



**GUÍA PARA IMPLEMENTAR EL  
UNIVERSAL INSTRUCTIONAL  
DESIGN-UID (DISEÑO  
INSTRUCCIONAL UNIVERSAL) EN  
LA UNIVERSIDAD**

---

Observatorio Universidad y Discapacidad

Fundación ONCE

Universitat Politècnica de Catalunya. BarcelonaTech

*Guía para implementar el Universal Instructional Design-UID (diseño instruccional universal) en la Universidad.*

**Edita:** Observatorio Universidad y Discapacidad (entidad formada por Fundación ONCE y la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña-BarcelonaTech). Vilanova i la Geltrú (Barcelona), diciembre 2012.

**Ilustraciones** ©: Raquel Vállez Vidal

**ISBN:** 978-84-695-7124-8

Libro digital en: [www.catac.upc.edu](http://www.catac.upc.edu)

Este libro es accesible para personas con discapacidad visual.



Esta publicación está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 3.0 Unported.

Este trabajo ha sido realizado por la Cátedra de Accesibilidad de la Universitat Politècnica de Catalunya con el apoyo financiero de la Unión Europea a través del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo. El contenido y opiniones técnicas que se consignan en este informe no vinculan ni reflejan las posiciones de la Fundación ONCE ni de ningún órgano de la Unión Europea.



## Dirección y coordinación

Daniel Guasch Murillo

Director Cátedra de Accesibilidad, UPC

Jesús Hernández Galán

Director de Accesibilidad Universal, Fundación ONCE

## Equipo investigador

Pilar Dotras Rusalleda

M. Hortensia Álvarez Suau

Yolanda Guasch Murillo

Raquel Vállez Vidal



# AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración del personal docente y de administración de la University of Guelph (Canadá) que amablemente ha respondido a nuestras preguntas y siempre se ha mantenido próximo y abierto a compartir su experiencia y conocimiento.

*This work would not have been possible without the cooperation of faculty and staff of the University of Guelph (Canada) who has kindly answered our questions and has always remained close and opened for sharing their experience and knowledge.*



## CONTENIDOS

Antecedentes y objetivos del estudio .....	11
Objetivos .....	13
Justificación .....	15
Contexto actual .....	17
Las obligaciones legales sobre igualdad de oportunidades .....	19
La opinión y percepción de la igualdad de oportunidades en la docencia universitaria .....	27
Universal instructional design.....	37
Antecedentes .....	37
Objetivos del UID .....	37
Los principios del Universal Instructional Design.....	39
El caso de la University of Guelph.....	43
Metodología.....	57
Selección de la muestra y elaboración del cuestionario .....	57
Respuestas obtenidas al cuestionario .....	59
Análisis de la implementación del uid en la university of guelph .....	68
Propuesta para implementar el universal instructional design .....	73
A nivel institucional .....	73
A nivel del personal docente.....	80
Consideraciones finales .....	83
Bibliografía.....	85





# PRÓLOGO

Uno de los pilares de la universidad es la transmisión del conocimiento que alberga y genera. Pero la implementación de esa transmisión conlleva riesgos metodológicos, pues el espíritu final debería ser el de aprender más que el de meramente enseñar. Así como dificultades prácticas, ya que la universidad no es una institución homogénea. La universidad es una proyección de la sociedad y, como tal, debe adaptarse a las necesidades de los colectivos que la constituyen, aprovechar sus habilidades y garantizar las aspiraciones legítimas de conocimiento.

Desde el Observatorio Universidad y Discapacidad reflexionamos sobre un posible modelo pedagógico que garantice la igualdad de oportunidades en el transcurso a las enseñanzas superiores. Modelo que centra su atención en mejorar el aprendizaje, de dichas enseñanzas, de todo el estudiantado. Poniendo al estudiante como núcleo y límite de su capacidad por adquirir las competencias necesarias en los estudios que esté cursando.

**Dr. Jesús Hernández Galán**

Director de Accesibilidad  
Universal de la Fundación  
ONCE.

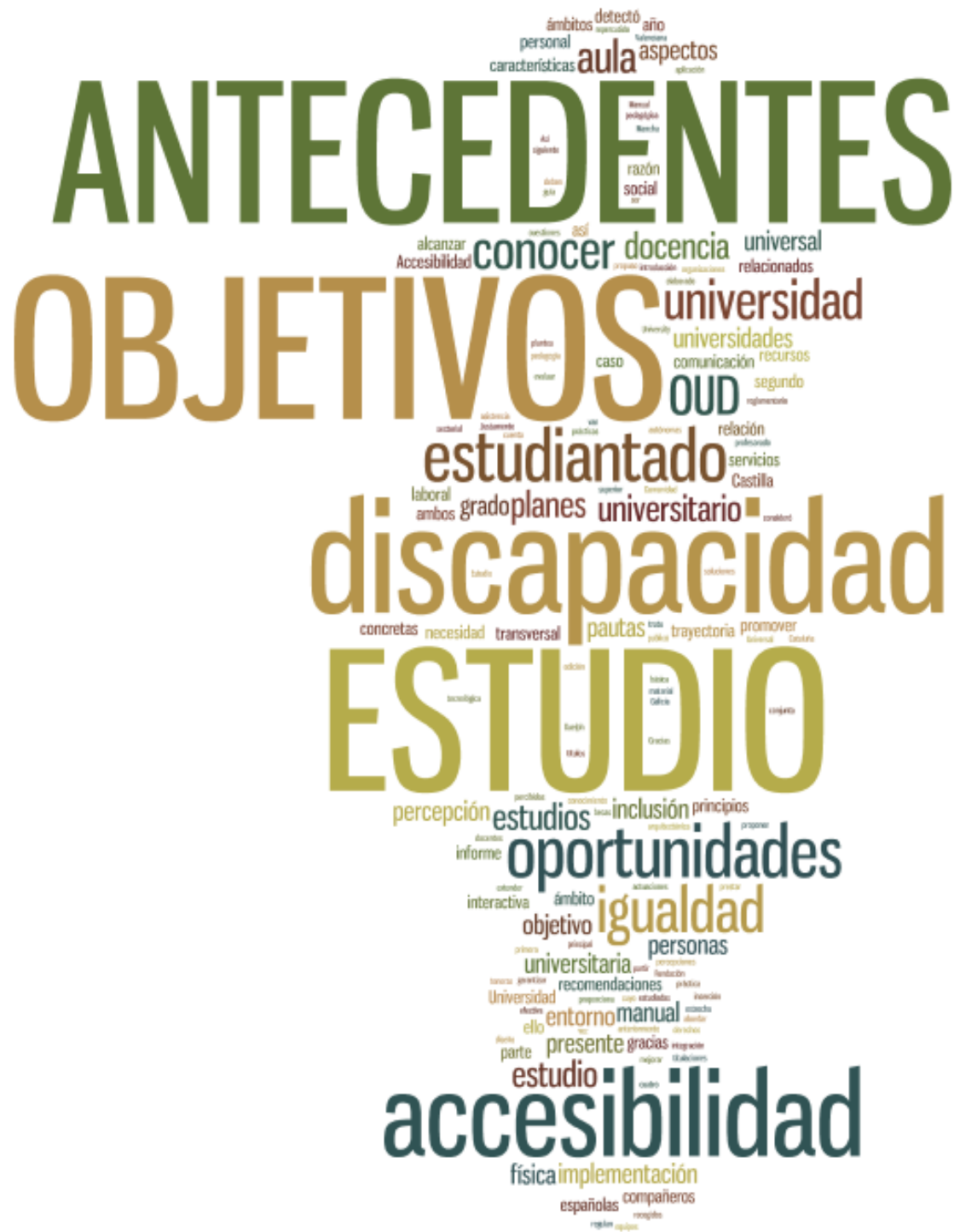
**Dr. Daniel Guasch Murillo**

Director Académico de la  
Cátedra de Accesibilidad de la  
UPC-BarcelonaTech.

*“Una cosa es saber y otra saber enseñar.” Cicerón (106 AC-43 AC)*

*“Enseñar no es una función vital, porque no tienen el fin en sí misma; la función vital es aprender.” Aristóteles (384 AC-322 AC)*

*“Nunca he encontrado una persona tan ignorante de la que no pueda aprender algo.” Galileo Galilei (1564-1642)*



## ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

La presente guía es un trabajo elaborado por el Observatorio Universidad y Discapacidad (OUD). El OUD tiene por objetivo principal, por un lado, conocer el estado de inclusión del estudiantado con discapacidad en los niveles de enseñanza superior y por otra, promover y difundir recomendaciones en este ámbito para mejorar las oportunidades de empleabilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La creación del OUD en 2008 vino de la iniciativa conjunta de la Fundación ONCE para la cooperación e integración social de las personas con discapacidad y la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC). Cada una de estas organizaciones aporta su conocimiento y su experiencia probada en sus respectivos ámbitos de actuación: las personas con discapacidad y la universidad.

A parte del presente manual, en su trayectoria anterior el OUD ya ha publicado cuatro estudios. En el 2008 vio la luz el informe *Accesibilidad del entorno universitario y su percepción por los estudiantes con discapacidad* y el año siguiente el *Estudio sectorial por comunidades autónomas de la accesibilidad del entorno universitario y su percepción*, ambos incorporan, por primera vez en este ámbito, la opinión y percepción del estudiantado con discapacidad presente en las universidades españolas estudiadas.

En el primer estudio se comprobó el desarrollo normativo a nivel reglamentario en el que se regulan los derechos del estudiantado con discapacidad, así como la aplicación de planes de accesibilidad y la introducción de otras actuaciones concretas encaminadas a favorecer las condiciones de accesibilidad en el sector universitario. En lo referente a las percepciones del estudiantado con discapacidad ante la universidad y su accesibilidad, se consideró la dimensión físico-arquitectónica, los recursos técnicos y los servicios, así como la interacción social con los distintos actores que intervienen en esta práctica (familia, padres, profesorado).

El objetivo del segundo estudio fue extender la metodología utilizada anteriormente a otro campo de estudio: las universidades públicas de Andalucía, Galicia, Extremadura, Castilla y la Mancha, Castilla y León y Comunidad Valenciana. Al ser, la accesibilidad una cuestión transversal, se analizó desde tres perspectivas diferentes: conocer la accesibilidad física y en

la comunicación de la universidad, conocer los servicios y programas que ofrece la universidad respecto a la discapacidad y finalmente, conocer cómo eran percibidos ambos ámbitos por el estudiantado con discapacidad de esa universidad. Los aspectos sobre la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad recogidos en este segundo estudio son: accesibilidad física de las instalaciones y equipos, accesibilidad de la comunicación interactiva y no interactiva, infoaccesibilidad, características del servicio de atención a la discapacidad, cuestiones docentes, relación de los compañeros, asistencia personal, inserción laboral, becas, recursos y productos de apoyo, presencia de discapacidad y/o accesibilidad en los planes de estudios.

Fue en el 2011 cuando se detectó la necesidad de conocer y evaluar el grado de implementación de los principios de igualdad de oportunidades por razón de discapacidad y la accesibilidad universal en los planes de estudios de las titulaciones de grado y por ello se realizó la investigación y se publicó el informe *Evaluación de la implementación de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en los planes de estudios de los títulos de grado de las universidades españolas*.

A partir del año 2012, el OUD se propuso promover buenas prácticas a través de la edición de guías y recomendaciones. Este es el caso del *Manual para alcanzar la inclusión en el aula universitaria: pautas de accesibilidad arquitectónica, tecnológica y pedagógica para garantizar la igualdad de oportunidades en la docencia universitaria* cuyo objetivo es proponer soluciones para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades en el entorno universitario, concretamente en su función básica, la docencia. Así pues se plantea un manual con pautas concretas para prestar una docencia que permita la igualdad de oportunidades del estudiantado con discapacidad con el resto de sus compañeros y compañeras. La docencia se perpetra en un espacio inequívoco, el aula, en este caso, el aula universitaria. Justamente este manual recoge, gracias a la mirada transversal que proporciona la accesibilidad, un cúmulo de pautas que van desde el acondicionamiento material y ergonómico de un aula física, hasta las características de un aula virtual pasando por aspectos relacionados con la pedagogía y el trato personal que deben tenerse en cuenta por parte del cuerpo docente.

Gracias a la trayectoria investigadora del OUD se detectó la necesidad de abordar también otros aspectos pedagógicos relacionados con la igualdad de oportunidades del estudiantado con discapacidad. Para ello y gracias a la estrecha relación que se mantiene con la University of Guelph (Canadá), se creyó oportuno conocer como esta universidad había experimentado el proceso de implementación del Universal Instructional Design, el diseño

instruccional universal y como había repercutido en la mejora del rendimiento académico del estudiantado con discapacidad.

## Objetivos

Así pues, esta guía se centrará en establecer cuáles son las pautas para implementar o poner en práctica el Universal Instructional Design-UID (diseño instruccional universal) en la enseñanza universitaria a partir del análisis del modelo de la University of Guelph (Canadá).

Los objetivos específicos que se persiguen son:

- Delimitar el concepto teórico del UID.
- Justificar la implementación en la Universidad del UID.
- Analizar la implementación del UID en la University of Guelph.
- Establecer las pautas para favorecer la implementación o puesta en práctica del UID en las universidades españolas.

**JUSTIFICACIÓN**

debe educación derechos Universidad oportunidades formación social modelo normativo necesaria inclusiva participación relación plan educativa nivel integración permanente acceso universal

planes Decreto permanencia accesibilidad docente calidad diseño artículo programas SERI LUMINER actual desarrollo de artículo actual de artículo necesario inclusiva

EU2015 orientación marco Ley

**discapacidad**

principios establece universidades diversidad condiciones medidas universitarias servicios educativos incorporación así estudios acceso enseñanzas accesibles necesidades personas atención recursos adaptaciones igualdad estudios acceso enseñanzas accesibles necesidades personas atención recursos adaptaciones igualdad

competitividad procedimientos inclusión Estrategia desarrollo universitario aprendizaje estudios acceso enseñanzas accesibles necesidades personas atención recursos adaptaciones igualdad

Discapacidad igualdad atención recursos adaptaciones personas

## JUSTIFICACIÓN

Según datos estadísticos, (Peralta, 2007) durante las últimas 2 décadas, encontramos que en la universidad, existe un incremento de estudiantes matriculados que presentan algún tipo de discapacidad. Todo ello es el resultado de unas políticas obligatorias así como de una voluntad en el ámbito académico para garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas. Las universidades han realizado un gran esfuerzo para conseguir innovar y mejorar el acceso y la permanencia de todo el estudiantado con necesidades singulares (MEC, 2011). En sus orígenes la atención al estudiantado con discapacidad, afectó la escolarización obligatoria implicando cambios estructurales, tanto a nivel organizativo, metodológico como de actitud por parte de toda la comunidad educativa. El éxito de dicha política traducida en actuaciones globales en los centros educativos, ha comportado que el estudiantado pueda seguir su formación teniendo presente sus necesidades y permitiendo que pueda acceder a los estudios superiores con garantías de igualdad de oportunidades.

En la universidad, las actuaciones destinadas a las personas con discapacidad, donde sus necesidades dentro del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se asemejan mucho a las que han tenido en el antiguo modelo universitario, algunos recursos se han mantenido, otros han cambiado y algunos de ellos han adquirido un mayor protagonismo. (MEC, 2011). En este sentido, la obligación de dar respuesta a todo el marco legislativo universitario está significando cambiar modelos de funcionamiento centrados en el docente para pasar a centrarlos en el alumno. A pesar de que aún queda mucho camino por recorrer para la aplicación práctica en materia de educación, igualdad de oportunidades no discriminación, y accesibilidad universal, asistimos a un exhaustivo número de publicaciones fruto de las experiencias o estudios de campo que pretenden aportar modelos de actuación para atender la diversidad en las aulas universitarias. En el inicio, parte de estas propuestas, eran adaptaciones fruto del largo recorrido ya efectuado en la escolarización obligatoria respecto a la atención a la diversidad. Así, el planteamiento inicial venía marcado por un modelo de integración que significaba una atención individual y singular al alumno que presentaba unas necesidades educativas específicas y particulares (centrado en el modelo médico, el cual estaba basado en la rehabilitación de las funciones de la persona con discapacidad, centrándose únicamente en la persona y en sus limitaciones y no atendiendo al entorno, MEC, 2011). A nivel metodológico significaba que para dicho alumno se elaboraba una adaptación

metodológica y curricular que le permitiese adquirir los objetivos previstos en la materia que dadas sus características, necesitaba, mientras que el grupo-clase seguía un modelo curricular y metodológico homogéneo. De hecho, este es un modelo que en muchos centros educativos aún es vigente, y dado que la universidad es la organización que se ha visto obligada a incorporar los principios de accesibilidad universal y igualdad de oportunidades más tarde, ha importado los planteamientos de integración de la escolarización básica, por lo que es con esta metodología que se está dando respuesta en la universidad a las necesidades de los estudiantes con discapacidad.

