

ACTUALIZACIÓN DE UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN INSTITUCIONAL: GARANTE DE PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL

Línea Temática: Políticas nacionales y gestión institucional para la reducción del abandono-Práctica

*Pablo González Adonis, Jonathan Rivera Vallejos, Andrea Vásquez Vásquez, Catalina García Gómez.
Pontificia Universidad Católica de Chile.
direccioninclusion@uc.cl - psgonzal@uc.cl*

Resumen

Se presenta el proceso y los resultados de la actualización de la Política de Inclusión de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Durante tres años se hizo un trabajo que incluyó la revisión crítica de la Política vigente, la evaluación de resultados de estrategias promotoras de inclusión implementados por la Universidad, y un diálogo activo con miembros de la comunidad universitaria, expertos en el tema y autoridades. El proceso buscó sustentarse en la evidencia institucional y el diálogo. El resultado fue una Política actualizada que presenta: 1. orientaciones claras, pero con flexibilidad para una operacionalización acorde a la diversidad de espacios que componen la Universidad; 2. definiciones para conceptos clave, haciendo explícito un posicionamiento institucional respecto de la inclusión y temas afines; 3. un modelo de inclusión centrado en la participación plena de cada miembro de la comunidad, independiente de su rol o pertenencia a un grupo específico; 4. un modelo de acción que promueve la diversidad, transformaciones institucionales con perspectiva universal, acciones de equidad focalizadas, cuando sean pertinentes, y medición sistemática de los avances en participación en los ámbitos de la experiencia universitaria. La persistencia estudiantil tiene un espacio preponderante en el documento, sugiriendo la relación recíproca e ineludible entre inclusión y abandono.

Descriptor o palabras clave:

Inclusión, Educación Superior, Política Universitaria, Participación Plena, Gestión Educacional.

Contextualización

La Universidad es un espacio llamado a construir sociedad. En ella se produce el encuentro de la diversidad y se ponen en acción formas de convivencia orientadas al bienestar y al desarrollo social (Irrazabal et al., 2018). Siendo así, la inclusión, entendida como el proceso dinámico que resulta de una comunidad diversa que se enriquece de las diferencias y que busca promover la participación plena y equitativa de todas las personas (Pontificia Universidad Católica de Chile [UC], 2023), debe ser una dimensión inherente a la misión y prácticas de cualquier institución universitaria. Una política de inclusión, a su vez, se convierte en un instrumento necesario que permite formalizar y orientar maneras de operacionalizar las prácticas y la gestión (Valassina et al., 2019) con la meta de constituir un ecosistema inclusivo institucional.

La educación superior latinoamericana ha hecho esfuerzos activos para el acceso de grupos típicamente excluidos. Esto ha implicado desarrollar encuadres normativos que aborden la diversidad y el apoyo para favorecer la permanencia (Benet-Gil, 2020), además de acciones de inclusión para promover la retención, incluyendo nivelaciones, ajustes razonables, inserción,



alertas y tutorías (Lizama et al., 2018; García et al., 2021). En consecuencia, la experiencia muestra que la inclusión y la permanencia mantienen una relación recíproca ineludible para la gestión y prácticas institucionales.

Aunque en la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC) existe registro de acciones institucionales de inclusión desde 1991, fue en la década del 2010 cuando se inició la formalización de una orgánica tendiente a hacer de la Universidad un espacio inclusivo, es decir, de participación plena de la diversidad del estudiantado (UC, 2023). En 2014 se redactó la primera política de inclusión y ya desde 2019 se vislumbraba la necesidad de renovar la mirada. La versión vigente requería incorporar aprendizajes, cambios institucionales, cambios sociales y experiencias acumuladas en los últimos años. Era menester remirar el modelo de gestión inclusivo para potenciar la participación plena y equitativa, así como para mantenerse conceptualmente vigente y acorde a los cambios sociales recientes. Se necesitaba, además, un fundamento renovado para abordar integralmente la inclusión, considerando un marco que incluyera las dimensiones que la literatura relaciona con el abandono estudiantil, a saber, dimensiones psicológicas, sociológicas, económicas, institucionales y de interacción (Tinto 1993, 2017; Roland et al., 2018).

