sus necesidades particulares.

De igual forma, resulta aplicable la **Ley N° 20.129**, que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en tanto vincula la calidad institucional con la existencia de mecanismos y condiciones que permitan desarrollar procesos formativos coherentes, inclusivos y orientados al mejoramiento continuo. En este marco, la adopción de ajustes razonables también se relaciona con los estándares de calidad, equidad y pertinencia que deben resguardar las instituciones de educación superior.

En materia de accesibilidad física y del entorno, este Protocolo considera el **Decreto N° 50 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo**, que adecua la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones a estándares de accesibilidad universal, constituyendo un referente normativo para la eliminación de barreras del entorno físico y para la habilitación de espacios institucionales accesibles y utilizables por todas las personas.

3.3. MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL

Junto con ello, el presente Protocolo se articula con la normativa y los instrumentos internos del Instituto Profesional IPG, especialmente con la **Política de Inclusividad y Diversidad y la Política de Inclusión Laboral**, en cuanto expresan el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras, la promoción de entornos accesibles y el desarrollo de condiciones que favorezcan la participación plena de todas las personas en la vida académica y laboral.

En virtud de este marco normativo, los ajustes razonables deben entenderse como una obligación institucional orientada a prevenir discriminaciones, remover barreras y garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la educación y a la participación en condiciones de dignidad, autonomía e igualdad, considerando las necesidades particulares de cada persona y resguardando, al mismo tiempo, criterios de pertinencia, proporcionalidad y viabilidad institucional.

4. DEFINICIONES

- **Persona con discapacidad:** Conforme a la Ley N° 20.422, es aquella persona 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 personas.
- **Inclusión:** Principio institucional mediante el cual se promueve la participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones de todas las personas que forman parte de la comunidad institucional, especialmente de aquellas en situación de discapacidad, eliminando barreras físicas, actitudinales, comunicacionales, organizacionales, tecnológicas, pedagógicas y de otra índole. Implica generar condiciones que respeten la diversidad y garanticen el acceso equitativo a oportunidades, recursos, servicios, procesos formativos y espacios de desarrollo dentro de la institución.

- **Barreras de accesibilidad:** Se entienden como todos aquellos obstáculos, condiciones o prácticas que limitan o impiden la participación plena y en igualdad de condiciones de las personas, especialmente de aquellas en situación de discapacidad, en los distintos entornos institucionales, formativos, laborales y comunitarios.
- **Barreras arquitectónicas:** Son aquellas limitaciones presentes en la infraestructura física de los espacios que dificultan o impiden el desplazamiento, acceso o uso de instalaciones por parte de las personas. Incluyen, entre otras, la ausencia de rampas, ascensores, señalética accesible o adecuaciones en baños, salas, oficinas y espacios comunes.
- **Barreras comunicacionales:** Corresponden a obstáculos en los procesos de transmisión y recepción de información que dificultan la comprensión, interacción o acceso a contenidos y servicios. Pueden manifestarse en la falta de formatos accesibles, como lengua de señas, subtítulos, lectura fácil, audiodescripción u otros apoyos, así como en el uso de lenguaje poco claro o en la ausencia de adaptaciones en los canales de comunicación institucional.
- **Barreras actitudinales:** Son aquellas derivadas de prejuicios, estereotipos, sesgos o conductas discriminatorias que afectan la inclusión de las personas. Se expresan en creencias, prácticas o comportamientos que limitan la participación, generan exclusión o reproducen un trato desigual.
- **Barreras organizacionales y/o de gestión:** Son aquellas relacionadas con políticas, procedimientos, estructuras, decisiones o prácticas institucionales que dificultan la inclusión. Incluyen la ausencia de protocolos, rigidez en procesos académicos o laborales, falta de coordinación institucional, escasa flexibilidad o desconocimiento de medidas de inclusión dentro de la institución.
- **Barreras tecnológicas y/o digitales:** Corresponden a limitaciones en el acceso o uso de herramientas tecnológicas, plataformas digitales o sistemas de información que no consideran criterios de accesibilidad. Incluyen, por ejemplo, sistemas no compatibles con lectores de pantalla, plataformas no adaptadas o falta de herramientas de apoyo.
- **Barreras formativas, pedagógicas y culturales:** Son aquellas asociadas a la falta de conocimiento, sensibilización o formación en materia de inclusión, discapacidad y diversidad dentro de la institución. También consideran elementos culturales y pedagógicos que dificultan la adopción de prácticas inclusivas, tales como la resistencia al cambio, metodologías no diversificadas o la ausencia de una cultura institucional inclusiva.
- **Barreras para el aprendizaje y la participación:** Condiciones del entorno educativo, de la enseñanza, de la evaluación o del contexto del estudiante que dificultan o limitan su acceso, participación o logro en el proceso formativo.
- **Ajustes razonables:** Son aquellas medidas de adecuación del entorno físico, social, comunicacional, pedagógico, académico, laboral, tecnológico u organizacional, que sean eficaces, pertinentes y que no impongan una carga desproporcionada o indebida a la institución, destinadas a garantizar el acceso, permanencia, participación, desarrollo y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones de las personas en situación de discapacidad, neurodivergencia o necesidades educativas especiales. Estos