La comunidad científica aportó nuevas líneas de actuación respecto a la atención a la diversidad, y el concepto de inclusión, implicó un cambio de paradigma respecto a la atención a la diversidad. La educación inclusiva implica que los cambios metodológicos y organizativos que se impulsen para dar respuesta a las necesidades del alumnado con dificultades favorezcan a todo el alumnado. Se busca así promover ambientes educativos que estimulen la participación de todo el alumnado, promuevan las relaciones sociales y el éxito escolar de todos los alumnos y todas las alumnas. Se debe lograr una inclusión educativa eficaz, regida por los principios de atención a la diversidad: de condiciones, orígenes y culturas; garantizando una igualdad efectiva de oportunidades y conciliando la calidad con la equidad en lo que se refiere a los recursos y apoyos necesarios para compensar las desigualdades individuales; en particular, las derivadas de la discapacidad. En ese sentido, (MEC,2010) debemos garantizar la educación inclusiva, el reconocimiento de la diversidad y la interculturalidad, y el establecimiento de los medios y recursos necesarios para que los centros educativos sostenidos con fondos públicos puedan asegurar la plena incorporación e inclusión, en condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación, de todos los estudiantes, incluidos aquellos con necesidades específicas de apoyo educativo, entre ellas las debidas a discapacidad, garantizando la accesibilidad universal y el diseño para todos en todas las etapas educativas.

Partiendo de los principios básicos que promueve la educación inclusiva, presentamos un modelo que es ejemplo de la educación inclusiva en las aulas universitarias. Así, el Diseño Universal de la Instrucción o Universal Instructional Design (UID) según denominación original en inglés, es un proceso que implica tener en cuenta las necesidades de todo el estudiantado en el momento que se diseña y se imparte la enseñanza y una metodología que da respuesta a las necesidades o preferencias educativas de todos los estudiantes en las aulas universitarias, con el objetivo de poder seguir avanzando en la aplicación práctica para conseguir una mayor inclusión educativa.



A continuación se fundamentan las fuentes de información y razonamientos que han justificado la realización de este trabajo y, consecuentemente, la elección del UID como método propuesto para mejorar la igualdad de oportunidades del estudiantado con discapacidad desde el enfoque de la diversidad.

En primer lugar se plantea cuál es el contexto actual universitario marcado por los retos para convertirse en una organización educativa competitiva y útil a la sociedad. Posteriormente se expresan las obligaciones legales en relación a la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad, a las cuales está sometida la universidad. Y por último, para complementar toda esta información justificativa con una fuente más cualitativa y personal, se adjuntan las principales opiniones y apreciaciones de un grupo de estudiantado y profesorado universitario que fueron preguntados sobre como percibían la inclusión de la discapacidad en la docencia a partir de sus experiencias vitales.

## Contexto actual

La Universidad española se enfrenta a dos grandes retos actualmente: por una parte, tiene la necesidad de fortalecer, extender y proveer el acceso de la población a la educación superior y, por otra, debe asumir las nuevas reglas de competitividad internacional derivadas de la globalización.

Sin duda la Estrategia Universidad 2015 (EU2015) es un documento de referencia en el marco universitario español actual que intenta dar respuesta a estos retos. Su propósito es conducir el Sistema Universitario Español a un proceso de mejora y modernización completando el desarrollo normativo de la Ley Orgánica modificada de Universidades (LOMLOU). Es necesario reforzar el carácter de servicio público de la Educación Superior e incrementar la dimensión social de la Universidad dirigiendo el conocimiento que se genera en ella a favor del empleo, el progreso, el bienestar y la competitividad. También establece el marco de adaptación de los estudios en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior y los cambios necesarios en su organización, servicios y políticas para que favorezcan el modelo de enseñanza-aprendizaje basado en el propio estudiantado universitario.

Los ejes iniciales de la EU2015 se agrupan en cuatro ámbitos (misiones, personas, capacidades y entorno), con un conjunto de líneas estratégicas que abarcan los principales retos de la Agenda Europea de Modernización

de las Universidades, así como dan respuesta a los problemas más específicos del Sistema Universitario Español.

En relación a la guía que se presenta cabe destacar que la EU2015 pone el estudiantado en el eje de las políticas universitarias y este hecho supone un nuevo concepto en la relación del estudiante con su propio proceso de aprendizaje. Asimismo promulga abordar la renovación de la Universidad desde la perspectiva de la calidad teniendo en cuenta la excelencia en la docencia; los aprendizajes del estudiantado; la gestión de la institución, la investigación y la transferencia; junto a objetivos relacionados con la responsabilidad social de la Universidad y con la formación del estudiantado.

Así pues establece como objetivo específico el desarrollar plenamente la formación universitaria, atendiendo a los criterios de calidad y adecuación social, en el contexto del marco europeo y de la nueva sociedad del conocimiento. Para obtener buenos resultados de aprendizaje y alcanzar niveles de calidad en los procesos de docencia y aprendizaje no sólo se debe contar con la voluntad y esfuerzo del estudiantado, si no sobre todo con la actividad del profesorado y su implicación. Por ello, es importante todo aquello que incida en la calidad de la gestión del cambio docente. El personal docente e investigador necesita incorporar nuevos métodos de trabajo, conocimientos y competencias para asegurar su adaptabilidad al estudiantado a sus nuevas necesidades de aprendizaje de la sociedad actual.

En cuanto al estudiantado, la EU2015 aspira que las universidades ayuden a la ciudadanía a construir sus capacidades de progreso personal, mejorando las garantías de acceso y permanencia para todos los colectivos universitarios, con énfasis en la igualdad de género y derechos de las personas con discapacidad. Se considera un factor de calidad para la formación integral los servicios y programas de atención y orientación así como la participación en la vida universitaria. El EEES exige que el estudiantado sea considerado sujeto activo en su propio proceso de aprendizaje, en el aula y fuera de ella, y que pueda desarrollar una estrategia proactiva a su formación, mediante el trabajo permanente facilitado por la acción docente, los procesos de orientación, las tutorías con el personal docente, el estudio autónomo, etc.

Finalmente, la EU2015 acentúa la necesidad de crear entornos inclusivos, sostenibles y saludables que desempeñen sobre el ámbito social, urbano y cultural una mayor interacción y un papel didáctico, proyectándose externamente como modelo de armonía.

A modo de conclusión de este apartado, se declara evidente que la inclusión de la perspectiva de la diversidad y de la igualdad de oportunidades en la universidad, la posiciona a otro nivel de competitividad imbricado con las necesidades reales de la sociedad.

## Las obligaciones legales sobre igualdad de oportunidades

Es indiscutible que la inclusión social de la diversidad ha evolucionado considerablemente en las últimas décadas, sin embargo es obvio que aún falta mucho por alcanzar y el mundo universitario no es ajeno a todo este desarrollo legal y normativo.

Entre estos progresos cabe destacar el amplio desarrollo del marco estratégico y normativo, tanto a nivel internacional como nacional. Desde la Constitución de 1978 en la que se recogen los principios de igualdad y la obligación del Estado de remover los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo de ese derecho (artículos 9; 14), se han ido incluyendo a través de los tratados internacionales firmados por el Estado español una serie de preceptos que han ido incorporando los conceptos de “accesibilidad universal” y “diseño para todos” en el bloque de constitucionalidad.

En el desarrollo de estos preceptos constitucionales, la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) fue la primera norma que reconocía los derechos concretos a las personas con discapacidad. El marco competencial desarrollado a través de los artículos 148 y 149 de la Constitución Española, a tenor del cual corresponde al Estado dictar las condiciones normativas básicas y a las Comunidades Autónomas las normas de desarrollo, provocó que la aplicación de esta Ley se realizase de manera muy desigual. Pese a esto, tanto la LISMI como las normas autonómicas que la desarrollaron han permitido notables avances en este sector.

Posteriormente, la aprobación de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal pretende desde su exposición de motivos eliminar todos los obstáculos que impidan alcanzar el objetivo de vida independiente, a través de normas de mínimos que marcan los estándares de accesibilidad necesarios para hacer efectivos los principios filosóficos contenidos en esta norma. Los Reales Decretos aprobados con posterioridad para especificar los requerimientos de accesibilidad, igualdad de oportunidades y medidas de acción positiva en los distintos ámbitos sectoriales precisan, en distinto grado, las líneas de actuación y contienen plazos a partir de los cuales dichas medidas deben ser asumidas y aplicadas por los órganos competentes en cada materia.

En el ámbito internacional el desarrollo ha sido amplio: la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), el Informe Mundial sobre la Discapacidad, de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial (2011), la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras (2010) de la Comisión Europea, diferentes resoluciones de las Naciones Unidas. A nivel nacional, éste se materializa en la ratificación de la Convención Internacional (2008) y posterior adaptación a través de la Ley 26/2011, de 1 de agosto; la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 (2008), la Estrategia española de cultura para todos (2011) y la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 (2011).

Estos preceptos y recomendaciones, aunque son de alcance general y recogen diversos campos de actuación, se detienen indudablemente en el ámbito de la educación y el empleo de las personas con discapacidad. Éstas especifican cuáles deberían ser las medidas necesarias para afrontar los obstáculos presentes en estos sectores, ya que el limitado acceso a la educación superior es uno de los factores que intervienen en los procesos de exclusión social de las personas con discapacidad. Asimismo, establecen que la accesibilidad es una condición anterior e indispensable para poder proporcionar esta educación.

Según la Estrategia Española sobre Discapacidad y a través de datos elaborados a partir de EDAD-2008, en España existe un 19,3% de personas con discapacidad entre 30 y 34 años de edad con estudios de educación superior, mientras el mismo colectivo sin discapacidad asciende a 40,4%. Es por ello que la Estrategia se propone un conjunto de medidas estratégicas, entre las cuales se incluye: impulsar acciones concretas sobre el colectivo de las personas con discapacidad para garantizar el aumento de las personas entre 30 y 34 años con estudios superiores; promover la educación inclusiva en todas las etapas educativas, con los medios de apoyo que sean necesarios; potenciar la formación continuada de todo el profesorado; avanzar en la inclusión de asignaturas que coadyuven a garantizar los derechos de las personas con discapacidad; y promover la incorporación de las perspectivas de género y discapacidad en materia educativa. Asimismo, en cuanto a la accesibilidad, como condición elemental previa a la participación en la sociedad de las personas con discapacidad, la Estrategia propone, entre otras medidas: incorporar la accesibilidad universal como un factor esencial; promover una estrategia de accesibilidad en las TIC y apoyar la aprobación en la UE de la "European Accessibility Act".

El sistema universitario español también ha desarrollado un marco normativo entorno a la discapacidad en su propia regulación.

La Ley Orgánica de Universidades (LOU) ya en el 2001 inició el camino que estableció entre los derechos y deberes del estudiantado el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación, por circunstancias personales o sociales, incluida la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos. Además, la Disposición Adicional 24ª es el precepto fundamental que busca asegurar la efectiva inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española. Este principio sintetiza y dispone, desde una perspectiva material, todos los elementos que deben tenerse en cuenta para alcanzarla.

Esta medida significó un avance importante ya que, junto a la acción del CERMI, casi la totalidad de las universidades públicas españolas regularon en sus Estatutos la incorporación del estudiantado con discapacidad.

Con la modificación de la LOU realizada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOU) se dio otro salto cualitativo en la incorporación de la discapacidad en la Universidad, apostando fuertemente por crear ese entorno accesible y adaptado para que todo el estudiantado pueda cursar sus estudios en igualdad de condiciones. Entre las inclusiones más importantes, añadidas a las contempladas en la LOU, se hallan:

Establecimiento de programas de becas y ayudas; y medidas de exención parcial o total del pago de los servicios académicos con especial atención a una serie de colectivos, entre ellos, el estudiantado con discapacidad.

Entre los derechos, aparece el reconocimiento académico al estudiantado por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.

Se promueve la puesta en marcha conjunta, entre las Administraciones Públicas competentes y las respectivas Universidades, de programas específicos para que las personas con discapacidad puedan recibir ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

Se impone a las Universidades el mandato de elaborar un Plan que dé cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Disposición Adicional 24ª, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley, y previa consulta de los movimientos representativos de la discapacidad. Esta disposición establece que:

- Las Universidades están obligadas a garantizar la igualdad de oportunidades del estudiantado y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva.
- El estudiantado y demás miembros de la Comunidad Universitaria no podrán ser discriminados por razón de su discapacidad en el acceso, ingreso, permanencia y el ejercicio de los títulos académicos.
- Se han de establecer los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades.
- Los edificios, instalaciones y dependencias de las Universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deben ser accesibles.
- Todos los planes de estudios propuestos por las Universidades deben tener en cuenta los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, en consonancia con el artículo 10 de la LIONDAU.
- Se establece la exención total de precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario, en cumplimiento del artículo 30 de la LISMI y la disposición que también lo contempla en la propia Ley.

El desarrollo de la LOMLOU se despliega a través del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio. Este texto normativo especifica que, entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la LIONDAU, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.

Además, se concreta que en el acceso a las enseñanzas de grado, máster y doctorado, las Universidades dispondrán de sistemas accesibles de información y procedimientos de acogida y orientación del estudiantado de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a las enseñanzas universitarias

correspondientes. Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, los cuales evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares.

En el 2008 se dispuso el Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas. En relación a las pruebas de acceso a la Universidad, son las comisiones organizadoras las que determinan las medidas oportunas para que puedan realizar estas pruebas en condiciones de igualdad. En relación a los medios se diferencian dos: las adaptaciones (tiempo, modelos especiales de examen, puesta a disposición del estudiante de medios materiales y humanos, y ayudas técnicas) y la garantía de la accesibilidad, bien sea física, o bien, a la información y a la comunicación. Para la determinación de las adaptaciones se tienen en cuenta las que han tenido durante el Bachillerato.

Además, este decreto regula también la reserva de plazas al estudiantado con discapacidad que debe ser de un 5% de las plazas disponibles. Estas plazas son prioritarias para el estudiantado que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% pero también incluye al estudiantado con necesidades educativas especiales permanente asociadas a circunstancias personales de discapacidad, que durante su escolarización anterior hayan precisado de recursos y apoyos para su plena normalización educativa.

Otro texto normativo significativo es el Estatuto del Estudiante Universitario que se aprobó a través del Real Decreto 1791/2010. Entre los principios que lo rigen se establece en su artículo cuarto que todo el estudiantado universitario tiene el derecho a que no se le discrimine por razón de su discapacidad ni tampoco por motivos de enfermedad.

El artículo quinto que regula las cualificaciones académicas y profesionales establece que las Universidades desarrollarán actuaciones necesarias para garantizar que el estudiantado pueda alcanzar los conocimientos y las competencias académicas y profesionales programadas en cada ciclo de las enseñanzas. Este artículo es trascendental para el estudiantado con discapacidad ya que viabiliza la realización de ajustes razonables con el fin de que puedan alcanzar dichas competencias. Además establece que las Universidades incorporarán a sus objetivos formativos la formación personal y en valores, así pues, entre dichos valores se incluye la aceptación y el respeto a la diversidad.

Entre los derechos comunes del estudiantado universitario mencionados en el artículo séptimo, se hallan referencias que implican a la discapacidad, como

el derecho del estudiantado a que las Universidades promuevan programas de información y orientación a su futuro estudiantado que favorezcan la transición activa a la Universidad; a la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en la Universidad; al asesoramiento y asistencia por parte del profesorado, personas tutoras y servicios de atención al estudiante; a la información y orientación vocacional, académica y profesional; y a obtener reconocimiento académico por su participación en actividades solidarias.

El Estatuto también establece en su artículo duodécimo que para la plena efectividad de los derechos del estudiantado con discapacidad, las Universidades establecerán los recursos y adaptaciones necesarias para que este estudiantado pueda ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que el resto, sin que ello suponga disminución del nivel académico exigido.