En 2023 se concluyó esta actualización. Su perspectiva aborda integralmente aspectos de la vida universitaria y responde a los ejes de desarrollo institucional y al compromiso de la Universidad con avanzar hacia la justicia e igualdad de oportunidades. El contenido de esta actualización se basó en las recomendaciones existentes para la creación de políticas comprehensivas que aborden la inclusión (García et al., 2018; Lizama et al., 2018; Valassina et al., 2019), e incluye definiciones explícitas y orientaciones aplicables a niveles macro y micro institucionales (Valassina et al., 2019).

Objetivos

La UC tuvo como meta generar un marco institucional comprehensivo y basado en evidencia, para orientar y profundizar transformaciones promotoras de la participación plena, diversa y en condiciones de equidad de la comunidad universitaria, considerando el contexto social y los avances locales respecto de inclusión.

De manera específica se buscó:

- Formalizar definiciones que sustenten la mirada inclusiva institucional, junto con un modelo comprehensivo para fundamentar y evaluar las acciones para la diversidad, equidad y participación.
- Impactar y dar un fundamento común e inclusivo a las decisiones sobre: promoción de la diversidad y enriquecimiento a través de ella; ampliación de oportunidades y acceso; promoción de la participación de toda persona durante el proceso formativo y la experiencia universitaria; y gestión institucional y de recursos para dar sostenibilidad a la inclusión.
- Orientar el diseño de estrategias tendientes a disminuir la deserción y el abandono estudiantil, con focos que van desde la comunidad universitaria completa, hasta grupos específicos que pueden enfrentar más barreras.
- Orientar el diseño de estrategias para que la comunidad universitaria pueda desplegar sus distintos roles en condiciones de equidad, considerando la diversidad de espacios institucionales en el que se ejercen y sus características específicas.

Descripción

La actualización se desarrolló mediante un proceso participativo, de diálogo institucional y sistematización de datos cualitativos y cuantitativos. Esto permitió identificar aprendizajes y mejoras para incorporar a la Política, así como construir una perspectiva comprehensiva de la



inclusión que considerara a toda la comunidad universitaria. Se discutió, además, sobre los alcances que tendría la actualización, en cuanto a su nivel de especificidad de acciones y orientaciones.

El proceso se desarrolló entre 2020 y 2023, y fue liderado por la Dirección de Inclusión, dependiente de la Vicerrectoría Académica de la UC. Durante este periodo se recopiló bibliografía actualizada, se sistematizaron antecedentes institucionales y se generaron instancias participativas de diálogo con unidades académicas, de servicio y autoridades universitarias. La pandemia fue un factor del proceso, que influyó en el ritmo de trabajo y en elementos del contenido.

Durante toda la actualización se utilizaron datos disponibles en la Universidad. Se contaba con evaluaciones de resultados de las estrategias de acceso y acompañamiento para la permanencia de distintos grupos focalizados, así como de iniciativas transversales destinadas a levantar alertas, diagnosticar y acompañar al estudiantado durante su trayectoria académica. Estos datos permitieron identificar los límites y potencialidades del estado del arte institucional en la materia, así como realizar una descripción transversal del estudiantado y las barreras que enfrentan, incluyendo aquellas que afectan la permanencia. Por ejemplo, se observó que la mayoría de las estrategias tenía resultados favorables en promover diversidad y la inserción del estudiantado, sin embargo, revelaron también que durante toda la trayectoria (y no solo en los primeros años) podían aparecer barreras a la participación, incluyendo la etapa de inserción laboral posterior al egreso. Además, mostraron que independientemente a la pertenencia o no a grupos minoritarios, existen estudiantes con muy altos o muy bajos resultados académicos. Estos últimos enfrentan diversas barreras, lo que movió la reflexión hacia la necesidad de contar con orientaciones y estrategias amplias y no sólo las tradicionales, focalizadas en grupos específicos (por ejemplo, aquellos dependientes de la vía de admisión u otra condición).