ajustes no constituyen privilegios ni beneficios arbitrarios, sino medidas orientadas a asegurar la igualdad sustantiva y la no discriminación.

- **Ajustes razonables al currículum:** Medidas de adecuación pedagógica, metodológica, evaluativa, organizativa o de acceso que, de manera eficaz, práctica y sin constituir una carga desproporcionada para la institución, buscan disminuir barreras para el aprendizaje y la participación de estudiantes que lo requieran, favoreciendo su acceso, permanencia, participación y progresión en igualdad de condiciones, sin alterar los resultados de aprendizaje esenciales ni el Perfil de Egreso.
- **Accesibilidad universal:** Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad, autonomía y de la forma más natural posible.
- **Diseño universal:** Es el marco educativo inclusivo mediante la cual se conciben o proyectan, desde su origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de manera que puedan ser utilizados por todas las personas, o por el mayor número posible de ellas, sin necesidad de adaptación posterior o especializada.
- **PINCES:** Programa Institucional de Acompañamiento al Aprendizaje, orientado a identificar, comprender y abordar de manera oportuna y sistemática las barreras que afectan la trayectoria formativa y la participación de los estudiantes, mediante un modelo interdisciplinario que integra dimensiones personales, académicas, socioemocionales y contextuales.
- **Plan de Acompañamiento Individual (PAI):** Documento técnico elaborado por PINCES que sistematiza la evaluación del estudiante, identifica barreras, define ajustes razonables y orientaciones pedagógicas, establece responsables y determina mecanismos de seguimiento.
- **Acompañamiento psicopedagógico:** Proceso sistemático de apoyo orientado a favorecer el aprendizaje del estudiante, mediante estrategias de mediación, orientación, fortalecimiento de habilidades y articulación con el proceso formativo.
- **Colaborador:** persona que presta servicios personales para IPG en virtud de un contrato de trabajo, regido por el Código del Trabajo, bajo vínculo de subordinación y dependencia, cualquiera sea la naturaleza de sus funciones o la modalidad en que estas se desarrollen.
- **Prestador de servicios:** persona natural que presta servicios a IPG en virtud de un contrato a honorarios, convenio u otro instrumento de similar naturaleza, sin vínculo de subordinación y dependencia, para la ejecución de labores, funciones o asesorías específicas. Para efectos institucionales, esta categoría podrá comprender, entre otros, a docentes, relatores, consultores u otros profesionales que se vinculen con IPG bajo dicha modalidad.

5. DESARROLLO DEL PROTOCOLO

5.1. PRINCIPIOS

5.2. ORIENTADORES

La interpretación y aplicación del presente Protocolo se regirá por principios que orientan la actuación de la institución frente a las solicitudes, evaluación, implementación y seguimiento de los ajustes razonables, resguardando en todo momento el respeto por la dignidad de las personas y la promoción de una inclusión efectiva.