Por lo que se refiere al acceso y la admisión del estudiantado con discapacidad, se establece que los procedimientos de acceso y admisión, dentro de las normas establecidas por el gobierno, comunidades autónomas y las Universidades, se adaptarán a las necesidades específicas de las personas con discapacidad con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la plena integración en la Universidad. Además concreta que las Universidades deberán hacer accesibles sus espacios y edificios, incluidos los espacios virtuales, y pondrán a disposición del estudiantado con discapacidad de los medios materiales, humanos y técnicos para asegurar la igualdad de oportunidades y su plena integración.

El Estatuto también hace referencia en el artículo decimonoveno, a la movilidad nacional e internacional del estudiantado con discapacidad, estableciendo que las administraciones y las Universidades promoverán la participación en programas de movilidad, nacionales e internacionales del estudiantado con discapacidad, aprobando los cupos pertinentes y garantizando la financiación suficiente en cada caso, así como los sistemas de información y cooperación entre las unidades de atención a este estudiantado.

Por lo que se refiere a las tutorías, se establecen tres cuestiones muy importantes en el artículo vigesimosegundo. La primera es que los departamentos, en coordinación con el servicio de atención a la discapacidad, establecerán las adaptaciones metodológicas precisas; la segunda es que se establecerán las tutorías específicas en función de sus necesidades, y la última, que se promoverán programas de tutoría permanente para que el estudiantado con discapacidad pueda disponer de profesor/a tutor a lo largo de sus estudios.



En cuanto a la realización de prácticas externas por parte del estudiantado con discapacidad, se regula en el artículo vigesimocuarto que las Universidades impulsarán el establecimiento de convenios con empresas e instituciones fomentado que ésta sean accesibles.

En relación a las evaluaciones, se insta en el artículo vigesimosexto que se deberán adaptar a las necesidades del estudiantado con discapacidad, procediendo los centros y los departamentos las adaptaciones metodológicas, temporales y espaciales necesarias.

Otra serie de disposiciones establecen la accesibilidad en diferentes cuestiones: comunicación de las calificaciones, revisión personalizada de las calificaciones, instalaciones e información accesible en cualquier proceso electoral, instalaciones deportivas, residencias y colegios mayores accesibles, etc. Asimismo, se fomentará la participación de las personas con discapacidad en los órganos de representación de las asociaciones y los órganos de representación estudiantil.

Por último, se creó un capítulo específico, el decimoquinto, el cual establece que las Universidades pondrán en marcha unidades de atención al estudiante como herramienta complementaria en la formación integral del mismo; éstas podrán ofrecer información y orientación en ámbitos como la elección de estudios, estrategias de aprendizaje, itinerarios formativos y salidas profesionales, becas y ayudas al estudio, asesoramiento sobre derechos, asesoramiento psicológico, asociacionismo y participación e igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Este mismo artículo, el sexagésimo quinto, establece concretamente que las Universidades potenciarán y propondrán la creación y mantenimiento de servicios de transporte adaptado para el estudiantado con dificultades de movilidad, así como que cada Universidad fomentará la creación de servicios de atención a la comunidad universitaria con discapacidad mediante el establecimiento de una estructura que haga factible la prestación de los servicios requeridos por este colectivo. También se regula la accesibilidad de herramientas y formatos con el objeto de que el estudiantado con discapacidad cuente con las mismas condiciones y oportunidades a la hora de formarse y acceder a la información. Por último, se garantiza que las páginas Web y medios electrónicos de las enseñanzas y de las Universidades a distancia, en cumplimiento de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, serán accesibles para las personas con discapacidad y facilitarán la descarga de la información que contienen.

Otro texto de referencia en este contexto es la Estrategia Universidad 2015: el camino para la modernización de la Universidad (2010). La Estrategia

Universidad 2015 (EU2015) es la hoja de ruta que debe guiar el posicionamiento de la Universidad española en el mapa global del conocimiento en los próximos años. Se definen diferentes ámbitos de actuación que tienen por objetivo completar el desarrollo normativo de la LOMLOU. Asimismo quiere reforzar el carácter de servicio público de la educación superior e incrementar la dimensión social de la Universidad y dirigir el conocimiento que se genera en ella a favor del progreso, el bienestar y la competitividad.

En referencia al estudiantado, la EU2015 pretende que las universidades contribuyan a que la ciudadanía construya sus capacidades de progreso personal, mejorando las garantías de acceso y permanencia para todos los colectivos universitarios, con énfasis en la igualdad de género y derechos de las personas con discapacidad.

Además establece que la Universidad debe jugar un papel protagonista en la intensificación de la cohesión social, la cultura y los valores ejerciendo su responsabilidad social sin olvidar que deben ser también actores principales en el desarrollo económico y tecnológico. Esta dimensión social, establecida como la Tercera Misión, se refiere concretamente a la Responsabilidad Social Universitaria. Se acomete, pues, el impulso de dicha responsabilidad social como una pieza fundamental del compromiso de la Universidad con la sociedad y con su tiempo, así como con las generaciones futuras.

De la misma forma, se especifica que la Universidad debe contar con campus sostenibles que deben ser saludables, accesibles e inclusivos y desempeñar sobre el entorno social, urbano y cultural una mayor interacción y un papel didáctico, proyectándose externamente como modelo de armonía espacial, sostenibilidad y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Tras finalizar esta exploración referente a la legislación vigente que afecta al mundo universitario con respecto a la igualdad de oportunidades, es evidente que la universidad necesita adoptar un modelo que le facilite la incorporación de buenas prácticas alrededor de esta materia para avanzar, no solo en la mejora de su desempeño, sino también para dar cumplimiento a la legislación actual.

## La opinión y percepción de la igualdad de oportunidades en la docencia universitaria

A fin de completar la justificación de la necesidad de adoptar un modelo pedagógico que respete la diversidad en la docencia universitaria, se manifiestan a continuación las opiniones y percepciones expresadas por un grupo de estudiantado y un grupo de profesorado universitario respectivamente. Estas opiniones están extraídas de la *Guía de responsabilidad social universitaria y discapacidad: RSU-D* (Guasch, 2012) que analiza las opiniones de todos los colectivos internos de la universidad respecto a sus ámbitos de actividad: docencia, investigación, participación social y gestión interna. En la presente guía únicamente se muestran las intervenciones relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### Estudiantado

---

Es necesario estar en contacto y dialogar con el estudiantado con y sin discapacidad para conocer su sentir respecto a la igualdad de oportunidades en su vida académica, concretamente, en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

El grupo focal (Guasch, 2012) estuvo compuesto por 8 estudiantes/as provenientes de diversos campus, centros docentes y estudios de la Universitat Politècnica de Catalunya que respondieron a una serie de preguntas genéricas para fomentar el debate en torno a diferentes cuestiones de la universidad.

Las características de los participantes en este grupo focal se describen en la siguiente tabla:

*Tabla 1. Participantes en el grupo focal de estudiantado. Fuente: Guía de responsabilidad social universitaria y discapacidad: RSU-D (Guasch, 2012)*

	Género	Discapacidad	Estudios	Centro docente	Campus
1	H	Física	Ingeniería de Telecomunicaciones, plan 92	UPC-ETS de Ingeniería de Telecomunicaciones de Barcelona	Campus Nord, Barcelona
2	H	Auditiva	Ingeniería	UPC-ETS de	Terrassa

			Aeronáutica, plan 2004	Ingeniería Industrial y Aeronáutica de Terrassa	
3	H	Sin discapacidad	Grado en Ingeniería de Edificación	UPC-EPS de Edificación de Barcelona	Campus Sud, Barcelona
4	H	Parálisis cerebral	Grado en Ingeniería Informática	UPC-EPS de Ingeniería de Vilanova i la Geltrú	Vilanova i la Geltrú
5	M	Sin discapacidad	Licenciatura en Arquitectura, plan 94	UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona
6	M	Sin discapacidad	Doctorado en Arquitectura	UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona
7	H	Sin discapacidad	Ingeniería técnica de telecomunica- ciones, especialidad imagen y sonido, plan 2001	UPC-Escuela de Ingeniería de Terrassa	Terrassa
8	M	Sin discapacidad	Máster en Gestión y Valoraciones Urbanas	UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona

En lo que se refiere a la gestión universitaria en general, la percepción por parte del estudiantado es que **la Universidad no está organizada para gestionar adecuadamente las cuestiones relacionadas con la discapacidad** y que es necesario regular, coordinar y sistematizar las prácticas que otorgan autonomía al estudiantado con discapacidad por parte de todo el personal de la universidad. Es necesario un liderazgo y una organización clara en este sentido. También se menciona la accesibilidad como una condición imprescindible para otorgar esta autonomía y una falta de participación interna del estudiantado con discapacidad en los órganos consultivos internos:

*“Si no hay alumnos con discapacidad, creo que no se preocupan.”*

*“Esto no se hace por arte de magia, tiene que haber un órgano detrás, dar formación, escribir libritos con recomendaciones, a nivel de las diferentes carreras también debería haber contenidos...”*

*“Alguien tiene que pensar en estos temas y los tiene que organizar.”*

*“Sí, haberlos los hay (refiriéndose a la existencia de estudiantes con discapacidad en la Universidad) pero desde el momento que los PDI y PAS creen que lo que tienen que hacer es algo extra, yo creo que no, la Universidad no está organizada para recibir estudiantes con discapacidad. Los ves que se agobian, y... ¿Esto quien lo tiene que hacer? Es una falta de coordinación.”*

*“No noto que la igualdad de oportunidades sea importante para la universidad, yo creo que lo confunden con la accesibilidad y sillas de ruedas, esto lo tienen presente pero no van más allá para alcanzar la igualdad de oportunidades. Ni a nivel de accesibilidad tampoco, se hacen las cosas para cumplir unas leyes”.*

*“... debería ser de obligado cumplimiento, es difícil pero bueno.”*

*“Hay sitios que directamente es imposible porque no es accesible.”*

En lo que se refiere a la actividad del profesorado y su metodología docente, es importante recalcar que el estudiantado con discapacidad, en general, **no se siente discriminado** y que las **adaptaciones docentes** solicitadas al profesorado **se respetan, aunque no de una forma sistemática e integrada**. Se evidencia por parte del profesorado una **falta de conocimiento, concienciación y responsabilidad individual**. Asimismo se pone de manifiesto que el **profesorado diseña su docencia sin tener en cuenta la diversidad de perfiles** en su grupo de estudiantado y que además, **perciben la accesibilidad como una exigencia extra** que aumenta su trabajo:

(Persona con Discapacidad-PcD) *“No me siento discriminado, a veces hay hipersensibilidad que es casi peor (¡ay pobre!, lo siento...). La normalidad es lo mejor que existe.”*

(PcD) *“Ha sido mi primer año, lo he aprobado todo con pequeñas ayudas, más tiempo en los exámenes.”*

(PcD) *“Empecé con dudas, a ver si podría hacer todo lo que se me exigía, sobretudo en tema de electrónica, de conectar placas. Pero los*

*profesores me han ayudado siempre con sentido común. Si no podía, lo hacía un compañero. Solo pedí una mesa normal, no de reposabrazos, pero ahora que no estoy en un grupo entero sino en asignaturas sueltas, no puedo usar la mesa. “*

(PcD) *“Al principio tenía mis dudas, tuve que decir muchas veces que miren de cara a los alumnos y no de espaldas. Con el tema de los apuntes, me cuesta tener los apuntes con antelación, a veces los pido a mis compañeros y nunca he tenido problemas, son muy comprensivos porque me los dejan pero aun así pediría a los profes que lo pongan en el campus digital. Algunos profesores no cumplen, la gran mayoría sí. Los cuelgan el mismo día o la noche antes, o después o no los cuelgan. A veces voy a clase sin enterarme de nada, me gustaría una semana antes o dos o tres días antes. Tengo que repetirlo muchas veces y ... ¡buf!”*

(PcD) *“Las horas de consulta, hay profes que no tienen despacho y te dicen que preguntes al final de la clase y así no se puede, algunos no cumplen el horario.”*

(PcD) *“En clase ponen videos y yo solo veo imágenes, porque faltan los subtítulos.” ¿Esto cómo se hace? Los profes no tienen ni idea, y se muestran tranquilos, no se abochornan.”*

(PcD) *“En los exámenes depende del profesor. Me he encontrado de todo, yo necesito un ordenador para hacer el examen.”*

(PcD) *“Las instrucciones del examen: el profe dice cosas durante el examen y yo me concentro y no me entero porque no me avisan. Deberían estar escritas en el mismo examen.”*

*“...Tendría que poner los subtítulos, ¿lo tengo que hacer yo? Todo el mundo tiene una buena disposición, pero es un trabajo, tienen poco tiempo, les pagan poco, escurren el bulto y la responsabilidad se diluye. Es un pequeño gran problema”.*

*“Cuando se preparan las asignaturas deberían tener en cuenta que pueden tener un alumno ciego o sordo...”*

*“Los profes ven las medidas de accesibilidad como un trabajo extra y no es nada grande lo que tienen que hacer, por ejemplo cuando graban un pdf que sea accesible, es cuestión de un segundo.”*

En lo que se refiere a la preparación del profesorado en la interacción con el estudiantado con discapacidad, este estudiantado se muestra comprensible con el comportamiento del profesorado cuando comprueban su reacción inicial de sorpresa, desconfianza o recelo. Creen que es necesario informar al profesorado con antelación de la presencia de una persona con discapacidad en su grupo, de los recursos presentes en la Universidad y que es fundamental que reciban **formación específica**:

(PcD) *“En la matrícula deberías poder poner que tienes discapacidad, informar internamente para que el docente tenga tiempo de prepararse y aprender cómo hacerlo. Debería haber una unidad que advirtiera y formara al PDI para que se lo tomen más en serio y no ser el estudiante quien le avise de lo que tiene que hacer.”*

*“El profesor que va a tener un estudiante con discapacidad, ¿recibe alguna formación? ¿Se le avisa? ¿Se le dan pautas?”*

*“Y si el profesor lo requiere, ¿Sabe dónde acudir? Muchos no saben que hay un servicio específico.”*

(PcD) *“A mí me pasó con una profesora que no sabía que iba a tenerme en clase y nadie le había avisado”.*

*“Sería útil que se organizara mejor porque se tiene que entender al profesor cuando nadie le avisa y se encuentra el estudiante con discapacidad el primer día y no sabe cómo afrontar la situación, tiene mil cosas. Si se lo hubiera preparado antes, con normalidad, ya sale solo. Los comienzos son difíciles pero entre todos se debería normalizar en comunidad y que se convierta en el día a día.”*

## Personal docente e investigador

---

De igual modo, también es necesario conversar con el personal docente e investigador para conocer sus opiniones y creencias respecto a la igualdad de oportunidades en su día a día en la universidad. En esta guía se extraen (Guasch, 2012) exclusivamente las intervenciones directamente relacionadas con la organización e impartición de la docencia.

El grupo focal de personal docente e investigador de la Universitat Politècnica de Catalunya estuvo compuesto por 6 profesores/as provenientes de diversos campus, centros docentes y departamentos.