Otros datos usados fueron los resultados de una primera autoevaluación institucional en inclusión. Esta analizó las estrategias y el compromiso de la UC, además de la percepción y las prácticas institucionales asociadas a esta temática. Entre otros, los resultados de esta autoevaluación mostraron la existencia y valoración de un compromiso real y genuino por la inclusión en la comunidad institucional, y que se ha ido profundizando y consolidando a través del tiempo. Además, estos resultados resaltaron la importancia de avanzar en una visión más amplia sobre el desarrollo de procesos inclusivos, centrándolos en la comunidad completa y no solo en el estudiantado.

En general, gracias al uso de datos, se constató la importancia de fundamentar en evidencia los siguientes pasos que la Universidad deseaba dar en inclusión. Así, se pudo tanto incorporar ideas y mejoras, como fundamentar y argumentar el porqué de las propuestas.

El proceso de actualización contó con el respaldo institucional, reflejado en que la Universidad ha ido progresivamente incorporando menciones a temas de inclusión en sus planes de desarrollo, consolidando esta intención en los objetivos establecidos en el Plan 2020-2025. Por ejemplo, el segundo objetivo de este Plan contempla avanzar hacia ser una universidad inclusiva, acogedora y fraterna; mientras que el octavo, plantea ampliar oportunidades para estudiantes y para la comunidad, generando estrategias, investigación y transferencia en inclusión (Pontificia Universidad Católica de Chile [UC], 2020).

Durante el primer año del proceso de actualización, se analizó y reflexionó en torno a la Política de Inclusión 2014, revisando los ámbitos que abarcaba y las oportunidades de mejora en función de los aprendizajes institucionales adquiridos a lo largo de los años. Producto de estos análisis se identificaron fortalezas y áreas necesarias de expandir desde una mirada renovada y amplia de la diversidad y los procesos de participación equitativos. Esta etapa condujo a la necesidad de consolidar definiciones propias de inclusión (equidad, universalidad, entre otros), cuyos precursores ya se encontraban presentes implícitamente en algunas reflexiones y prácticas, pero



que requerían de formalización para evitar malas interpretaciones de las orientaciones de la Política, y también para hacer explícito el posicionamiento institucional frente al tema. Estas definiciones fueron trabajadas con aportes de la literatura y discusión con expertos que trabajan en inclusión.

Durante el segundo año, se realizaron reuniones con representantes de unidades académicas, centrales y de servicio para conocer experiencias, opiniones y propuestas sobre la inclusión en la Universidad. La información recolectada se sistematizó usando la metodología de análisis de contenido. Esto dio paso a la redacción de un documento inicial que fue presentado y validado por las unidades participantes, lo cual generó nuevos ajustes. Luego de estas iteraciones, se definió la estructura y contenidos de la propuesta, la que se presentó a las Direcciones de la Vicerrectoría Académica, quienes analizaron el documento, realizando nuevas observaciones y sugerencias.

Durante el tercer año, e incorporados los comentarios y ajustes, se presenta el documento a autoridades institucionales, como Prorectoría y Vicerrectorías, quienes validan el texto final. Este proceso culmina con la firma del decreto N°83/2023 de Rectoría, con el que se oficializa esta actualización de la Política.

Resultados

Se obtiene como resultado un cambio de foco (respecto de la versión 2014) que, más allá de ser formal, representa una profundización en la comprensión de la inclusión. Esto impacta directamente en cómo la UC enfocará desde ahora el proceso de promoción de la participación, inserción, persistencia, aprendizaje y vida universitaria.

Forma y alcance del documento:

Respecto de la versión anterior, se define que la actualizada sea un documento breve con orientaciones lo suficientemente amplias, pero al mismo tiempo, lo suficientemente dirigidas, para que las distintas instancias de la Universidad puedan incorporar, de manera flexible y situada, criterios sobre equidad, diversidad, accesibilidad y universalidad en sus propios planes de gestión y desarrollo. La Política es flexible para que cada área institucional, en base a sus planes de desarrollo y situación actual, pueda apropiarse de las orientaciones e implementarlas, tomándolas como marco referencial en sus planificaciones y gestión interna. A modo de ejemplo, la cuarta orientación del eje 1 (promover iniciativas locales con foco en inclusión orientadas a la comunidad universitaria como fondos concursables, fondos de investigación, actividades de vinculación con el medio, espacios de encuentro, entre otros) deja establecida la meta a alcanzar, pero no la forma concreta, pues se entiende que dicha forma dependerá tanto de la situación actual de la unidad institucional donde se quiera implementar, como de la barrera que se desee levantar.