- **Enfoque de derechos humanos:** La implementación de ajustes razonables se sustenta en el reconocimiento de que todas las personas son titulares de derechos y deben ejercerlos en condiciones de igualdad, dignidad y autonomía. En este sentido, la actuación institucional deberá ajustarse a los estándares establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la normativa nacional vigente, promoviendo una mirada centrada en la eliminación de barreras y en la garantía del acceso, participación, permanencia y desarrollo de las personas dentro de la institución.
- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** La institución deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar condiciones equivalentes de acceso, participación y desarrollo para todas las personas, evitando cualquier forma de discriminación arbitraria. La implementación de ajustes razonables constituye una medida orientada a corregir desigualdades derivadas de barreras del entorno, favoreciendo una igualdad sustantiva y no meramente formal.
- **Participación activa, autonomía, voluntariedad y consentimiento informado:** Toda solicitud, evaluación e implementación de ajustes razonables deberá considerar activamente a la persona requirente, reconociendo su derecho a ser escuchada, a expresar sus necesidades y a participar en la definición de las medidas que resulten más adecuadas. Este proceso deberá resguardar su autonomía y fundarse en su consentimiento informado, asegurando que la solicitud y aceptación de ajustes razonables sea de carácter libre y no obligatoria. En este sentido, cada persona decidirá de manera autónoma si desea informar su situación y solicitar apoyos, sin que ello implique presión, condicionamiento o consecuencias negativas en su trayectoria académica, laboral o vínculo con la institución, evitando además decisiones unilaterales que desconozcan su experiencia o necesidades particulares.
- **Pertinencia y proporcionalidad:** Los ajustes razonables deberán responder de manera adecuada, efectiva y oportuna a las necesidades específicas de cada caso, considerando el contexto en que se solicitan y su finalidad de remover barreras para la participación en igualdad de condiciones. Su adopción deberá evaluarse conforme a criterios de pertinencia, factibilidad y proporcionalidad, evitando imponer a la institución una carga desproporcionada o indebida, sin que ello implique desconocer su deber de inclusión.

- **Confidencialidad y respeto a la dignidad:** La gestión de solicitudes de ajustes razonables deberá resguardar estrictamente la dignidad, privacidad e integridad de la persona solicitante. Toda información personal o sensible proporcionada en este contexto deberá ser tratada con reserva y utilizada únicamente para los fines asociados a la evaluación, implementación y seguimiento de los ajustes, en conformidad con la normativa vigente sobre protección de datos personales, especialmente la Ley N° 19.628.
- **Flexibilidad y mejora continua:** Los ajustes razonables deberán implementarse desde una perspectiva dinámica, reconociendo que las necesidades de apoyo pueden variar en el tiempo y según el contexto. Por ello, las medidas adoptadas podrán ser revisadas, ajustadas o complementadas cuando resulte necesario, promoviendo procesos de evaluación y mejora continua que permitan fortalecer progresivamente las condiciones de inclusión y accesibilidad institucional.

5.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS AJUSTES RAZONABLES

Los ajustes razonables y necesarios que se dispongan en IPG deberán cumplir, a lo menos, con las siguientes características, de conformidad con la Ley N° 20.422, la Ley N° 21.091 y las Orientaciones para la implementación de la Ley N° 20.422 en Instituciones de Educación Superior, emanadas de la Subsecretaría de Educación Superior:

- **Individualizados:** deberán responder a las características, necesidades y barreras específicas de la persona requirente, atendiendo a su situación particular y al contexto institucional en que se desarrolla su participación.
- **Oportunos:** deberán ser evaluados, definidos e implementados dentro de un plazo razonable, procurando no afectar el acceso, permanencia, participación o desarrollo de la persona en el ámbito académico, laboral, formativo o institucional que corresponda.
- **Registrables:** deberán constar en un instrumento o registro institucional formal, que permita su adecuada implementación, control, seguimiento y trazabilidad.
- **Confidenciales:** la información vinculada a la solicitud, evaluación e implementación de los ajustes razonables deberá ser tratada con estricta reserva y solo podrá ser conocida por las unidades o personas cuya intervención resulte indispensable para su adecuada ejecución.
- **Flexibles:** podrán ser revisados, modificados, complementados o dejados sin efecto, según la evolución de las necesidades de la persona requirente o las variaciones del contexto institucional.
- **Congruentes:** deberán aplicarse de manera coherente, coordinada y consistente en los distintos espacios, procesos o ámbitos institucionales involucrados en su implementación.
- **Monitoreables y evaluables:** deberán estar sujetos a seguimiento y evaluación periódica, con el objeto de verificar su pertinencia, eficacia y adecuada aplicación.

- **Resguardo del perfil de egreso:** Los ajustes razonables que se implementen en favor de estudiantes no podrán implicar la modificación, eliminación o sustitución de los aprendizajes esenciales, competencias, resultados de aprendizaje o exigencias académicas sustantivas asociadas al perfil de egreso de la carrera.

Asimismo, el Plan de Ajustes Individualizado, o el instrumento institucional que lo reemplace o cumpla igual finalidad, deberá ser definido considerando, a lo menos, los siguientes elementos:

- Las características, necesidades y barreras específicas de la persona requirente.
- El ámbito o contexto institucional en que se desarrollará su participación, sea este académico, laboral, administrativo, formativo o de otra naturaleza pertinente.
- Las funciones, actividades, exigencias, responsabilidades o requerimientos propios de dicho ámbito.
- La necesidad, disponibilidad o manejo de tecnologías de apoyo, apoyos técnicos, recursos de accesibilidad u otras medidas complementarias por parte de la persona.
- Las condiciones, exigencias y desafíos del entorno institucional en que deban implementarse los ajustes.
- La evolución de las necesidades que motivaron su adopción y el avance en la disminución o eliminación de las barreras identificadas.
- En caso de tratarse de un estudiante, deberán considerarse el plan de estudios que cursa, el perfil de egreso correspondiente y los requerimientos y desafíos propios del respectivo plan curricular.

La determinación de los ajustes razonables deberá efectuarse caso a caso, sobre la base de criterios de pertinencia, proporcionalidad, factibilidad y resguardo de derechos, procurando siempre favorecer la inclusión, la igualdad de oportunidades y la participación plena de las personas dentro de la institución.

5.4. EJEMPLOS DE AJUSTES RAZONABLES

Sin perjuicio de lo señalado en los apartados anteriores, y de conformidad con las Orientaciones para la implementación de la Ley N° 20.422 en Instituciones de Educación Superior, a continuación, se presentan ejemplos referenciales de ajustes razonables y necesarios. Esta enumeración es meramente enunciativa y no taxativa, por lo que podrán definirse otras medidas en atención a las características, necesidades y barreras específicas de cada caso.

5.4.1. Ejemplos de ajustes razonables en el ámbito académico

Podrán contemplarse, entre otros, los siguientes ajustes razonables dirigidos a estudiantes:

- Adecuación en la presentación de la información y de los recursos de aprendizaje, mediante el uso de formatos accesibles, tales como macrotipo, contraste adecuado, documentos digitales editables, audio o apoyos equivalentes.
- Flexibilización de tiempos para evaluaciones, actividades académicas u otras instancias formativas, incluyendo pausas o tiempos adicionales debidamente fundados.

- Diversificación de las formas de evaluación y de demostración de aprendizajes, resguardando en todo caso el cumplimiento de los resultados de aprendizaje y del perfil de egreso correspondiente.
- Adecuación de metodologías pedagógicas, incorporando apoyos visuales, esquemas, instrucciones claras, anticipación de actividades u otras estrategias que favorezcan la participación y comprensión.
- Ajustes en el entorno físico vinculado al proceso formativo, tales como adecuación de mobiliario, accesibilidad a salas, ubicación estratégica en el aula u otros espacios institucionales.
- Uso de tecnologías de apoyo o herramientas digitales que faciliten el acceso a la información, la comunicación, la participación o el aprendizaje.
- Adecuaciones en la organización de actividades académicas, evaluativas, prácticas o de vinculación con el medio, considerando desplazamientos, sobrecarga sensorial u otras barreras relevantes para el desarrollo de la trayectoria formativa.