Las características de estos participantes se describen en la siguiente tabla:

Tabla 2. Participantes en el grupo focal de personal docente e investigador. Fuente: Guía de responsabilidad social universitaria y discapacidad: RSU-D (Guasch, 2012)

	Género	Discapacidad	Grupo de investigación	Dep.	Centro docente	Campus
1	H	Orgánica	CREB - Centro de Investigación en Ingeniería Biomédica.	Ingeniería Electrónica	UPC-ETS de Ingeniería de Telecomunicación de Barcelona	Campus Nord, Barcelona
2	H	Sin discapacidad	GRUP ISI - Grupo de Instrumentación, sensores e interfaces. CREB - Centro de Investigación en Ingeniería Biomédica.	Ingeniería Electrónica	UPC-Escuela de Ingeniería de Telecomunicación y Aeroespacial de Castelldefels	Castelldefels
3	M	Sin discapacidad	GPLN - Grupo de Procesamiento del Lenguaje Natural. TALP - Centro de Tecnologías y Aplicaciones del Lenguaje y del Habla.	Lenguaje y Sistemas Informático	UPC-EPS de Ingeniería de Vilanova i la Geltrú	Vilanova i la Geltrú
4	H	Sin discapacidad	CREB - Centro de Investigación en Ingeniería Biomédica.	Ingeniería Mecánica	UPC-ETS de Ingeniería Industrial de Barcelona	Campus Sud, Barcelona.
5	H	Sin			UPC-	Terrassa



		discapacidad			Centro de la Imagen y la Tecnología Multimedia (centro adscrito)	
6	H	Sin discapacidad	DITEC - Diagnóstico y técnicas de intervención en la restauración y la rehabilitación de edificios.		UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona

En general, se comprueba que existe un **gran desconocimiento** sobre cómo abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado con discapacidad y se pone de manifiesto que el profesorado se siente solo ante este reto. Este desconocimiento se manifiesta en relación a saber de la existencia de los servicios y recursos especializados que ofrece la Universidad y en la creencia que **la docencia debe adaptarse siempre a las individualidades del estudiante con discapacidad y que no existe un diseño universal en la instrucción:**

*“Yo tenía miedo, hubo un momento que no sabía si lo haría bien, si lo haría mal, si me pasaría. ¡Tienes una inseguridad! Porque es una cosa que te ha venido así de repente. Son cosas que se deberían prevenir. Está muy bien tener estudiantes con discapacidad en clase pero sería necesario tener cuatro ideas. Yo fui una mamá hasta que al final vi que eso tenía que cambiar. El primer instinto es proteger.”*

*“Yo creo que como PDI tenemos muy poca información. No es importante hasta que te pasa alguna cosa.”*

*“La adaptación no diría que es individual pero casi, porque las necesidades son diferentes. ¿Tengo una persona con este problema? Siempre haré esto ¡no! De alguna forma siempre es individual, de aquí es de donde sale este miedo, ¿no? Porque cuando te llegue un*

*estudiante con discapacidad nuevo, será completamente diferente y habrá que empezar de cero. “*

*“Yo tuve un alumno con silla de ruedas y nadie me dijo nada, entendí que no tenía que hacer nada, ya le habían asignado un lugar”.*

*“Mi experiencia es que mayoritariamente los estudiantes aunque tengan algún problema lo que intentan es minimizar la intervención de personas externas e intentar ser uno más, naturalmente con las limitaciones que tienen.”*

Existen algunas iniciativas valoradas como muy positivas que se comparten y que eran desconocidas por el resto de personas del grupo. A raíz de la experiencia vivida en estas iniciativas se cree **imprescindible contar con los recursos (productos y personas de apoyo) apropiados para llevar a cabo una docencia accesible:**

*“Yo no me he encontrado estos casos (expresados por el PDI en anterioridad), estoy en la comisión de igualdad de oportunidades, yo sabía con que estudiante con discapacidad tenía que hablar, pero esta información era extraordinaria, a veces no llega a todo el mundo.”*

*“También hablo con el estudiante y hago un poco de paso intermedio. Por ejemplo, había un estudiante con discapacidad motriz y no sabía que podía disponer de una plaza de aparcamiento. Yo estuve hablando con el centro y ya lo tenían previsto, al cabo de un tiempo ya tenía la plaza. Algunas veces estas cosas a los alumnos les cuesta y esta figura lo que hace es ayudar, no sólo en la parte docente sino también en todo esto.”*

*“Nosotros hemos hecho un postgrado de comunicación donde hemos tenido veinte personas con diferentes tipos de discapacidad pero hemos tenido unos medios que nos han facilitado mucho el trabajo: un intérprete de signos, emisoras FM, herramientas de ampliación de pantalla para personas con baja visión. Claro, una vez se decide vamos a comunicarlo, tiene que haber una voluntad de no sé qué nivel de organización, de que esto implicará un cierto grado de flexibilidad; tenemos que estar preparados para esto. Es un pez que se muerde la cola. Sí, probablemente es tirarse a la piscina, abrimos y a medida que se avance, nos vamos adaptando*

*e incorporando medios, porque claro, sin medios tampoco te puedes tirar.”*

*“Yo ha sido la primera vez que me enfrentado a un escenario como éste y ¡claro! con unos medios muy ventajosos, sin un intérprete de signos ¿Como incorporas esto en clases de 140-150? Aquí es donde veo yo una dificultad.”*

Se comparte la idea de que es necesario **acompañar mejor al profesorado** en su tarea pedagógica frente al estudiante con discapacidad, solicitan recibir algún apoyo, formación o información específica y que la Universidad actúe con anticipación. Se sugiere que se informe también cuando un PDI de nuevo ingreso se incorpora a la universidad:

*“Estaría bien que a cada profesor, cuando tiene una plaza, te informaran de que servicios tiene la Universidad para que al menos sepas que hacer o donde recurrir cuando te encuentres con esta situación.”*

*“Es muy importante ir incrementando la información y la formación. Se han hecho cosas....”*

*“Si cada profesor hiciera un resumen de la vivencia que ha tenido con el estudiante con discapacidad, compartiríamos conocimiento.”*

Tal y como se refleja en las intervenciones textuales de las personas que participaron en estos grupos focales, la conclusión en relación a esta guía es que se manifiesta una gran necesidad, más evidenciada por parte del personal docente, de conocer como incorporar la diversidad adecuadamente en su práctica docente. El estudiantado con discapacidad sufre, con recursos propios, la falta de sistemática en la metodología del profesorado.



# UNIVERSAL INSTRUCTIONAL DESIGN

## Antecedentes

En las décadas pasadas, la presencia en aumento de estudiantado con discapacidad en las universidades americanas provocó la necesidad de abordar su inclusión también en la vertiente pedagógica (McGuire, 2011). En esa época, Ron Mace ya hacía 20 años que había acuñado el término *diseño universal* o *diseño para todos* aplicado al campo de la arquitectura y al diseño de productos y éste fue el contexto que se tomó para definir también el *diseño instruccional universal* aplicado al campo del proceso enseñanza-aprendizaje. La instauración de esta tendencia fue a finales de los 90 en las universidades americanas (McGuire, 2011) aunque fruto de su evolución, se han creado diferentes enfoques y denominaciones (Ruiz Bel, 2012). Así pues existen los términos en inglés de: *Universal Design for Learning* (UDL), *Universal Instructional Design* (UID), *Universal Design for Instruction* (UDI) y *Universal Design in Education* (UDE). Todos estos enfoques son bastantes equivalentes y aunque cada uno de ellos ha conducido a desarrollos distintos, se pueden considerar casi sinónimos.

## Objetivos del UID

Así pues, el *Universal Instructional Design* (University of Guelph, 2006) se define como un proceso que implica tener en cuenta las posibles necesidades de todo el estudiantado en el momento que se diseña y durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. La palabra instrucción pretende englobar tanto el diseño de la instrucción, la actividad docente propiamente dicha y la evaluación (Guasch, 2012).

Para ello se deben identificar y eliminar las barreras innecesarias en el proceso de enseñanza-aprendizaje manteniendo la exigencia académica y minimizando la necesidad de adaptaciones especiales. El UID es una medida universal que integra estudiantado con diferentes modos de aprender y es aplicable tanto a la enseñanza presencial como a la virtual. Por lo tanto, no está dirigida únicamente a solventar las necesidades educativas del estudiantado con discapacidad, sino que permite tener en cuenta las necesidades educativas de cualquier tipo de estudiantado (provenientes de otras culturas y lengua, por ejemplo).

Su aplicación se justifica en base a diferentes argumentos totalmente alineados con el Espacio Europeo de Educación Superior y la calidad en la enseñanza. Para empezar, promueve el modelo de docencia centrada en el aprendizaje y en el/la estudiante y tiene concordancia con los 7 principios de la docencia de calidad (Chickering & Gamson, 1987). Además, ayuda a cumplir la legislación vigente en materia de inclusión de la discapacidad en la universidad y, en su impartición, se optimiza tiempo ya que no se hace necesaria la búsqueda y organización de adaptaciones especiales.

Así pues el UID, tal y como lo hace también la estrategia del diseño universal, se despliega en el cumplimiento de 7 principios, que son:

Tabla 3 Listado de los principios del UID. Fuente: <http://www.uoguelph.ca/tss/uid/>

Principios
Actividades y materiales docentes <b>accesibles y equitativos</b>
Actividades y materiales docentes <b>flexibles</b>
Actividades y materiales docentes <b>sencillos y coherentes</b>
Actividades y materiales docentes <b>explícitos y claros</b>
Entorno de enseñanza-aprendizaje <b>favorecedor del aprendizaje</b>
Entorno de enseñanza-aprendizaje <b>con mínimo esfuerzo físico</b>
Entorno de enseñanza-aprendizaje <b>apropiado</b>

Estos principios se aplican en diferentes momentos del diseño e impartición del proceso de enseñanza-aprendizaje, concretamente:

### *Metodología de enseñanza*

Se deberían utilizar variedad de métodos como por ejemplo: conferencias, debates, actividades prácticas, proyectos, casos, interacción en línea, etc. Se debe asegurar que cada método y recurso es claro y accesible para un grupo de estudiantado que tiene una amplia gama de habilidades, conocimientos y experiencias previas.

### *Metodología de aprendizaje*

Se deberían preparar materiales con un formato simple, intuitivo y coherente y proporcionarlos al estudiantado con suficiente antelación para permitir un trabajo personal previo. Además deberían estar disponibles tanto en formato impreso como en formato electrónico.

### *Interacción*

Se debería fomentar diferentes maneras de interactuar entre el estudiantado y el personal docente (debate en clase, trabajo en grupo, comunicaciones online, etc.).

### *Feedback*

Se debería recurrir al *feedback* proporcionado por el estudiantado para corregir errores y malentendidos. Se tendrían que ofrecer oportunidades para permitir la autoevaluación y asegurar que el entorno virtual proporciona información adecuada para la navegación y el aprendizaje.

### *Evaluación y/o manifestación de conocimientos*

Se debe asegurar que las oportunidades del estudiantado para demostrar su conocimiento son frecuentes y, si es posible, flexibles. Se deben tener en cuenta otras opciones además de exámenes, como trabajos en grupo, demostraciones, portfolio y presentaciones.

### *Esfuerzo físico y de acceso*

Se debe asegurar que las aulas, laboratorios y el espacio del trabajo de campo son accesibles para personas con una amplia gama de capacidades físicas. Es necesario que los equipamientos y las actividades minimicen el esfuerzo físico continuado y se debe garantizar la seguridad de todo el estudiantado. Asimismo se debería minimizar la necesidad de realizar desplazamientos innecesarios poniendo a disposición medios electrónicos.

A continuación se ofrece una explicación más detallada de cada uno de estos principios.

## Los principios del Universal Instructional Design

### *1. Materiales y actividades accesibles y equitativas*

Todo el estudiantado debería poder alcanzar los objetivos docentes a través de los mismos medios, idénticos si es posible o equivalentes, cuando no lo sea. La asignatura debe ser diseñada para que sea válida y accesible para personas con diferentes habilidades, respetando cualquier tipo de diversidad y para que permita el establecimiento de expectativas de progreso elevadas entre todo el estudiantado.

Un ejemplo de aplicación de este principio es por ejemplo, en el diseño de la materia, el uso de recursos electrónicos para que el estudiantado pueda acceder a los materiales en formato electrónico así como necesite. Otro ejemplo sería el uso de validadores de accesibilidad web en el diseño de entornos web y por supuesto, la puesta en marcha de todas las condiciones de accesibilidad en los contenidos docentes que se han descrito en el capítulo anterior.

## *2. Flexibilidad en el uso, participación y presentación*

El aprendizaje es mucho más efectivo cuando es multimodal, es decir, cuando el material se presenta en múltiples formas y el estudiantado tiene diferentes maneras de acceder y interactuar con él y de demostrar sus conocimientos (ser evaluado). Además se debe tener en cuenta que el curso se diseña para satisfacer las necesidades de un amplio abanico de preferencias por parte del estudiantado. También se incluye aquí la interacción que el estudiantado puede realizar regularmente con su profesor/a y sus compañeros/as.

Algunos ejemplos de aplicación de este principio en el diseño del curso pueden ser: la creación de materiales y recursos que se puedan reutilizar de diversas maneras (en clase, en línea...); dar a elegir los temas de trabajo individual, su formato y fecha de entrega (si es posible); utilizar los foros y el trabajo en grupo para fomentar el aprendizaje cooperativo; publicar ejercicios y pruebas en una web para facilitar el autoaprendizaje del estudiantado.

Otros ejemplos de aplicación en el ámbito de la impartición puede ser la presentación de la información a través de diferentes medios (texto, gráficos, audio y video) y la práctica de una variedad de estrategias durante la clase como los debates o la resolución de casos.

## *3.- Sencillo y coherente*

La asignatura debe ser diseñada de una forma clara y sencilla, coherente con las expectativas del estudiante. Las herramientas deben ser intuitivas.

La complejidad innecesaria o las distracciones que puedan restar valor a los materiales o las tareas de aprendizaje deben ser reducidas o eliminadas. Lo importante es alcanzar los objetivos y las competencias relacionadas con ese aprendizaje.

Ejemplos de aplicación de este principio en el diseño del curso debería ser el aseguramiento de la coherencia en la definición de los objetivos de aprendizaje, en todos los contenidos docentes y en el momento de la



evaluación. Además el diseño de las actividades deberían minimizar aquellas tareas sin importancia, aplicar las normas de calificación de forma sistemática entre todo el estudiantado y en todos los trabajos y actividades.

En el campo de la impartición, por ejemplo, se debería estructurar el tiempo de la clase de forma ordenada, diferenciando entre la información esencial y la complementaria.

En el diseño de materiales o herramientas, se debería organizar la información en una web o en un manual de manera que se facilite la navegación, se debería estructurar y dar formato al material para una lectura cómoda y se deberían evaluar nuevos recursos tecnológicos para incrementar la usabilidad.

#### *4.- La información se presenta claramente y se percibe fácilmente*

Las expectativas a alcanzar en el curso deben ser transparentes y las instrucciones, fáciles de comprender. Es necesario que la comunicación sea clara, se tiene que eliminar cualquier barrera que dificulte la transmisión o comprensión. La información se debe presentar en múltiples formatos.

Como ejemplos de aplicación en el diseño de la asignatura se deberían proporcionar objetivos de aprendizaje (específicos, mensurables, realizables, pertinentes y oportunos) de tal manera que las expectativas y las instrucciones sean claras, proporcionando ejemplos del sistema de calificación o rúbrica, de las políticas, procedimientos y expectativas en la programación general del curso.

En cuanto a ejemplos de aplicación en el campo de la impartición se debería buscar el contacto visual mientras se explica y siempre hacerlo de cara. También se pueden usar herramientas como micrófonos, presentaciones, etc. para asegurar que la información se transmite de forma clara y eficaz.

En el campo del diseño de los materiales o herramientas se deberían facilitar los apuntes en formato electrónico con anterioridad para que el estudiantado pueda tomar apuntes, crear formatos electrónicos alternativos de los materiales impresos y describir con etiquetas de texto alternativo cualquier imagen.

#### *5.- Entorno favorecedor del aprendizaje*

El diseño de la asignatura debe prever y esperar los errores que cometerá el estudiantado. A pesar de que la enseñanza reconoce que los errores son necesarios, si se manejan adecuadamente se convierten en valiosas

oportunidades de aprendizaje que tratan de minimizar los peligros conducentes a fracasos y errores irreversibles.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje el sistema puede fallar y por lo tanto se debería anticipar un grado de tolerancia al fracaso y prever como restablecer el proceso para que el aprendizaje no se vea interrumpido.

Como ejemplos de aplicación en el campo del diseño del aprendizaje, se podría dividir en partes la entrega de un trabajo extenso para que el estudiantado pueda recibir *feedback* y minimizar o corregir errores, ofrecer oportunidades frecuentes para evaluar y comentar cuestiones durante el curso, proveer una lista de preguntas frecuentes sobre cada trabajo, usar cuestionarios en línea o tutoriales que proporcionan un entorno seguro para identificar debilidades, proporcionar al estudiantado suficiente tiempo para realizar los trabajos en línea por si hubiera un fallo del sistema.

En el campo del diseño de los materiales y herramientas y como ejemplo se debería asegurar que un programa informático ofrece *feedback* cuando un usuario realiza una selección equivocada.

En el campo del diseño del entorno, se deberían implementar procedimientos de seguridad en laboratorios para que las acciones involuntarias no provoquen daños mayores.

#### *6.- Minimizar o eliminar esfuerzos o requerimientos físicos innecesarios*

La asignatura se diseña para minimizar el esfuerzo físico (desplazamientos innecesarios o acciones que requieren una excesiva actividad corporal) que no es esencial, es decir, que no está relacionado con los objetivos de aprendizaje con el fin de ceder la máxima atención al aprendizaje.

En el campo de las estrategias de impartición, por ejemplo, se deberían facilitar en línea los materiales para evitar que el estudiantado tenga que desplazarse a la biblioteca o permitir que los trabajos se puedan entregar electrónicamente.