Se optó por no utilizar una forma prescriptiva al nivel de acción, porque se entiende que el ecosistema inclusivo emerge de la actividad creativa y comprometida de toda la comunidad. Esto permite trasladar la responsabilidad de la inclusión a la comunidad universitaria, sin reducirla a la labor de una sola unidad. Por ejemplo, la quinta orientación del eje 3 (diseñar procesos de formación considerando la diversidad de necesidades del estudiantado, diversificando trayectorias curriculares y estrategias de enseñanza y aprendizaje), permite que cada unidad académica desarrolle una propuesta específica para abordar las necesidades del estudiantado diverso, incluida alternativas de trayectoria y metodología. La idea es generar, además, un trabajo colaborativo en donde las unidades centrales, como centros de desarrollo docente o curricular, participen apoyando técnicamente cuando sea pertinente.



Solo una orientación prescribe una acción concreta a nivel institucional. Se trata de la séptima orientación del eje 1, la cual indica que se creará un comité de inclusión a nivel institucional que vele por monitorear, evaluar y proponer en torno al tema.

En términos globales, el documento y sus fundamentos buscan modificar la visión esencialista sobre las barreras, esto es, atribuirla meramente al individuo, para avanzar hacia un modelo comprehensivo sistémico respecto de la producción de inequidades (Hernández Ríos, 2015). Es por ello que la transformación institucional está implícita en la mayoría de las orientaciones. Las transformaciones propuestas apuntan a promover la diversidad, la construcción de diseños con perspectiva universal, la implementación de acciones de equidad (cuando sean pertinentes) y la evaluación sistemática.

La Política se encuentra disponible en múltiples formatos, incluida una versión adaptada a Lengua de Señas Chilena, favoreciendo de este modo la accesibilidad a la información (UC, 2023).

Cambios principales respecto de la versión anterior:

- (1) Se mueve el foco desde estudiantes de contextos socioeconómicos vulnerados y personas con discapacidad, hacia todo el estudiantado, independiente de su pertenencia explícita, o no, a un grupo subrepresentado. Este cambio se sustentó en dos motivos: en primer lugar, el foco conceptual de esta política actualizada está en la participación plena, entendida como la “posibilidad de que cada persona acceda, aproveche, contribuya y viva al máximo y de la mejor manera posible su experiencia en cada espacio universitario, a partir de los términos y posibilidades con que cuenta la Universidad” (UC, 2023, p.8), por lo tanto, el foco deja de ser “cada grupo excluido” si no que la meta se establece en cómo identificar y levantar las barreras que afectan la participación de la comunidad universitaria. Aunque existen grupos para quienes hay más barreras (y sin duda tienen atención focalizada por parte de la acción institucional), esta nueva perspectiva reconoce la posibilidad de identificar nuevos grupos en el futuro y, más aún, permite darle cabida a la identificación de barreras de participación en personas de los grupos hegemónicos. Como segundo motivo, este cambio obedece a la evidencia acumulada en las políticas de alertas académicas y diagnósticos institucionales, las cuales muestran la transversalidad de las barreras de participación y la necesidad que acciones de equidad no solo se traten de intervenir con el estudiantado en desventaja, sino que promover cambios en temas más estructurales como el curriculum y la forma de hacer docencia, por ejemplo.
- (2) Se enfatiza la participación de docentes y funcionarios, y no sólo del estudiantado, además se incluyen áreas como educación continua y postgrado. Esta ampliación de foco se vincula a la transversalidad que la Universidad ha adoptado con los años, respecto de convertirse en una comunidad inclusiva. Adicionalmente, responde a una inquietud permanente por promover la diversidad y la participación en cada espacio del quehacer institucional, lo cual se levantó desde las voces de los miembros de toda la comunidad.
- (3) Se extiende el alcance hacia todo el proceso formativo y no solo a los primeros años. La evidencia recolectada nos muestra que las barreras vinculadas a la inserción inicial del estudiantado no son las únicas que aparecen en la trayectoria y que, independientemente del desarrollo de competencias académicas y socioafectivas, emergen otras barreras en el proceso de formación. Por ejemplo, existen contenidos de ramos del tercer año y siguientes que requieren conocimientos de base que se trabajan en el curriculum escolar y, por lo tanto, su aprendizaje está influido por la calidad de la educación preuniversitaria. Asimismo, en procesos como la búsqueda de práctica y la salida e inserción laboral, también se identifican barreras estructurales que afectan a ciertos grupos más que a otros (por ejemplo, la falta de redes laborales que activar para la búsqueda de trabajo). Finalmente, en esta línea, se identifica que