5.4.2. Ejemplos de ajustes razonables en el ámbito laboral

Podrán contemplarse, entre otros, los siguientes ajustes razonables dirigidos a colaboradores y personal que preste servicio en la institución, cuando corresponda:

- Adecuación en la entrega y presentación de información institucional o laboral, mediante formatos accesibles, documentos editables, apoyos visuales, audio, lenguaje claro u otros medios pertinentes.
- Flexibilización o adecuación de tiempos, jornadas, pausas, distribución de tareas o formas de organización del trabajo, cuando ello resulte necesario y procedente conforme a las funciones desempeñadas y al contexto institucional.
- Ajustes en el entorno físico de trabajo, incluyendo adecuación de mobiliario, accesibilidad a oficinas, salas, baños, espacios comunes u otras dependencias institucionales.
- Implementación de tecnologías de apoyo, herramientas digitales accesibles o recursos técnicos que faciliten el desempeño de funciones, la comunicación y la participación en igualdad de condiciones.
- Adecuación de canales y formas de comunicación interna, reuniones, capacitaciones o actividades institucionales, a fin de favorecer la comprensión, interacción y participación efectiva.
- Ajustes en la organización de actividades laborales o institucionales, considerando factores tales como desplazamientos, sobrecarga sensorial, barreras de accesibilidad u otras circunstancias relevantes del entorno de trabajo.
- Adopción de apoyos específicos para el desempeño de funciones, siempre que resulten pertinentes, proporcionales y compatibles con las exigencias del cargo o función respectiva.

La definición e implementación de estos ajustes deberá efectuarse de manera individualizada, fundada, proporcional y en coordinación con las unidades competentes, resguardando la participación de la persona solicitante y el respeto a su dignidad, autonomía y confidencialidad.

5.5. PROCEDIMIENTO GENERAL

5.5.1. Requisitos

Podrán solicitar ajustes razonables las personas que se encuentren en situación de discapacidad y que cuenten con credencial de discapacidad emitida por el Registro Nacional de la Discapacidad (RND), sin perjuicio de otros antecedentes o medios de verificación que, conforme a la normativa vigente, permitan acreditar dicha condición.

Asimismo, podrán solicitar ajustes razonables las personas integrantes de la comunidad educativa que presenten condición del espectro autista, otra condición de neurodivergencia u otras necesidades educativas especiales, mediante la presentación de certificado, informe u otro antecedente emitido por el o la profesional competente[1], que dé cuenta de dicha condición o necesidad y, cuando corresponda, de la pertinencia de implementar apoyos, adecuaciones o medidas específicas.

Para efectos de su revisión y análisis, la documentación presentada deberá contener, a lo menos, la individualización de la persona solicitante (nombre, Rut, dirección, teléfono) y del profesional que emite el documento (Nombre, Rut, Especialidad, N° de registro nacional de prestadores de salud y firma), junto con los antecedentes necesarios para evaluar la pertinencia de la solicitud, resguardándose en todo momento la confidencialidad de la información entregada y el adecuado tratamiento de los datos personales y sensibles, de conformidad con la normativa vigente.

La declaración de una situación de discapacidad, neurodivergencia u otra condición que pudiere requerir la adopción de ajustes razonables tendrá carácter voluntario y corresponderá exclusivamente a la persona interesada, quien deberá presentar los antecedentes respectivos ante la unidad, jefatura o instancia institucional competente que se determine para estos efectos.

La presentación de antecedentes no implicará, por sí sola, el otorgamiento automático de ajustes razonables. Su procedencia deberá ser evaluada por la instancia institucional competente, caso a caso, de manera fundada, proporcional, confidencial y oportuna, considerando las necesidades específicas de la persona solicitante, el contexto en que se desarrolla la solicitud y la razonabilidad de las medidas requeridas.