#### *7.- El espacio donde se realiza el aprendizaje se adapta tanto al estudiantado como a la metodología*

El espacio donde se realiza el aprendizaje es accesible y el entorno favorece diferentes estrategias de enseñanza.

Como ejemplos en el diseño de los entornos, en aulas pequeñas se debería usar una disposición de asientos en forma circular para que durante un debate

todo el mundo se pudiera ver las caras, también disponer de suficientes asientos para personas zurdas, etc.

A modo de conclusión de este apartado es pertinente recalcar que el UID es un modelo que se anticipa a las necesidades educativas del estudiantado a partir de una actitud de trabajo basada en la equidad, flexibilidad, la adaptabilidad, la coherencia y la esencialidad. Se debe destacar que en este proceso la accesibilidad es una condición necesaria pero no la única, ya que para lograr la igualdad de oportunidades en el proceso enseñanza-aprendizaje se deben llevar a la práctica más requerimientos. En este sentido, la propuesta del UID, se enmarca en uno de los modelos emergentes que se están implementando en el ámbito de la educación derivado de la propuesta del Diseño Universal (UD) que nació en el campo de la arquitectura. Históricamente las iniciativas que se implementaron en la universidad para dar respuesta a las necesidades del estudiantado con discapacidad consistían en dar respuesta individual tanto en el acceso como en la permanencia, en función de las necesidades específicas que presentaba el estudiante. En algunos casos, dadas las particularidades y demandas concretas, la propuesta demostraba que no estaba garantizada la igualdad de oportunidades. Por este motivo se abrieron nuevas líneas de investigación con el objetivo de facilitar e incorporar al estudiantado con discapacidad en la vida académica universitaria (normalizar). La filosofía del UID promueve tomar conciencia que el entorno educativo puede plantearse desde el ámbito inclusivo implicando a toda la comunidad educativa (docentes, discentes y personal de administración y servicios) eliminando barreras físicas y de aprendizaje, en consecuencia, incidiendo en la diversidad del estudiantado, beneficiando estos cambios a la totalidad del estudiantado universitario.

## El caso de la University of Guelph

Las recomendaciones que se establecen en esta guía para llevar a la práctica un proceso de implementación del UID están inspiradas en la experiencia de la University of Guelph. Por este motivo se cree oportuno conocer con mayor detalle esta universidad y su modelo de gestión de la igualdad de oportunidades ya que interesa asimismo para ilustrar un caso de buenas prácticas en el ámbito universitario.

## Descripción general

---

La University of Guelph está ubicada en la ciudad de Guelph (Ontario, Canadá) fue fundada el 1964 y está formada por siete facultades que ofrecen 13 titulaciones de grado y 19 titulaciones postgrado en ciencias físicas y naturales, ciencias sociales y humanidades: College of Arts, College of Biological Science, College of Management and Economics, College of Physical and Engineering Science, College of Social and Applied Human Sciences, Ontario Agricultural College y Ontario Veterinary College.

La University of Guelph tiene otros campus de pequeñas dimensiones situados en las localidades de Ridgetown a 198 Km, Alfred a 584 Km y Kemptville a 470 Km. También dispone de un campus en Toronto (llamado University of Guelph-Humber) correspondiente al acuerdo entre la University of Guelph y el Humber Institute of Technology and Advanced Learning.

Su oferta formativa se basa en unas 90 carreras pertenecientes a 12 programas de grado (de cuatro años de duración) que son: Ciencias Aplicadas, Artes, Artes y Ciencias, Gestión de Bio-Recursos, Comercio, Informática, Ingeniería, Arquitectura del Paisaje, Ciencias, Ciencias de la Agricultura, Ciencias Ambientales y Medicina Veterinaria. También ofrecen 6 programas de diploma (de dos años de duración) que son: Agricultura; Gestión ambiental; Alimentación, Nutrición Gestión de Riesgos; Horticultura; Gestión de zonas verdes y Tecnología Veterinaria.

Se ofrecen a continuación algunos datos para conocer las dimensiones y características de la University of Guelph.

*Tabla 4 Algunas cifras de la University of Guelph.*  
Fuente: <http://www.uoguelph.ca/info/factsfigures/>

University of Guelph (Otoño 2011)	
Estudiantado de grado	24.058
Estudiantado de postgrado y master	2.636
Estudiantado de diploma	797
Personal docente e investigador	1.610
Personal de administración y servicios	3.820
Personal temporal (no especifica colectivo)	2.180
Becarios (students employees)	3.770

Ingresos	678.4M \$ (528.7M €)
----------	----------------------

## Descripción breve del contexto legislativo sobre igualdad de oportunidades en Ontario

Ontario es una de las diez provincias de Canadá y la más poblada del país (12.792.619 personas, 37'9% de la población total en 2006). Tiene un área de 1.076.395 km<sup>2</sup> y una densidad de 13'93 hab/km<sup>2</sup>. En Ontario se halla la mayor ciudad canadiense, Toronto (capital de provincia) y también la capital del país, Ottawa.

Las personas con discapacidad en Ontario representan más del 15% del total de la población. Previo al año 2005, las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad estaban desarrolladas a nivel legislativo aunque la realidad se mostraba todavía desigualitaria. Por esta razón, durante el año 2000, el 50% de las denuncias que recibió el Ontario Human Rights Commission se basaron en discriminaciones producidas por razón de discapacidad.

En ese momento el gobierno comprendió que un sistema basado en las denuncias no era una forma efectiva de abordar la discapacidad, teniendo en cuenta además el progresivo envejecimiento de la población. Fue entonces cuando se determinó que debían mejorar las medidas para hacer frente, de una forma más sistemática, la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad. Por ello, en el 2005 promulgó la ley Accessibility for Ontarians with Disability Act (AODA).

El propósito de la ley AODA es desarrollar, implementar y hacer cumplir la norma para asegurar la accesibilidad de los bienes, servicios, instalaciones, empleo, adaptaciones y el entorno construido. La fecha límite para llegar a esta meta es el año 2025.

La AODA está aún en vías de desarrollo legislativa y están creando normas específicas y los reglamentos correspondientes en estos ámbitos: servicio al cliente, transporte, información y comunicación, empleo y entorno construido. Las regulaciones específicas para establecer la accesibilidad en los cuatro primeros ámbitos ya están aprobadas, no todavía el relacionado con el entorno construido.

La AODA describe como la Universidad debe cumplir con el compromiso de proveer servicios y productos basados en el respeto a la dignidad y a la

autonomía de las personas con discapacidad y describe lo que estas personas deben esperar recibir cuando acceden a los servicios de la universidad.

## Modelo de gestión de la igualdad de oportunidades en la University of Guelph

---

La University of Guelph implementa un modelo integral de gestión de la igualdad de oportunidades, motivo por el cual acude un gran número de estudiantado con discapacidad.

Este ámbito se despliega a través de la consecución de planes y la labor de comisiones y otros servicios. Algunos de ellos son específicos para tratar las cuestiones de igualdad pero otros son transversales y han incorporado esta cuestión en su actividad habitual. Para conocer mejor las partes que componen este modelo de gestión, se procede a describir cada uno de estos activos: políticas y comisiones, unidades específicas de servicio y unidades transversales de servicio.

### *Existencia de políticas y comisiones específicas*

#### *Plan de accesibilidad*

La ley Ontarians with Disabilities Act (ODA, 2001) exigía a las instituciones revisar sus políticas, programas y servicios relacionados con las personas con discapacidad y desarrollar planes de accesibilidad para abordar las necesidades de este colectivo. Posteriormente la ley AODA (2005) establece las normas que se deben cumplir en los próximos años en relación con el servicio al cliente, la información y comunicación, el empleo, el transporte y el entorno construido. El Plan de accesibilidad es anual y está muy influenciado por la ley AODA ya que obliga a definir las siguientes cuestiones: iniciativas de accesibilidad que se han producido en el último año; las iniciativas de accesibilidad previstas para el próximo año; las medidas adoptadas para asegurar que las propuestas de políticas, programas, prácticas y servicios son evaluadas para determinar su efecto sobre la accesibilidad para personas con discapacidad; las políticas, programas, prácticas y servicios que se examinarán en el próximo año para identificar las barreras que dificultan la vida de las personas con discapacidad.

Además, siguiendo estos requerimientos se detallan siete áreas definidas por el grupo de trabajo en discapacidad del Consejo de Universidades de Ontario: publicaciones y recursos de información; equipamiento y tecnologías de apoyo; instalaciones; recursos humanos; sensibilización para el profesorado y

el personal; servicios académicos y políticas para los estudiantes con discapacidad; servicios no académicos de apoyo estudiantil.

#### *Accessibility for Persons with Disabilities Advisory Committee (APDAC)*

En el 2002 la Universidad creó este comité que, en coordinación con la Human Rights and Equity Office, trabaja para la creación y mantenimiento de un entorno universitario accesible e inclusivo, para aumentar la sensibilización, para coordinar los esfuerzos y dar prioridad a la resolución de los problemas de accesibilidad a través de toda la comunidad universitaria. APDAC realiza un informe anual sobre sus actividades y están disponibles en su web. APDAC es responsable de identificar las barreras existentes en la Universidad para las personas con discapacidad y promover su eliminación. Este comité está integrado por representantes de todos los colectivos universitarios, formado actualmente por 20 miembros. Entre sus tareas está decidir qué mejoras de accesibilidad se subvencionan anualmente por valor de 125.000 dólares (90.000 € aprox.)

#### *Descripción de las unidades transversales de servicio*

##### *Centre for Open Learning and Educational Support (COLES)*

El COLES es la unidad que ofrece la formación a distancia y al mismo tiempo, ofrece su apoyo al profesorado en su labor docente. COLES ha sido el resultado de la fusión de dos unidades existentes, la Office of Open Learning y el Teaching Support Services. Ambos servicios compartían tecnología, métodos y destinatarios del servicio, lo único diferente era que el TSS se centraba en la docencia presencial y la OOL, en la docencia no presencial.

En lo que se refiere al apoyo del profesorado, la división del TSS, ofrece estos servicios específicos.

1. Classroom Technical Support: se encargan de gestionar y mantener centralizadamente todo el equipamiento presente en las aulas, tanto mobiliario como tecnológico de todos los centros del campus. También ofrecen el servicio de préstamos de equipamiento audiovisual. Es un servicio gratuito para la misma universidad pero si se alquilan los espacios, es un servicio de pago. Asimismo también asesoran en el diseño de nuevas aulas en el campus.

2. Educational Development: es el servicio de asesoramiento y formación en aspectos pedagógicos, métodos de enseñanza y diseño instructivo.

3. Learning Technology and Courseware innovation: apoya al profesorado en el uso eficaz de la tecnología para la enseñanza y el aprendizaje y fomenta el desarrollo de entornos de aprendizaje innovadores y eficaces.

En cuanto a la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad, el TSS lidera, a través de su labor, la ejecución del UID en el sí de la University of Guelph. Asimismo, ellos fueron los responsables de la realización del proyecto que se explica en el capítulo siguiente y que ha servido de inspiración para esta guía.

Además del rol directamente involucrado con el UID, COLES participa en la divulgación, asesoramiento y formación del profesorado en la docencia a estudiantado con discapacidad; han diseñado, junto con la HREO, el curso "Accessible service provision" que ha realizado todo el personal de la universidad y también participan en el Pre-Flight Program y en la comisión APDAC.

#### *Human Rights and Equity Office (HREO)*

El papel de la HREO es ayudar, desde su creación en 1996, a mantener un entorno en el que todas las personas, independientemente de sus características personales, sientan que son tratadas con dignidad y respeto. Su personal, junto con un gran número de miembros interesados de la comunidad universitaria, trabaja para cumplir el compromiso de la Universidad con la protección y defensa de los derechos humanos de cada individuo y para ofrecer programas especiales para poner fin a los efectos de desventaja histórica y alcanzar la igualdad en todas las áreas de la vida universitaria.

La University of Guelph prohíbe la discriminación y el acoso basado en: discapacidad, género, orientación sexual, raza, color, ascendencia, lugar de origen, origen étnico, nacionalidad, religión, edad, estado civil, situación familiar, la recepción de asistencia pública (referido a adaptaciones) y antecedentes penales (sólo en el trabajo). Este código está basado en la Ontario Human Rights Code y se desarrolló una política interna de derechos humanos, la Human Rights Policy. Esta política se aprobó en 2002 por la Board of Governors de la universidad después de un proceso de redacción y consulta de 7 años con todos los colectivos de representación universitaria. La versión vigente es del año 2009. Es de aplicación para el estudiantado, el profesorado, el personal de administración y servicios, el personal visitante y también por todas las personas que alquilan y utilizan los espacios del campus. Además de contener la política de derechos humanos también



establece los procedimientos para la resolución de las denuncias, conflictos y cuestiones relacionadas con la discriminación y el acoso.

La HREO es la responsable de defender y hacer implementar la política de derechos humanos; ayudar a las personas con responsabilidades de supervisión en la resolución de los problemas de derechos humanos; ayudar a las personas que están involucradas en disputas de derechos humanos a través de personal especializado y gestionar el proceso de investigación de denuncias de una manera sólida, pertinente y justa. Del mismo modo, también se encarga de coordinar las iniciativas de la Universidad en igualdad en el trabajo; denunciar cualquier política, procedimiento o práctica de la Universidad que sea discriminatoria para individuos o grupos y de realizar la formación y sensibilización sobre los derechos humanos y la igualdad a todos los miembros de la comunidad universitaria. Por cumplimiento de AODA han diseñado un curso online "Accessible service provision" que ha realizado todo el personal de la universidad (desde mantenimiento, personal de cafeterías, personal de bibliotecas, conserjerías, profesorado, etc.)

En cuanto a la igualdad en el trabajo la finalidad última es asegurar la justicia y el trato igualitario a todo el personal de la universidad. Afecta tanto al personal becario, profesorado y personal de administración desde el momento que se incorpora en la universidad como durante toda su vida laboral (intervienen en los procesos de selección y reclutamiento, promoción y retención). El objetivo es contar con una masa de personal que sea igual de representativa como lo es en la población activa de la sociedad y eliminar las barreras que impiden esta representación. Así pues, establecen estos grupos y proporciones: mujeres, 40%; personas con discapacidad, 17%; minorías étnicas, 16% y personas aborígenes, 4%. La University of Guelph manifiesta cumplir con estas proporciones, exceptuando el colectivo de personas aborígenes que se encuentran por debajo.

### *Occupational Health and Wellness (OH&W)*

El Occupational Health and Wellness ofrece estrategias integrales de salud en el lugar de trabajo para mejorar la salud y el bienestar de la comunidad universitaria. Su objetivo es proporcionar al profesorado y al personal de administración, recursos e información para ayudarles en la creación de una cultura de salud y bienestar con la finalidad que puedan ser eficaces en su trabajo. Quieren evitar el absentismo laboral a través de fomentar la vida sana, controlar y hacer un seguimiento personalizado de las bajas y asegurar la adaptación necesaria para que el trabajador se incorpore cuanto antes en buenas condiciones.

Los servicios disponibles incluyen muchas actividades que promueven el estilo de vida activo, los programas de vigilancia de la salud, programa de reincorporación laboral (early and safe return), el programa de ergonomía, el programa de asistencia al trabajador (sesiones orientación y asesoramiento psicológico gratuitas para todo el personal y sus familias).

El personal con discapacidad gestiona con el OH&W las necesidades de adaptación en el puesto de trabajo. Miembros de este servicio forman parte de APDAC.

### *Descripción de las unidades específicas de servicio*

#### *Center for Students with Disabilities (CSD)*

La prestación de servicios para el estudiantado con discapacidad es una responsabilidad compartida entre el estudiantado, el profesorado y el personal de administración. Esta relación se basa en el respeto de los derechos individuales, la dignidad de la persona y el compromiso compartido de la comunidad universitaria para crear un entorno de aprendizaje abierto y de apoyo. El CSD ofrece sus servicios al estudiantado con discapacidad o en situación de enfermedad durante toda su vida académica. Es un servicio integral ya que da respuesta a las necesidades del estudiantado directamente o las deriva a otros servicios relacionados con la vida académica.

El CSD forma parte del Counseling and Disability Services. Trabajan de forma independiente aunque la coordinación es beneficiosa ya que comparten parte de los destinatarios del servicio. El CSD abrió sus puertas en la Universidad de Guelph en 1990, entonces, el Centro ofreció su apoyo a 115 estudiantes. Actualmente, en horario ininterrumpido de 8h a 16h, da servicio a 1.300 estudiantes y gestiona la adaptación de más de 7.000 exámenes. Cada vez se incrementa más el número de estudiantado con discapacidad porque se está ofreciendo un buen servicio e incrementa su prestigio entre el colectivo.