siempre que el curriculum propone el aprendizaje de nuevas competencias, pueden aparecer barreras que van más allá del esfuerzo y compromiso estudiantil y, por lo tanto, requieren un soporte y acciones de equidad para levantarse (por ejemplo, cuando el curriculum se torna de teórico a práctico en una trayectoria formativa).

- (4) Se promueve la transformación institucional, abandonando la intervención focalizada o individual como eje exclusivo de la acción institucional. En esa línea, se identificó la importancia de avanzar hacia modelos universales que permitan considerar e incluir a la mayor cantidad de personas posible, sin necesidad de hacer adaptaciones o ajustes especiales (UC, 2023). Esto permite convertir a la institución en un espacio preparado para acoger la diversidad, sin perjuicio de que algunas personas o grupos requieran una acción focalizada para levantar barreras específicas. En esta línea, se plantea también la necesidad que la institución disponga recursos permanentes para acciones de inclusión, así como estrategias sistemáticas de levantamiento de indicadores y material cualitativo para estar constantemente identificando dónde hay barreras y, por consecuencia, dónde hay una oportunidad de transformación institucional.
- (5) La actualización de esta Política incluye un glosario de conceptos relevantes donde se explicitan definiciones de inclusión, diversidad, equidad, accesibilidad, participación plena y universalidad. Estas distinciones entregan precisión y riqueza a las orientaciones, evitan malentendidos y entregan un posicionamiento explícito de la Universidad ante estos temas. Por otro lado, el glosario es una forma de evitar que el concepto de inclusión se vuelva vacío y termine siendo llenado con contenidos poco precisos o basados en el sentido común o creencias particulares.

Ejes:

La Política actualizada quedó compuesta por cuatro ejes de desarrollo, los cuales definen un objetivo general y entregan orientaciones que permiten a los miembros de la comunidad universitaria identificar metas o visiones específicas para orientar sus mejoras e innovaciones. Los ejes y sus objetivos son:

- (1) *Comunidad diversa y accesible*, busca promover la participación de diversas personas potenciando una interacción enriquecedora que favorezca el bienestar de los distintos miembros de la comunidad universitaria; velando por la accesibilidad a los servicios, actividades y espacios; en un clima de reconocimiento y respeto a la diversidad de quienes la componen,
- (2) *Acceso diverso y equitativo*, eje que busca ampliar oportunidades y/o profundizar el acceso para aumentar la diversidad de estudiantes en la Universidad, en pregrado, postgrado y educación continua, para participar y enriquecer la formación académica y profesional de toda la comunidad.
- (3) *Proceso formativo y experiencia universitaria*, busca favorecer la participación universal e integral del estudiantado, a nivel de pregrado, postgrado y educación continua, en términos académicos y de experiencia universitaria, mediante procesos de inserción, formación y participación diversa y equitativa; y de aprendizajes que potencien la participación y valoración de la diversidad.
- (4) *Gestión y recursos para la inclusión*, eje que se orienta a evaluar permanentemente las estrategias de financiamiento y gestión, generando condiciones para que las iniciativas relativas a inclusión y diversidad sean sustentables y pertinentes.

A nivel de implementación e instalación, la actualización de la Política de Inclusión incluye un plan comunicacional para favorecer su difusión en la comunidad universitaria y que incluye acción territorial en los campus, difusión por redes sociales, conversatorios, reuniones técnicas y aparición



en prensa. Esto se complementa con acciones de capacitación y concientización respecto a los ejes y orientaciones que la componen, permitiendo a los actores de la comunidad apropiarse, implementar y aprender de ellos. El propósito final de estas estrategias es actuar sobre la cultura institucional, involucrando a las personas y promoviendo cambios mediante la fundamentación de la propuesta y el diálogo.