5.5.2. Procedimiento aplicable a estudiantes

Se podrá evaluar la implementación de ajustes razonables cuando exista evidencia de que el estudiante presenta una condición o situación que afecta significativamente su acceso, participación o desempeño académico, y cuando dicha afectación pueda ser abordada mediante apoyos pedagógicos institucionales.

[1] Médico Neurólogo o Médico Psiquiatra.

La procedencia de ajustes razonables será analizada caso a caso, considerando:

- Antecedentes declarados por el estudiante;
- Observaciones docentes;
- Impacto de la situación en el aprendizaje;
- Temporalidad de la condición;
- Contexto académico;
- Posibilidades reales de implementación.

No procederán ajustes que impliquen:

- Eliminar resultados de aprendizaje esenciales;
- Modificar de manera sustantiva el Perfil de Egreso;
- Eximir al estudiante de competencias troncales de su formación;
- Sustituir arbitrariamente evaluaciones sin justificación técnica.

5.5.2.1. Vías de Ingreso

El ingreso al circuito institucional podrá activarse por alguna de las siguientes vías:

a. **Solicitud directa del estudiante.** Cuando el propio estudiante informa o declara una condición, dificultad o situación que considera relevante para su proceso académico.
b. **Derivación docente.** Cuando el docente detecta indicadores persistentes de barreras en participación, comprensión, ejecución, organización, evaluación o interacción académica.
c. **Derivación desde jefatura de carrera.** Cuando la jefatura de carrera toma conocimiento de antecedentes académicos, contextuales o personales que ameritan evaluación por parte de PINCES.
d. **Detección interna desde PINCES.** Cuando, en el marco de un acompañamiento previo, PINCES identifica la necesidad de formalizar un proceso de ajuste razonable.
e. **Información de tercero significativo.** Cuando un familiar u otra persona entrega antecedentes relevantes, los cuales deberán ser validados institucionalmente antes de activar medidas.

5.5.2.2. Procedimiento

El procedimiento general para la gestión de ajustes razonables para estudiantes comprenderá las siguientes etapas:

a. **Detección de la necesidad.** La necesidad de apoyo podrá ser identificada por el estudiante, por un docente, por la jefatura de carrera o por el equipo PINCES, cuando se adviertan barreras que puedan afectar el acceso, la participación, la permanencia o la evaluación dentro del proceso formativo.

b. **Solicitud o derivación del caso a PINCES.** Una vez identificada la necesidad, y en un plazo máximo de 3 días hábiles, el caso deberá ser derivado a PINCES al correo pinces@ipg.cl, con el objeto de dar inicio a su revisión formal.
c. **Revisión de antecedentes.** PINCES revisará, en un plazo máximo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la solicitud o derivación, los antecedentes presentados, a fin de determinar si corresponde avanzar a la evaluación del caso o solicitar información complementaria.
d. **Evaluación del caso.** PINCES realizará, en un plazo máximo de 10 días hábiles, una evaluación individual de la situación, considerando los antecedentes disponibles, las barreras identificadas y la pertinencia de implementar ajustes razonables u otras medidas de apoyo.
e. **Definición de medidas y elaboración del Plan de Acompañamiento Individual (PAI).** Cuando corresponda, PINCES definirá, en un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde la evaluación del caso, las medidas de apoyo o los ajustes razonables a implementar, de conformidad con las necesidades del caso y el marco institucional aplicable. Dichas medidas deberán formalizarse en un Plan de Acompañamiento Individual (PAI), el que contendrá, a lo menos, la identificación del estudiante, la síntesis de la situación evaluada, las barreras detectadas, las medidas definidas, su vigencia, los responsables de su implementación y los mecanismos de seguimiento.
f. **Comunicación, conformidad e implementación de las medidas.** El PAI y las medidas definidas serán comunicados al estudiante y a las instancias que corresponda para su implementación, resguardando en todo momento la confidencialidad de la información y la correcta aplicación de los apoyos definidos, en un plazo máximo de 3 días hábiles contados desde la definición de las medidas. Previo a su implementación, el estudiante deberá manifestar su conformidad con las medidas propuestas o formular las observaciones que estime pertinentes. En caso de existir observaciones, estas serán revisadas por PINCES, debiendo dejarse constancia de la aceptación, ajuste o rechazo fundado de las medidas contenidas en el PAI.
g. **Seguimiento y monitoreo.** PINCES realizará seguimiento periódico para verificar la implementación y pertinencia del PAI, conforme a la naturaleza del caso, debiendo efectuarse, a lo menos, una revisión intermedia durante el período académico en que el plan se encuentre vigente.
h. **Evaluación del proceso y cierre.** Finalizado el período de implementación, PINCES evaluará los resultados del PAI y definirá el cierre, la continuidad o la reformulación del acompañamiento, según corresponda.