El CSD prestan servicio a todas las personas con este tipo de discapacidad: discapacidad para el aprendizaje, déficit de atención-desórdenes de hiperactividad, discapacidades auditivas, discapacidades visuales, enfermedades, discapacidades físicas, lesiones cerebrales adquiridas, discapacidades psicológicas y emocionales.

Los servicios que ofrece son los que se describen a continuación.

#### *Asesoramiento y detección de casos*

El CSD cuenta un equipo de asesores que trabajan en estrecha colaboración con el estudiantado con discapacidad a lo largo de sus estudios universitarios. Tras registrarse en el CSD, a cada estudiante se le asigna un asesor especializado en el área específica de su discapacidad. El estudiantado puede reunirse con su asesor para discutir sus necesidades de aprendizaje relacionadas con la discapacidad. Así pues, la labor de los asesores se concreta en coordinarse con el estudiantado y su profesorado para negociar las adaptaciones necesarias; derivar el estudiantado a otros servicios de apoyo en el campus (tales como, Personal Counseling, Program Counseling, the Stress Management Clinic, Student Health Services and Student Financial Services); comunicarse (con el permiso del estudiante) con su profesorado, tutores y personal universitario, según sea necesario; ayudar al estudiantado a desarrollar las estrategias específicas adecuadas para compensar su discapacidad; asesorar al estudiantado sobre temas relacionados con la discapacidad para ayudarles en la ejecución de los procedimientos de la universidad; apoyar al estudiantado en la comprensión y la aceptación de su discapacidad y en el desarrollo de técnicas de autogestión; asesorar e informar a profesorado y familias y finalmente, detectar casos no diagnosticados de estudiantado con dificultades para el aprendizaje o con problemas de déficit de atención e hiperactividad.

Cada asesor tiene a su cargo unos 200 estudiantes con discapacidad. El apoyo es más intenso el primer año de carrera y cada vez es menor buscando la autonomía e independencia del estudiante. Se establece una relación muy estrecha entre el asesor y el alumno a lo largo de los años.

#### *Solicitud y programas de transición*

El estudiantado con discapacidad informa al CSD de su ingreso en la universidad a través de la complementación de un formulario y la presentación de un informe médico. A partir de este momento, dependiendo del tipo de discapacidad pasa a ser gestionado por el asesor correspondiente del CSD. Si no hay suficiente información para poder diseñar los servicios que necesitará el estudiante, el asesor le pide una ampliación de la documentación. Si ya es suficiente, el asesor se pone en contacto con el estudiante, se presenta y le comunica que será su asesor durante toda la carrera. También le comunica que no se debe preocupar de realizar ninguna gestión con la Universidad ya que todo será gestionado centralizadamente desde el CSD. Esta garantía hace reducir mucho el nivel de angustia de los estudiantes y sus familias.

El asesor se pone en contacto con los servicios de residencia (todo el estudiantado de 1er curso tienen garantizado el alojamiento dentro del campus) para elegir el tipo de vivienda más conveniente (adaptada, localización cerca de donde cursará estudios, etc. ), verificará las barreras existentes en el centro donde cursará estudios, contactará con el Student Health Services para definir el plan individualizado de salud (nutrición, fisioterapia, etc.) y definirá los servicios del CSD que serán necesarios para aquel estudiante.

Están definidos unos programas de transición y orientación previa al inicio de curso:

1. *Pre-flight summer program*: dirigido exclusivamente a estudiantado con dificultades de aprendizaje. Tiene una duración de una semana en julio y se realiza en el campus de la University of Guelph. El programa ofrece a los estudiantes la oportunidad de: vivir en la residencia; descubrir los recursos del campus, aprender a utilizar la tecnología de apoyo; descubrir que se espera de la estancia en la universidad; experimentar la vida en el campus; aprender estrategias académicas efectivas (hacen simulacros de clase y de examen); aprender sobre sí mismos; conocer a otros estudiantes nuevos y prepararse.

2. *Campus Compass program*: dirigido a estudiantado con discapacidad (todas excepto las de aprendizaje) de tres días de duración, se realiza justo antes de la Orientation Program estándar que efectúa todo el nuevo estudiantado al inicio de curso. El programa ofrece a los estudiantes con discapacidad la oportunidad de: instalar en la residencia tres días antes; oportunidades para descubrir el entorno de la Universidad; recibir demostraciones de la tecnología de apoyo a la Library Accessibility Services; realizar recorridos por la ciudad de Guelph, incluyendo restaurantes, bancos, y tiendas; visitar las aulas donde se realizarán las clases y reunirse con el consejero del CSD.

3. *CSD new student welcome and orientation*: se efectúa dentro de la orientación estándar que realiza la universidad para todo el nuevo estudiantado en septiembre y consta de 2 horas de duración. En esta sesión, el estudiante: reserva la cita del semestre de Otoño con el asesor correspondiente (cada estudiante debe llevar los horarios de clase de otoño y las preguntas a hacer); obtiene el pack de registro y adaptaciones del CSD (el asesor autoriza los servicios del CSD que necesita el estudiante, a partir de aquí es el estudiante mismo quien debe solicitar cada servicio, se busca la autonomía); conoce a los otros estudiantes de la CSD; conoce a todo el personal del CSD y aprende a acceder a todos los servicios y visita la feria anual de información del CSD.

4. *Learning Disabilities, Experience to Understanding*: es un curso dirigido exclusivamente a estudiantes con dificultades de aprendizaje. Oferta de los años 1999 y está diseñado para proporcionar a los estudiantes la comprensión y la aceptación de sus necesidades de aprendizaje. Su objetivo es ayudar al estudiantado a convertirse en discentes más seguros, activos y exitosos.

#### *Exam Center (EC)*

El CSD gestiona un centro de exámenes para todos los estudiantes que necesita cualquier tipo de adaptación a la hora de examinarse pueda hacerlo con total garantía para el estudiante y el profesorado. El estudiantado realiza los exámenes sin angustia añadida por su discapacidad y el profesorado puede evaluar la prueba en igualdad de condiciones que el resto de estudiantes. Dentro del CSD disponen de aulas de diversas dimensiones y también de tecnología de apoyo. El mobiliario de estas aulas es versátil para permitir la flexibilidad en el uso de las aulas. Si es necesario utilizan también aulas de la universidad. El estudiantado puede realizar el examen a solas, en grupo reducido o en grupos más grandes, depende de las adaptaciones necesarias.

Cuando un estudiante recibe la autorización, por parte de su asesor en el CSD, de realizar sus exámenes en el Exam Center, éste debe reservar la realización de cada examen a través de una aplicación web o directamente en la recepción del EC. El estudiantado debe indicar el nombre de la asignatura y del profesorado, la fecha, la hora de inicio y duración total y las adaptaciones que necesita. Después, el personal del EC se encarga de reservar el espacio necesario, contactar con el profesorado y acordar el momento que irán a recoger el examen. Durante la realización de la prueba, vigilan el estudiante y al finalizar, recogen la prueba y la llevan al profesorado. El proceso es casi transparente para el profesorado ya que sólo debe facilitar el examen al personal del CSD, al menos la tarde antes de la fecha de realización.

La duración de las pruebas está regulada en su política interna y es como máximo, el doble. Además de la adaptación en la duración de las pruebas, y a modo de ejemplo, otros casos de adaptación podrían ser éstas: al estudiantado con discapacidad visual se le dota de un aula pequeña equipada con toda la tecnología de apoyo necesaria; para un estudiante con la enfermedad de Krohn que pueden necesitar ir al baño con frecuencia sería el acompañamiento al baño cada vez que necesita salir y descuento del tiempo correspondiente (así el estudiante está relajado porque sabe que podrá salir las veces que necesite, los demás compañeros no se dan cuenta y el profesor tampoco).

### *Library Accessibility Services (LAS)*

Este servicio está situado en el interior de la Biblioteca del Campus, McLaughlin Library y está a disposición del estudiantado registrado en el CSD. Depende de la biblioteca y se ubicó allá por los amplios horarios de apertura y porque en definitiva, es otra manera de presentar la información. También se ubican en la biblioteca porque existen otros servicios de apoyo para el estudiantado como el Learning Commons, cuyo objetivo es aumentar sus competencias lingüísticas y de escritura.

El horario de apertura es de 08:30-04:30 de lunes a viernes y prestan servicio a unos 80 usuarios, de los cuales 50 necesitan textos en formatos alternativos y unos 5 necesitan lectores de pantalla.

El objetivo de LAS es asegurar que los estudiantes que lo requiere podrá acceder a la información necesaria en su proceso de aprendizaje e investigación. Está dirigido a estudiantes con dificultades para la lectura, escritura y búsqueda de información. Esto incluye discapacidades visuales, físicas y psicológicas.

Los servicios que ofrece de LAS son: acceso a los productos de apoyo que contienen (7 estaciones de trabajo en mesas regulables en altura, escáner, impresora, televisión, impresión Braille para imágenes táctiles); préstamo de reproductores DAISY y grabadoras; búsqueda y/o edición de textos en formatos alternativos (p. ej., DAISY, Braille, letra grande, o texto electrónico); formación en el uso de la tecnología de apoyo; búsqueda de libros y artículos de la biblioteca (para personas que tiene dificultades para manipular o acceder a los estantes); salas de estudio y el servicio de información y referencia en el uso de bases de datos de la biblioteca.

## El proyecto de Universal Instructional Design en la University of Guelph

---

El Universal Instructional Design (University of Guelph, 2006) se inició en la primavera del 2002 en la University of Guelph con motivo de la realización de un proyecto financiado por el Learning Opportunities Task Force. Gracias a esta financiación el UID fue implementado en 9 asignaturas, que, o bien fueron rediseñadas (cambios curriculares a gran escala) o bien, mejoradas (cambios concretos) de acuerdo con los principios del UID.

Los resultados del proyecto fueron recogidos y posteriormente evaluados a través de la cumplimentación de cuestionarios por parte del estudiantado, de la observación en clase y de las entrevistas efectuadas al estudiantado y al

personal docente involucrado. Los objetivos centrales de la evaluación eran determinar el grado de aplicación del UID y poder concluir si, la autoeficacia del estudiantado y sus estados afectivos, mejoraban gracias al UID.

El estudiantado de las asignaturas participantes en el proyecto contestó estos cuestionarios en tres intervalos de tiempo diferentes: abril 2002, noviembre 2002 y marzo 2003. Estos cuestionarios medían específicamente el nivel de implementación del UID, la autoeficacia académica y los estados afectivos del estudiantado. Los cuestionarios estuvieron disponibles en formato impreso y en formato electrónico.

Los resultados de la evaluación indicaron que el nivel de aplicación del UID aumentó significativamente durante el transcurso del proyecto. Las observaciones fuera del aula que se realizaron de estas asignaturas mostraron correlaciones significativas con las evaluaciones reportadas sobre UID por parte del estudiantado. La evaluación también reveló que tanto el nivel de autoeficacia académica como los sentimientos positivos por parte del estudiantado aumentaron al mismo ritmo con el que se incrementaba la implementación del UID. Es decir, el estudiantado reportó mayores emociones positivas y niveles de autoeficacia académica en sus asignaturas así como la implementación del UID iba creciendo. Este estudiantado también informó que las impresiones negativas disminuyeron a medida que se incrementaba el uso del UID por parte del personal docente. Es decir, el estudiantado experimentó menos emociones negativas en estas asignaturas.

Las entrevistas al estudiantado se realizaron en los meses de marzo y mayo del 2003 utilizando un formato de grupo focal en línea. Estas entrevistas revelaron aspectos específicos de las asignaturas que necesitaban mejorarse antes de que el proyecto de UID se iniciara, y las opiniones del estudiantado fueron cada vez más positivas a medida que el proyecto avanzaba.

Un componente importante del proyecto de UID fue difundir los resultados a la comunidad educativa. El personal docente participante en el proyecto fue también evaluado en agosto del 2002 y marzo del 2003. Indicaron que había aumentado su conocimiento y compromiso respecto a los principios del UID. Además, un total de 21 presentaciones y talleres se realizaron en el transcurso del proyecto. Estas presentaciones y talleres se llevaron a cabo principalmente en conferencias y universidades y tuvieron lugar en toda América del Norte.





## METODOLOGÍA

Para elaborar esta guía se han consultado diferentes fuentes de información. Por una parte, la bibliografía y legislación especializada a nivel estatal que ha servido para ubicar los antecedentes y la justificación del presente trabajo; y por otra, las aportaciones de la University of Guelph, que han constituido la base en la que se sustentan las pautas ofrecidas en esta guía. La contribución de la University of Guelph se ha recogido a través de la elaboración de un cuestionario que fue respondido por un determinado número de personas vinculadas a la University of Guelph. Posteriormente, se procedió a analizar sus respuestas y a extraer las buenas prácticas que, en el penúltimo capítulo, se establecen en la propuesta para implementar, con éxito, el UID en la universidad.

### Selección de la muestra y elaboración del cuestionario

La muestra de personas para dirigir el cuestionario se elaboró en un proceso selectivo a partir de la revisión del modelo de gestión de la igualdad de oportunidades de la University of Guelph. A partir de este análisis, se establecieron estos tres tipos de perfiles:

- Promotores del proyecto UID: personas que participaron directamente en la definición e implementación del proyecto de UID vinculadas con el Teaching Support Services del Center of Open Learning and Educational Support).
- Docentes: personal docente que participó en el proyecto de UID y que llevan a la práctica estas directrices en su labor docente en la Universidad procedente de diferentes departamentos.
- Servicios relacionados con la igualdad de oportunidades: personal de administración y servicios que trabajan en diversos servicios vinculados directamente con el estudiantado con discapacidad (Human Rights and Equity Office, Library Accessibility Services, Center for Students with Disability)

Posteriormente se diseñó un cuestionario con 10 preguntas abiertas que pretendían provocar el análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de las personas que respondieron el cuestionario. Lo que se pretendía era identificar cuáles son las debilidades y las fortalezas de

la situación interna de cualquier universidad que puedan favorecer o dificultar un proceso de implementación del UID y también identificar cuáles son las amenazas y las oportunidades del contexto externo que puedan afectar asimismo este desarrollo.

El cuestionario fue diseñado a través de un formulario Google y se remitió, durante el mes de octubre del 2012, por correo electrónico a 12 personas seleccionadas según los perfiles identificados anteriormente, de las cuales respondieron 7 personas. Las características de estas personas se detallan en la siguiente tabla:

*Tabla 5 Perfiles de las personas pertenecientes a la muestra. Fuente propia.*

	Género	Discapacidad	Colectivo	Departamento/Servicio (University of Guelph)
1	H	Sin discapacidad	Administración	Teaching Support Services
2	M	Sin discapacidad	Administración	Teaching Support Services
3	M	Sin discapacidad	Docencia	School of Languages & Literature
4	M	Sin discapacidad	Docencia	Chemistry
5	H	Sin discapacidad	Administración	Library Accessibility Services
6	M	Física	Administración	Human Rights & Equity Office
7	H	Física	Administración	Center for Students with Disabilities

El cuestionario contenía las siguientes preguntas:

1. From your perspective, how did the Universal Instructional Design project originate?
2. After UID project in 2002-2003, do you think UID is generally implemented in the University? If so, how has it been achieved? If not, why not?
3. In your opinion, what are the strengths of the University that promote the implementation of UID?

4. What are the most important aspects to be considered by a university to implement UID?
5. What do you think are the major resistances and limitations for UID implementation in any university related to people involvement and institutional involvement?
6. How about the external environment, what opportunities do you think can improve UID implementation? And what threats can cause trouble to UID implementation?
7. After UID implementation, what have been the results?
8. If you could start the implementation process again, what would you do in a different way?
9. What do you think is required to do for sustaining UID implementation?
10. Other information

## Respuestas obtenidas al cuestionario

A continuación se reproducen textualmente las respuestas obtenidas:

1. From your perspective, how did the Universal Instructional Design project originate?

(Participante 1) *The project originated as a research project carried out by Teaching Support Services at the University of Guelph, funded by The Learning Opportunities Task Force, arising out of a need to ensure that faculty meet the needs of learners.*

(Participante 2) *Julia ... (and perhaps others working with her) learned about it and successfully received funding through the Province of Ontario, Ministry of Training, Colleges, and Universities' Learning Opportunities Fund. With the funding in place she invited me to serve as the Project Manager.*

2. After UID project in 2002-2003, do you think UID is generally implemented in the University? If so, how has it been achieved? If not, why not?