Para la aplicación de la política se propone a cada unidad que identifique orientaciones relevantes (de 3 a 5), las operacionalicen considerando sus características locales y las incluyan en su plan estratégico, recibiendo apoyo de unidades centrales técnicas. Una vez implementadas se espera que evalúen y puedan proponer mejoras, o bien, tomar nuevas orientaciones para el siguiente ciclo estratégico.

Conclusiones

El desarrollo de las instituciones universitarias es constante. De manera permanente, y fiel a su razón de ser, cada universidad identifica sus áreas de mejora y sus desafíos, definiendo estrategias, orientaciones, acciones e indicadores específicos. La formalización de los cambios, mediante instrumentos de gestión como reglamentos, planes estratégicos, políticas y normativas, suelen recoger las mejoras hechas y consolidarlas como orientaciones que formalizan lo existente y generan un nuevo piso y nuevas metas para continuar el constante desarrollo.

La Política de Inclusión que se ha presentado en este trabajo viene justamente a recoger la experiencia institucional de los últimos años y a formalizarla para sustentar nuevas orientaciones y metas. Se obtuvo una Política consistente con el estado actual de la inclusión en la UC, ajustándose a su cultura, misión pública y plan de desarrollo vigente.

Mediante el trabajo de sistematizar la experiencia y conocer perspectivas de miembros de la comunidad, se hicieron cambios sustanciales en la concepción de inclusión. Se avanzó desde una lógica centrada en intervenciones individuales a la institucionalización de procesos universales, accesibles y de alcance transversal, impactando de forma sistémica en la persistencia de un estudiantado cada vez más diverso, e incorporando no sólo a los grupos sociales históricamente marginados, sino que, a cada persona de la comunidad, pues todas ellas pueden enfrentar barreras en algún momento.

Se generaron lineamientos para que toda la comunidad y en particular su estudiantado pueda participar en condiciones de equidad y con ello disminuir la deserción y el abandono durante su trayectoria universitaria. Para ello se dedicó un eje completo de la política, siendo los otros tres ejes necesarios para dar sostenibilidad y contundencia institucional a las herramientas para la persistencia. Los grandes cambios conceptuales entre la versión actualizada y la anterior consideran de manera activa los procesos de persistencia y abandono de todo el estudiantado, independiente de sus características específicas, lo que se espera impacte en la continuidad de estudios.

Los fundamentos de esta Política actualizada permiten una flexibilidad para identificar barreras de participación (dinámicas y cambiantes) e intervenir de forma sistemática. Al poner el foco en la participación, las transformaciones institucionales que se sucedan tendrán por misión promover la diversidad y hacer acciones de equidad transversales cuando aparezcan barreras. Aunque los grupos focalizados seguirán siendo relevantes para la acción institucional, al proponer orientaciones hacia el encuentro de la diversidad y la universalidad, la Política actualizada da un giro respecto de los modelos de inclusión tradicionales en la educación superior chilena, que iniciaron con una focalización casi exclusiva en los grupos marginados del sistema (Lizama et al., 2018).

El modelo propuesto entrega una forma clara y consistente para reflexionar críticamente sobre inclusión, lo cual permita proponer acciones y evaluar impacto, generando innovación y mejora continua en las acciones para la permanencia.



Los fundamentos de la política actualizada, y la metodología de su construcción, son transferibles, aplicables y/o adaptables a distintos espacios de educación superior. Creemos que las instituciones, para el desarrollo de este tipo de instrumentos, deben contar con (1) un soporte político fértil para instalar el tema, (2) un set de evidencia sobre la caracterización de su comunidad, (3) evidencia de resultados, éxitos y fracasos de las estrategias de inclusión implementadas localmente, (4) espacios formales e informales de diálogo para levantar percepciones e ideas de la comunidad, y (5) estrategias para discutir y validar desde la evidencia las propuestas de mínimos institucionales en inclusión. Cada institución se encuentra en distintas etapas en la instalación de una cultura inclusiva, por lo que sus instrumentos de gestión deben promover dar pasos firmes hacia adelante, pero razonables según su estado actual.