5.5.2.3. Tipología de ajustes razonables

a. **Ajustes de acceso.** Relacionados con recursos, formatos, organización del entorno o condiciones materiales que faciliten el acceso al aprendizaje.
b. **Ajustes metodológicos.** Orientados a la forma en que se enseña o media pedagógicamente el contenido.
c. **Ajustes evaluativos.** Vinculados a la forma en que el estudiante demuestra su aprendizaje, sin alterar la exigencia esencial del resultado de aprendizaje.

d. **Ajustes organizativos.** Relacionados con tiempos, calendarización, secuenciación, entrega de instrucciones o condiciones de participación.

5.5.2.4. Resguardo académico

La implementación de ajustes razonables al currículum en IPG tendrá como límite el resguardo de los resultados de aprendizaje esenciales de cada asignatura y del Perfil de Egreso de la carrera. En consecuencia, las medidas adoptadas deberán favorecer la participación y el aprendizaje del estudiante sin desnaturalizar la formación comprometida por la institución.

5.5.3. Procedimiento aplicable colaboradores y prestadores de servicios

El presente procedimiento será aplicable tanto a colaboradores como a prestadores de servicios de IPG, en aquello que resulte pertinente según la naturaleza del vínculo que cada persona mantiene con la institución. Para estos efectos, ambas categorías serán comprendidas dentro de un circuito institucional común de solicitud, evaluación, implementación y seguimiento de ajustes razonables; sin perjuicio de que deberán ser reconocidas y tratadas de manera diferenciada cuando corresponda, atendiendo a sus respectivas condiciones contractuales, funciones, responsabilidades y grado de subordinación o dependencia.

a. **Presentación de la solicitud.** La persona colaboradora o prestadora de servicios que requiera la implementación de ajustes razonables deberá presentar una solicitud formal ante quien ejerza el cargo de Analista de Desarrollo Organizacional e Inclusión, al correo inclusion.laboral@ipg.cl, mediante el formulario definido para estos efectos, acompañando la documentación de respaldo correspondiente, tales como credencial de discapacidad, certificado, informe u otros antecedentes pertinentes. La presentación de esta documentación será indispensable para evaluar la procedencia de la solicitud y gestionar, en su caso, la implementación de los ajustes razonables requeridos.
b. **Evaluación de la solicitud.** Recibida la solicitud, los antecedentes serán evaluados por la Dirección de Gestión de Personas y la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, en coordinación con otras unidades o instancias institucionales que resulten competentes, según la naturaleza del caso. Esta evaluación deberá considerar las necesidades específicas de la persona solicitante, la razonabilidad de las medidas requeridas, la naturaleza de las funciones o servicios que desempeña y la factibilidad de implementación en el contexto institucional. La revisión se realizará en un plazo de 10 días hábiles contados desde la recepción completa de los antecedentes. A partir de dicho análisis, se determinarán los ajustes razonables que resulten pertinentes para favorecer la participación, desempeño y permanencia en condiciones de igualdad.
c. **Comunicación de la resolución.** El/la Analista de Desarrollo Organizacional e Inclusión deberá comunicar formalmente a la persona solicitante la resolución recaída en su solicitud, informándole de manera clara

y completa los ajustes razonables que hayan sido aprobados, sus condiciones de aplicación y alcances, resguardando que conozca adecuadamente las medidas definidas y manifieste su conformidad respecto de su implementación.