(Participante 1) *I think generally it has been generally implemented by two groups of people, by educational developers and learning*

*technology support staff who imbed the principles in their work supporting faculty, and by faculty who have received training or taken workshops. There has been a subsequent interest in UID from senior administration as it might apply to issues around compliance with AODA (Accessibility for Ontarians with Disabilities Act) requirements.*

*(Participante 2) No, I do not think there has been a generally-recognized implementation within the University of Guelph. There are some people in particular offices and departments who know about UID and work toward the guidelines, but in general - no. Most people at the University have never even heard about it in recent years.*

*(Participante 3): It is impossible for me to say if UID has been generally implemented at Guelph. I can only speak for my own discipline, French Studies. When courses were designed with the help of UID experts - this is particularly true for on-line or blended courses - then most often UID was implemented. However, many instructors do not take advantage of course design experts, believing that they themselves know best how to teach and their model is, all too often, how they were taught during their own undergraduate years which, given the necessary generation gaps, most likely never included IUD principles.*

*(Participante 4) I feel the UID project provided a means to educate the campus on UID - I'm just not sure how well the message go out. Obviously the instructors involved in specific projects were provided with an opportunity to reflect on their own practices and share with others, but I'm not sure how many instructors were impacted overall.*

*(Participante 5) I would say that UID was not implemented at the University of Guelph after 2003. Part of the reason for this was instructor intransigence - instructors didn't see a compelling reason to change how they delivered instruction. This was not helped by the fact that the terminology used in the UID categories sometime requires explanation and that UID is more as a philosophy than a set of practical strategies. I'm also not sure how much the University administration really pushed for the widespread adoption of UID. This may have been a recognition of*

*the fact tenured faculty have a great deal of autonomy over how they teach.*

*(Participante 6) No, UID is not generally implemented. Faculty employment agreements/ collective agreements are fairly specific with respect to extra work. Lack of desire among faculty to learn about UID.*

*(Participante 7) the project was 10 years ago so I will answer the best I can. UID has only been implemented somewhat, there is still lots of work to do in this area such as all films i classes should have closed captioning for the deaf and descriptive video for the blind. We have some faculty who follow the AODA act and integrate accessible media and teaching in classes, but we have some faculty who do not integrate equality in their courses. For example the clickers used in class are not accessible for all students to use, in class quizzes and assignments do not work for all students due to requiring accommodations. Due to UID it seems physical access has improved such as providing accessible seating, accessible tables for those using mobility aids (wheelchairs).*

3. In your opinion, what are the strengths of the University that promote the implementation of UID?

*(Participante 1) I think the main strength of the University that helps promote UID is Guelph's strong concern for better and more inclusive teaching and learning at the University. UID aligns with our learner-centered practice.*

*(Participante 2) Workshops and other special events offered through Teaching Support Services and the Centre for Students with Disabilities have helped.*

*(Participante 3) We had two instructional support units, TSS and OOL, now blended into one: COLES. When instructors take advantage of the numerous workshops and even individual advice offered by such a unit, then UID is implemented. But please see answer to 1) above.*

*(Participante 4) I'm not clear what this question is asking. I feel if a university focuses on being "student-centered", then the implementation of UID principles follows. Faculty also need supports such as a Centre for Students with Disabilities and tools*

*such as a flexible course management system that offers an easy-to-use platform to accomplish some of the basics (e.g., <http://www.tss.uoguelph.ca/uid/uidchecklist.cfm>).*

(Participante 5) *I think that a University that is interested in promoting UID must clearly be interested in created a flexible and adaptable learning environment that can accommodate a wide range of learners.*

(Participante 6) *The Centre for Open Learning and Educational Support (formerly the Office of Open Learning) has staff dedicated to working with faculty in creation of their online instruction. These staff are well versed in UID principles and help faculty design their courses around them.*

(Participante 7) *Most faculty and staff are willing to implement, strong campus accessibility committees, partnering with departments such as counseling and disability services, library accessibility services, engaging students in equal academic opportunity*

4. What are the most important aspects to be considered by a university to implement UID?

(Participante 1) *The most important aspects are alignment with the university's approach to teaching and learning, support from the senior administration, and a clear explanation about how this will benefit both students and faculty.*

(Participante 2) *Mandate from highest levels of the University administration.*

5. What do you think are the major resistances and limitations for UID implementation in any university related to people involvement and institutional involvement?

(Participante 1) *The major resistances are from faculty who see UID implementation as one more thing increasing their workload and from not have enough resources to support implementation. In some cases there are extra work, which needs extra resources.*

(Participante 2) *Lacking a mandate - people can see it as difficult and therefore ignore or overlook it.*

(Participante 3) *See 1) above. If one does not question the way one teaches at all, then there is no room for UID. The institution may well support and encourage UID principles, as Guelph does, but all too often the resources offered are only taken up by those instructors who are already open to new ideas re teaching and course design for various learner populations.*

(Participante 4) *As with any initiative, one needs a good communication and education plan to get the correct word out. One needs to clarify that UID supports a variety of student learners, not just a small population.*

(Participante 5) *See my answers to question 1.*

(Participante 6) *Awareness, collective agreements, perception of extra work - requiring course redesign, perception that this infringes academic freedom.*

(Participante 7) *funding, to promote UID it can have significant costs involved, changing our ways of teaching style, due to the fast paced environment it may be hard to keep up with UID needs. Attitudes can create barriers if not on board with UID needs.*

6. How about the external environment, what opportunities do you think can improve UID implementation? And what threats can cause trouble to UID implementation?

(Participante 1) *I think UID implementation can benefit from outside regulations and legislation as these pressures can cause an institution to go looking for ways to meet legal requirements. UID can then be suggested as a way of helping out to guide work in that direction. At the same time, too much focus on UID as a help with accessibility limits its potential to truly change people's perspective on inclusive design.*

(Participante 2) *Not sure - but eventually legal requirements (at least so far as accessibility is concerned) help as they gradually become binding within the Province.*

(Participante 3) *I'm not sure what you mean about the "external environment".*

(Participante 4) *Not clear on what is meant by "external environment". I guess perception can be a concern - the idea that some students are not being held to the same level or standard.*

(Participante 5) *I think more effort needs to be placed on developing and presenting practical UID strategies and tools - applied UID. I think that, in some ways, instructors don't want to have to learn an overarching philosophy - maybe they just want the strategies.*

(Participante 6) *The Accessibility for Ontarians with Disabilities Act requires training for educators on accessible instruction. Accessible instruction, as one component of UID, will help achieve UID goals.*

(Participante7) *n/a*

#### 7. After UID implementation, what have been the results?

(Participante 1) *While it would be hard to say Guelph observes UID across the board, I think the impact it made on our teaching and learning centre and the people who work there has made a positive impact on our training and course design for both face-to-face and online teaching. It has also had an impact on other institutions who have used our resources and consultation.*

(Participante 2) *N/A - no general implementation to-date.*

(Participante 3) *Where implemented, it has certainly facilitated student learning, especially in the areas of individualized learning as well as for students with handicaps.*

(Participante 4) *Not sure, in terms of campus-wide. For my courses, I reflect on UID principles to find improvements and when I'm in the process of making changes.*

(Participante 5) *Outside the attention that it received among University staff who works on pedagogy, accessibility and equity issues, UID hasn't attracted as much internal interest as it should have for the reasons listed above. It would appear that external institutions have been much interested in it.*

(Participante 6) *On the online side of course instruction, courses have become accessible to students without requests for*



*accommodation (for the most part) as well as offering preferred learning methods to all students.*

*(Participante 7) improved classroom settings, teaching to promote equality in the classroom*

8. If you could start the implementation process again, what would you do in a different way?

*(Participante 1) I would try to put permanent funding in place to help cover the additional costs after the initial project. I would also make sure that it was more readily acknowledged as being a help for faculty in their teaching.*

*(Participante 2) Maintain it as a permanent function and not just a time-limited project. Great successes happened during the project, but with the passage of time they have lost their impact.*

*(Participante 3) I don't know... it was done very well here at Guelph, but see No. 1 above. The process speaks mostly to the already converted. I have no idea how to reach the majority, who often have no idea that UID is even necessary, and if they do, no idea how to go about it.*

*(Participante 4) Not sure.*

*(Participante 5) See my answer to question 4.*

*(Participante 6) Better address faculty buy-in/ownership. Implement requirements. Or, have support in place to help/require faculty instruction to meet UID criteria.*

*(Participante 7) n/a*

9. What do you think is required to do for sustaining UID implementation?

*(Participante 1) I think the main things that are required are money and resources to help support implementation on an ongoing basis, and a clear understanding that UID principles can make faculty's life easier and help them reconcile the needs of all students as well as contribute to better teaching.*

*(Participante 2) Work closely with Department Chairs*

(Participante 3) *See 1) and 6) The resources for UID implementation are in place; the mind-set of instructors needs to be changed*

(Participante 4) *Create goals, guidelines and minimum standards.*

(Participante 5) *I think the motivation for adopting it has to be intrinsic as opposed to extrinsic.*

(Participante 6) *Requirements need to be built in to the system. Optional implementation has not been effective.*

(Participante 7) *ongoing information sent across campus, workshops for all depths, policies and procedures must be followed*

10. Other information

(Participante 1) *UID needs to be presented as a way of having empathy with the learner and the teaching experience and not a rigid set of requirements.*

(Participante 2) *Good luck!*

(Participante 7) *to promote UID it seems to be an ongoing task and requires a lot of work, task forces, education and awareness to all involved is required*



# ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL UID EN LA UNIVERSITY OF GUELPH

Una vez obtenidas las respuestas al cuestionario se procede a analizar esta información con el objetivo de extraer las prácticas más favorables para encarar, con más garantías de éxito, un proceso de implementación del UID en cualquier universidad.

Según se recoge en las respuestas, el comienzo del UID en la University of Guelph se originó porque existía una voluntad interna de desarrollar este tipo de trabajo y se logró vehicular a través de la formulación de un proyecto de duración determinada (2002-2004) con financiación pública externa. El resumen de este proyecto se halla explicado en este documento en el apartado de descripción de la University of Guelph.

Tras la finalización de ese proyecto en el 2004, las personas que han contestado el cuestionario creen que determinadas personas incorporaron definitivamente el UID en su práctica docente, aunque afirman que el proyecto no tuvo la misma influencia para el resto de la comunidad universitaria porque no se implementó de forma generalizada. Consecuentemente en la University of Guelph no existen resultados globales del uso e impacto del UID, aunque se valora positivamente la influencia que significó para el personal docente y de apoyo pedagógico participante. Es importante subrayar la afirmación de que en los casos en que el UID se ha llevado a la práctica se han detectado mejoras en los resultados de aprendizaje del estudiantado, sobre todo cuando hace referencia a mejoras en el aprendizaje individual y a mejoras en el aprendizaje del estudiantado con discapacidad. En términos específicos de accesibilidad, se cree asimismo que el UID ha favorecido también la implementación de medidas de accesibilidad física en las aulas.

En respuesta a las limitaciones y resistencias internas por las que la implementación del UID en la University of Guelph no se extendió y sistematizó a toda la universidad se manifiestan diferentes razones atribuibles tanto a los niveles de responsabilidad institucional como a nivel de implicación personal. En lo que se refiere a la implicación institucional, el UID no fue impulsado como hubiera sido necesario, habría sido oportuno

desarrollar objetivos, recomendaciones y estándares para evitar que el UID fuera de uso opcional. En lo que se refiere al compromiso individual del personal docente se evidenciaron una serie de dificultades que obstaculizaron esta generalización. Según se comenta en las respuestas del cuestionario, fueron estas limitaciones: mentalidad excesivamente rígida e intransigente, conflicto con la autonomía y la libertad de cátedra, choque con lo establecido en los estrictos convenios colectivos limitantes de la dedicación profesional y la escasa motivación para aprender y aceptar cambios en su rutina habitual. También se manifiesta que, en ocasiones, la terminología del UID no se muestra demasiado comprensible y este hecho dificulta la adopción de nuevas estrategias claras por parte del personal docente.

También se apunta que es necesario que la implementación de la UID sea un proceso permanente, no limitado en el tiempo, por lo tanto, será preciso contar con los recursos oportunos para llevarlo a cabo. También es forzoso transmitir correctamente los beneficios del UID y presentarlo a la comunidad como una manera de lograr más empatía con el estudiantado y con la experiencia docente, no sólo como un conjunto estricto de requerimientos. En relación con esta idea se manifiesta que para llevar a cabo un proceso de implementación del UID se debe entrar en contacto con todo el personal docente, no únicamente aquel que ya está predispuesto a cambiar y a esforzarse, se debe trabajar estrechamente con todos los departamentos y promover este cambio de mentalidad.

Como amenazas del entorno se identifica la actitud y percepción particular que pueda tener el personal docente frente a la discapacidad en general y frente el estudiantado universitario con discapacidad, en particular.

En lo que se refiere a las oportunidades, es interesante comprobar lo que expresa alguna opinión en el sentido de que el UID ha suscitado un interés posterior en los estamentos dirigentes de la University of Guelph porque han descubierto posteriormente que el UID promueve el cumplimiento de otros requerimientos legales relacionados con la igualdad de oportunidades, como es el caso de las obligaciones de accesibilidad. No obstante, se advierte que el UID no solo se puede centrar en las mejoras en accesibilidad porque se limita todo el alcance potencial que tiene el UID en cuanto al diseño inclusivo. También es una oportunidad atrayente comprobar que el UID ha sido motivo de proyección internacional para la University of Guelph.

Como se expresa en las opiniones recogidas en el cuestionario, los puntos fuertes que favorecen un proceso de implementación del UID son:

- Existencia de personas, servicios y recursos especializados en los ámbitos de: atención a la discapacidad, pedagogía y orientación

para el estudiantado para desarrollar acciones de formación y sensibilización. Se deriva de este hecho la necesidad de contar con financiación estable y permanente para esta finalidad.

- Existencia de una política o una filosofía educativa que esté explicitada y que ponga en valor el estudiantado, la flexibilidad y la inclusión.
- Existencia de estamentos directivos involucrados con voluntad específica en la implementación del UID para que no haya margen de duda en la obligatoriedad de su aplicación.
- Comunicación clara de los beneficios resultantes de la aplicación del UID para el estudiantado y para el personal docente, realizar esfuerzos para incrementar su motivación.

Para finalizar este análisis se destacan los beneficios que significó para la University of Guelph poner en práctica el proyecto de UID, tal y como se expresa en las respuestas obtenidas. En primer lugar se manifiesta que la aplicación del UID en la actividad docente del personal involucrado en el proyecto condujo a sustanciales mejoras en los resultados de aprendizaje del estudiantado, tanto en su rendimiento académico como en su motivación personal. Estos cambios se detectaron especialmente en dos contextos: el autoaprendizaje y el aprendizaje del estudiantado con discapacidad específicamente.

En segundo lugar, el UID permitió llevar a la práctica mejoras a nivel de la accesibilidad física, sobre todo en las aulas.

Por último, el UID también facilitó colateralmente, la asunción de la legislación vigente en términos de igualdad de oportunidades y accesibilidad.

Guía para implementar el Universal Instructional Design-  
UID en la Universidad





# PROPUESTA PARA IMPLEMENTAR EL UNIVERSAL INSTRUCTIONAL DESIGN

A raíz del análisis de las aportaciones efectuadas por el personal de la University of Guelph directamente involucrado con la puesta en práctica del UID en esta universidad y teniendo presente asimismo la justificación que se ha presentado al inicio de la presente guía, se elabora la siguiente propuesta que contiene las recomendaciones que deberían facilitar la integración exitosa del UID en cualquier universidad.

Esta propuesta se estructura en dos apartados, el primero está dirigido a la dimensión organizativa de la universidad como institución y el otro, está dirigido a la dimensión personal, especialmente por lo que se refiere el UID, al colectivo del personal docente.

Como se ha mostrado anteriormente, es necesario actuar de forma conjunta en ambas esferas, ya que el éxito de la implementación del UID y por tanto, la conquista de la igualdad de oportunidades en la docencia, sólo puede ser real y efectiva si se produce un compromiso real por parte de las personas en un entorno organizativo adecuado que comparte esa misma voluntad.

## A nivel institucional

El grado de madurez de la gestión de la igualdad de oportunidades en cualquier universidad es una de las claves para asegurar una implementación exitosa del UID entre el colectivo docente y gestor de la universidad. Expresado de otra manera, las universidades que tienen integrada en su estrategia organizativa la igualdad de oportunidades están en mejor disposición de comprender el alcance y los beneficios del UID y por lo tanto de asumir este cambio más cómodamente.