La historia “natural” de la gestión de la inclusión en educación superior ha tenido un inicio en el acceso y el financiamiento de grupos minoritarios (Gil et al., 2013), luego ha avanzado hacia el acompañamiento sistemático durante los primeros años de dichos grupos, primero académico y luego socioafectivo (Lizama et al., 2018; Gallardo et al., 2014), para finalmente volcarse en temas de cultura, en la concientización de los grupos hegemónicos respecto de los minoritarios, en las prácticas institucionales y en las actitudes hacia la diversidad (García et al., 2021). Actualmente, es necesario tomar los aprendizajes de estas experiencias para volcar el foco en la institución completa, la universalidad de los procesos, la búsqueda activa de barreras mediante indicadores de participación y el involucramiento de cada miembro de la comunidad como sujetos activos en la construcción del ecosistema inclusivo. Creemos que la Política acá presentada apunta en esta dirección.

Referencias

- Benet-Gil, A. (2020). Desarrollo de políticas inclusivas en educación superior. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 27, 1-31. <https://doi.org/10.29101/crcs.v27i82.11120>
- Gallardo, G., Lorca, A., Morrás, D., & Vergara, M. (2014). Experiencia de transición de la secundaria a la universidad de estudiantes admitidos en una universidad tradicional chilena (CRUCH) vía admisión especial de carácter inclusivo. *Pensamiento Educativo Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 51(2), 135-151.
- García, C., González, P., & Muñoz, J. (2021). El área pendiente de la Educación Superior Inclusiva en Chile: ¿hacia dónde orientar los próximos pasos?. En Sánchez (Ed.), *Ideas en educación III: Evolución de una reforma* (pp. 377-405). Ediciones UC.
- García, C., Sepúlveda, E., & González, P. (2018). Prácticas y transformaciones institucionales para avanzar hacia una inclusión de excelencia en Educación Superior. En Sánchez (Ed.), *Ideas en educación II: Definiciones en tiempos de cambio* (pp. 513-543). Ediciones UC.
- Gil, F., Paredes, R., & Sánchez, I. (2013). El ranking de las notas: Inclusión con excelencia. *Temas de la agenda pública: Centro de políticas públicas UC*, 8(60), 3-19.
- Hernández Ríos, M. I. (2015). El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59.
- Irrázabal, R., Meza, F., Prieto, B., & Marshall, G. (2018). Contribución de la Educación Superior a una sociedad más sustentable. En Sánchez (Ed.), *Ideas en educación II: Definiciones en tiempos de cambio* (pp. 603-625). Ediciones UC.
- Lizama, O., Gil, F., y Rahmer, B. (2018). *La experiencia de la inclusión en la educación superior en Chile*. Editorial USACH.
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2020). *Plan de Desarrollo 2020-2025*. <https://www.uc.cl/site/assets/files/12101/plan-de-desarrollo-uc-2020-2025.pdf>
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2023). *Política de Inclusión UC*. <https://inclusion.uc.cl/htdocs/content/uploads/2023/07/Brochure-Politica-de-Inclusion-UC-actualizada-25-de-julio-2023.pdf>
- Roland, N., Frenay, M. & Boudrenghien, G. (2018). Understanding Academic Perseverance through the Theory of Planned Behavior: Normative Factors under Investigation. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 20(2), 215-235. <https://doi.org/10.1177/1521025116656632>
- Tinto, V. (1993). Reflexiones sobre el Abandono de los Estudios Superiores. *Perfiles Educativos*, 62, 56-63.
- Tinto, V. (2017). Through the eyes of students. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 19(3), 254-269. <https://doi.org/10.1177/1521025115621917>
- Valassina, F., Letelier, P., Letelier M., Angulo, J., Faúndez, F., Sepúlveda, E., & Valverde, M. (2019). Orientaciones para una política institucional de formación inclusiva en las universidades chilenas. En CINDA Grupo Operativo de Universidades Chilenas (Ed.), *Educación Superior Inclusiva* (pp.103-171). Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA.