d. **Gestión e implementación de los ajustes.** Una vez que la persona solicitante haya tomado conocimiento y prestado conformidad respecto de los ajustes aprobados, El/la Analista de Desarrollo Organizacional e Inclusión deberá gestionar su implementación con la jefatura directa, contraparte institucional o unidades competentes que corresponda, según la calidad de colaborador o prestador de servicios. Para estos efectos, las instancias involucradas deberán recibir una comunicación formal sobre los ajustes razonables aprobados, junto con orientaciones claras respecto de su aplicación, resguardando en todo momento la confidencialidad de la información.

e. **Registro de solicitudes y resoluciones.** El/la Analista de Desarrollo Organizacional e Inclusión deberá mantener un registro actualizado de las solicitudes de ajustes razonables presentadas por colaboradores y prestadores de servicios. Dicho registro deberá contener, a lo menos, la individualización de la persona solicitante, su RUN, unidad o área de desempeño, fecha de presentación de la solicitud, resolución adoptada y ajustes razonables definidos para su aplicación, resguardando en todo momento la confidencialidad de la información y el adecuado tratamiento de los datos personales y sensibles.

f. **Seguimiento de los ajustes implementados.** Una vez implementados los ajustes razonables, El/la Analista de Desarrollo Organizacional e Inclusión deberá realizar una primera evaluación de seguimiento dentro de las primeras 4 semanas, con el objeto de verificar su adecuada aplicación y efectividad. Para ello, deberá recoger retroalimentación de la persona solicitante respecto de la pertinencia y utilidad de los ajustes adoptados; recabar observaciones de la jefatura directa, contraparte institucional o unidades involucradas sobre su implementación y viabilidad en el contexto de las funciones o servicios desarrollados; e identificar eventuales barreras adicionales que pudieren requerir nuevas medidas o adecuaciones. Asimismo, en la comunicación inicial mediante la cual se informen los ajustes aprobados, deberá señalarse expresamente que tanto la persona solicitante como las instancias responsables de su implementación podrán informar cualquier dificultad que surja durante el proceso.

5.6. ARTICULACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

El presente Protocolo se articula con la Política de Inclusividad y Diversidad, la Política de Inclusión Laboral de IPG y con los demás protocolos institucionales vigentes en materias de convivencia, acoso, violencia y no discriminación. En particular, aquellas situaciones que pudieren constituir acoso, violencia o discriminación deberán ser abordadas conforme a los protocolos específicos de prevención, investigación y sanción establecidos por la institución, en concordancia con la normativa vigente.

5.7. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

El presente Protocolo entrará en vigencia una vez aprobado por la autoridad institucional competente y será revisado periódicamente, o cuando existan modificaciones normativas o institucionales que así lo ameriten.

Toda situación no prevista expresamente en el presente Protocolo será resuelta por Secretaría General, en coordinación con las unidades competentes, según el estamento de que se trate, de conformidad con la normativa institucional y la legislación vigente.

5.8. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL PROTOCOLO

La aplicación del presente Protocolo será objeto de revisión periódica, con el propósito de identificar oportunidades de mejora e incorporar ajustes que fortalezcan su claridad, viabilidad, pertinencia e impacto institucional.

Para estos efectos, la evaluación del Protocolo podrá considerar, entre otros aspectos, la revisión anual de su contenido, el análisis de los casos y tendencias observadas en su aplicación, el levantamiento de dificultades o brechas de implementación y la actualización de los instrumentos asociados, cuando ello resulte necesario.

Las mejoras que se definan deberán orientarse al fortalecimiento de la gestión institucional en la materia, procurando resguardar la adecuada aplicación del Protocolo y su coherencia con la normativa vigente y con los lineamientos institucionales.