La universidad es un tipo de organización que genera diversos impactos en su entorno atendiendo a sus áreas de actividad básicas (Guasch, 2012). Estos impactos, según la corriente de la responsabilidad social universitaria (Vallaey, 2009), se pueden agrupar en cuatro categorías: impactos organizacionales (los que afectan a la vida de su personal y al medio ambiente), impactos educativos (los que afectan a la formación profesional y de valores de su estudiantado), impactos cognitivos y epistemológicos (los que

afectan a la generación de conocimiento) e impactos sociales (los que afectan a la sociedad en la cual está inmersa). Esta corriente identifica, en términos de grupos de interés o *stakeholders*, los colectivos que intervienen activa o pasivamente en los impactos descritos anteriormente. Se refiere a cualquier individuo o grupo que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de la organización. Los grupos de interés en una universidad son: el estudiantado, el personal docente e investigador y el de administración y servicios, las autoridades y niveles directivos, los titulados/as, los proveedores, las empresas, las instancias públicas, etc.

Para abordar la ejecución del UID en cualquier universidad, es necesario contextualizar antes cual debería ser el grado óptimo de compromiso y responsabilización hacia la igualdad de oportunidades por parte de la universidad, sobre todo en lo que se refiere en sus impactos organizacionales y educativos. Para ello se ofrece a continuación la descripción de las recomendaciones que una universidad debería plantearse integrar para alcanzar un modelo de gestión y estrategia respetuosa y proactiva hacia la igualdad de oportunidades que garantizara un contexto adecuado en el cual poner en práctica el UID.

### *Recomendaciones generales*

En lo que se refiere a los aspectos organizacionales de la universidad y a los impactos que, como organización, genera en la vida de su personal y del estudiantado, una universidad que desea aplicar el UID en su actividad docente, debería considerar las siguientes recomendaciones generales para incluir la dimensión de la igualdad de oportunidades en su gestión habitual:

- Garantizar la accesibilidad de las infraestructuras e instalaciones de la Universidad para permitir que todas las personas puedan acceder, circular y utilizar todos los espacios físicos en igualdad de condiciones.
- Garantizar la infoaccesibilidad de los sistemas de comunicación e información de la Universidad para permitir que todas las personas puedan acceder y utilizarlos en igualdad de condiciones.
- Facilitar el transporte público y/o privado accesible para permitir que todas las personas puedan acceder a la Universidad.
- Garantizar la accesibilidad en los servicios que ofrece la Universidad para permitir que todas las personas puedan utilizarlos en igualdad de condiciones.

- Ofrecer servicios específicos de atención al personal con discapacidad y/o con necesidades específicas, de la Universidad para facilitar que su ejercicio profesional se realiza en igualdad de condiciones que el resto de personal.
- Establecer y priorizar las relaciones con aquellos proveedores que respeten la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para promover su observancia externamente.
- Identificar y tener información sobre el personal (docente y de administración) con discapacidad y/o con necesidades específicas, presente en la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades en su ejercicio profesional.
- Ofrecer adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos de selección y promoción del personal con necesidades específicas que quiere acceder a trabajar a la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Ofrecer el servicio de readaptación profesional para garantizar la igualdad de oportunidades para aquel personal con discapacidad sobrevenida en la Universidad.
- Detectar, analizar y solventar las posibles situaciones de discriminación en el trabajo que pudieran producirse por motivos de diversidad en la Universidad.
- Incorporar las especificidades derivadas de la discapacidad que puedan afectar a los sistemas de prevención de riesgos laborales en la Universidad.
- Ofrecer acciones de formación para el personal docente e investigador y de administración y servicios de la Universidad para transmitir contenidos en materia de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.
- Contar con la participación de todo tipo de personas en los órganos directivos, de representación o de consulta de la Universidad para asegurar la expresión y articulación de todas las posibles necesidades.
- Incorporar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en las acciones de información y de promoción de la propia Universidad para dar a conocer este valor.

- Incorporar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en los canales de comunicación interna y externa de la Universidad para dar visibilidad a esta cuestión.
- Explicitar y comunicar toda la información sobre igualdad de oportunidades en los canales propios de la Universidad para resolver necesidades.

### *Recomendaciones en la organización docente*

En cuanto a la actividad docente y a los impactos educativos que genera la universidad en este ámbito, una universidad comprometida con la igualdad de oportunidades y con voluntad de integrar el UID, debería:

- Tener en cuenta la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en los requerimientos de obligado cumplimiento para la correcta consecución del título universitario para evitar situaciones discriminatorias en el estudiantado.
- Proporcionar adaptaciones metodológicas y/o curriculares o itinerarios específicos para el estudiantado con discapacidad y/o con necesidades específicas, en los planes de estudio de las diversas titulaciones de la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Proporcionar programas de tutoría específicos para todo el estudiantado para apoyar su inclusión socio-educativa en la Universidad.
- Identificar y tener información sobre el estudiantado con discapacidad y/o con necesidades específicas, presente en la universidad para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Ofrecer servicios específicos de atención al estudiantado con discapacidad y/o con necesidades específicas, previos a la matriculación, durante la carrera para garantizar la igualdad de oportunidades y una vez, titulados/as para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Proporcionar productos de apoyo al estudiantado con discapacidad y/o con necesidades específicas, para garantizar la docencia en aulas y laboratorios en igualdad de oportunidades.
- Facilitar la práctica de metodologías pedagógicas accesibles e inclusivas en el diseño, impartición y evaluación de las actividades

formativas, como el UID, por parte del personal docente e investigador de la Universidad para respetar la igualdad de oportunidades de todo el estudiantado.

- Dialogar con el sector de la igualdad para discutir la pertinencia social del plan de estudios de las diversas titulaciones de la Universidad.
- Incluir enseñanzas sobre igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en el plan de estudios de las diversas titulaciones de la Universidad para transmitir estos contenidos al estudiantado.
- Disponer de personal académico con experiencia docente e investigadora en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para desarrollar e impartir pertinentemente el plan de estudios.
- Posibilitar la participación del estudiantado en proyectos sociales sobre igualdad de oportunidades fuera de la Universidad desde las asignaturas para vincular ese potencial al desarrollo social.
- Posibilitar la participación del estudiantado en actividades de investigación sobre igualdad de oportunidades desde las asignaturas para vincular ese potencial a la generación de nuevo conocimiento.
- Garantizar la accesibilidad de los programas de movilidad y de las prácticas profesionales para facilitar la igualdad de oportunidades de todo el estudiantado.

### *El proceso de implementación*

El proceso para incorporar mejoras en cualquier organización debe ser un proceso planificado, conducido y participativo para asegurar la máxima eficacia y los mejores resultados (Guasch, 2012). La implementación del UID no es una excepción a esta afirmación.

Para llevar a la práctica la implementación exitosa del UID es necesario, tal y como se muestra en la siguiente ilustración seguir un proceso cíclico de optimización y mejora continua.

*Ilustración 1 Ciclo de implementación y mejora continua. Fuente Vallaeys, 2009.*



Este ciclo, inspirado en el ciclo de Deming (Vallaeys, 2009), se divide en cinco fases. La fase inicial e imprescindible para arrancar este proceso es contar con el compromiso institucional, luego se debe emprender una fase de diagnóstico que permita conocer la situación presente en la Universidad, seguidamente se deberían planificar las nuevas actuaciones, ejecutarlas y finalmente evaluar y rendir cuentas o socializar esta información.

En cuanto a la fase inicial del compromiso su objetivo es justamente afianzar unas bases sólidas que sustenten la viabilidad y sostenibilidad del proyecto de implementación del UID. No se trata de añadir "algo más" a la tarea diaria del personal docente, se trata de que esta filosofía esté impregnada de una forma natural y transversal en toda la estrategia educativa de la Universidad. Esto es imperioso en el ámbito de la discapacidad ya que a menudo se realizan actuaciones aisladas carentes de esta visión de conjunto necesaria.

Este compromiso debe extenderse a todos los niveles de la Universidad, desde la oficialización a nivel estratégico hasta la implicación de toda la comunidad universitaria. Por ello la articulación del proyecto de implementación del UID debe pasar necesariamente por la ejecución de procesos de participación para que toda la comunidad pueda expresarse e interiorizar la nueva estrategia. Asimismo, es necesario crear un equipo transversal en la institución que tenga legitimidad y autoridad para liderar correctamente la implementación del UID. Es recomendable que en este equipo se cuente con la participación de personas con discapacidad de la Universidad.

La fase del diagnóstico es básica para conocer la situación de partida de la Universidad y detectar cuáles son sus fortalezas y debilidades, pero si se realiza por parte del mismo personal de la universidad, también puede ser muy útil para alcanzar ese objetivo de interiorización por parte de toda la

comunidad universitaria. El diagnóstico o autodiagnóstico servirá entonces no sólo para hacerse una idea del contexto inicial sino que se convertirá en la excusa para generar la autorreflexión, el debate y el aprendizaje interno de toda la comunidad respecto al UID, especialmente del colectivo docente. Las herramientas que se pueden utilizar para realizar este autodiagnóstico y también para recoger las percepciones y las expectativas de las personas que forman la universidad son la realización de grupos focales, encuestas y entrevistas. Para obtener una respuesta rica y válida se debería asegurar asimismo la participación de personas con discapacidad en los diversos grupos de interés internos y externos.

Una vez recogida toda esta información será necesario procesarla para facilitar su análisis, y a partir de él, planificar las actuaciones a realizar según las prioridades detectadas. Esta priorización, su motivación y la descripción de las actuaciones seleccionadas deberán ser comunicadas a los grupos de interés involucrados en el UID (personal docente, estudiantado, personal de administración y autoridades básicamente) en aras de lograr la máxima transparencia e implicación de la comunidad, puesto que la comunicación iniciada en la fase de autodiagnóstico a través del trabajo participativo no puede ser detenida en este punto. Para buscar esta retroalimentación se pueden utilizar diversos canales (charlas informativas, noticias en el sitio web, reuniones, etc.) pero todos ellos deben asegurar la accesibilidad para que puedan ser utilizados en igualdad de condiciones por parte de todas las personas.

El siguiente paso es la ejecución de las actuaciones seleccionadas y comunicadas, es decir, llevar a la práctica las mejoras detectadas para desarrollar el UID. En esta fase de ejecución se deberían aprovechar las motivaciones surgidas entre la comunidad gracias al trabajo realizado en las fases anteriores y confiar el desarrollo de objetivos a personas con un nivel de entusiasmo e implicación elevado. Para ello, los niveles de autoridad de la Universidad deben apoyar estas acciones y facilitar su consecución.

Finalmente, la última fase tras la ejecución de las actuaciones debe ser la rendición de cuentas que tiene por objetivo, por una parte, compartir y comunicar el logro de las mejoras conseguidas a través del UID a todos los grupos de interés y por otra, evaluar y retroalimentar el ciclo en pos de la mejora continua. Esta rendición se convierte pues, no sólo en un instrumento de comunicación, sino en un instrumento de autoaprendizaje institucional y de consolidación del modelo del UID.

## A nivel del personal docente

Toda la comunidad educativa es determinante en la consecución de la igualdad de oportunidades en cualquier situación y también en el contexto universitario. Se puede disponer de unas aulas accesibles equipadas con tecnologías accesibles y no alcanzar la normalización e inclusión del estudiantado con discapacidad en el proceso educativo porque la actitud de las personas que conviven en estas magníficas condiciones materiales no va acorde con los principios que pretenden conseguir. Es decir, la aplicación del UID depende, en gran parte también, de las condiciones humanas: las creencias, las actitudes y comportamientos de todas las personas.

De hecho, algún estudiantado con discapacidad manifiesta estar dispuesto a resistir las barreras físicas en el entorno universitario porque se siente compensado por los factores humanos (Guasch, 2009). El personal docente que ponga en práctica el UID debe también realizar un proceso intrínseco de aproximación y concienciación de la dimensión de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el aula.

El desarrollo de una sesión formativa que cuenta con la presencia de estudiantado con discapacidad debe ser absolutamente normal. Esa naturalidad debe primar por encima de todo aunque, a menudo, el desconocimiento, el miedo o algunos prejuicios pueden dificultar un trato normalizado entre el personal docente y el estudiantado o incluso entre el mismo grupo de compañeros/as.

Justamente, la implementación del UID, según se ha justificado en su definición, implica contemplar durante el proceso de enseñanza-aprendizaje a todo el estudiantado desde sus propias características y singularidades independientemente de su condición de discapacidad, y ello implica mantener los apoyos individuales necesarios así como los servicios para dar respuesta a las características específicas que el estudiantado necesite.

Diversos autores nos aportan aspectos claves para construir una aula inclusiva (Castellana y Sala, 2006). Concretamente, un clima de comunidad dentro del aula entre el docente y el estudiantado reconociendo la capacidad de aprendizaje de todos ellos, estableciendo un diálogo que permita establecer una interacción más dinámica y flexible, así como entre el propio estudiantado, fomentando la cooperación y colaboración entre ellos. Se debe garantizar que todos puedan participar con igualdad de oportunidades, eliminando aquellas barreras que lo impidan.



En la relación entre el docente y el estudiante es preciso que se establezca una buena comunicación, que para ello, deben establecerse una serie de premisas (Consell Interuniversitari de Catalunya, 2007). Como se ha mencionado anteriormente, se debe tratar el estudiantado de forma natural ya que la compasión y la sobreprotección pueden obstaculizar una relación adecuada. Por el contrario, se deben fomentar las actitudes de participación, apoyo y aceptación. El personal docente debe apreciar primeramente las capacidades de su estudiantado y no sus limitaciones, para ello es necesario asumir y transmitir una visión positiva para reforzar su aprendizaje y sus expectativas de progreso. También se tienen que respetar los tiempos que son necesarios sobrepasar para llegar a comunicarse en un clima de confianza pero también de determinación. Esta comunicación debe ser fluida con el estudiantado con discapacidad, ya que éste será el mejor guía para el profesorado en su trabajo docente.

De igual modo, el profesorado debe conocer y utilizar los recursos que su universidad pone a su disposición para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado. Pueden existir servicios de atención especializados que no sólo dan apoyo al estudiantado sino que también asesoran al profesorado. Es necesario saber y conocer cómo tratar a todo el estudiantado, ya que muchas veces el miedo o la ignorancia provocan una relación nula o de baja calidad. Un acercamiento habitual que permita plantear las dudas que surjan con toda la sinceridad y naturalidad posible, crearán una relación más cómoda.

Para finalizar cabe subrayar que la diversidad en las aulas universitarias es una oportunidad de aprendizaje para todos/as y desde esta premisa se debe trabajar en el nivel personal para cambiar las actitudes, creencias, acciones y comportamientos con el objetivo de construir un entorno educativo que permita la participación de todas las personas con igualdad de oportunidades.



## CONSIDERACIONES FINALES

El diseño universal o diseño para todos (Guasch, 2009) permite el acceso de todas las personas con o sin discapacidad a los productos, servicios y entornos que nos rodean. El diseño universal es pues, en el contexto universitario también, el paradigma que puede promover la efectiva implementación de la inclusión y garantizar el acceso al currículum general universitario para que el estudiantado con discapacidad pueda desarrollar las competencias fijadas en las titulaciones universitarias y finalice los estudios con éxito.

La aplicación y concreción del diseño universal en el ámbito de la educación queda reflejada en los modelos emergentes que surgen en este campo (McGuire, 2006). El UID es una de las iniciativas basadas en estos principios, que se aplica en el proceso del diseño de la instrucción a partir de la anticipación y en consecuencia, del planteamiento de las estrategias educativas que promueven la inclusión. El hecho de dar respuestas a las necesidades específicas de todo el estudiantado beneficia a todo el grupo, incluido el que presenta alguna discapacidad y repercute en una mejora del proceso de enseñanza- aprendizaje en general.

En esta guía se presenta la descripción del UID así como las bases teóricas en las que debe basarse partiendo del proceso seguido en la Universidad de Guelph, una de las universidades pioneras en la implementación del UID en el contexto universitario (McGuire, 2006). La oportunidad de poder obtener la opinión de las propias personas involucradas y conocer los resultados y la experiencia de los promotores del proyecto, del personal docente que lleva a la práctica las directrices del UID en su actividad docente y del personal de administración y servicios, que trabajan en diversos servicios vinculados directamente con el estudiantado con discapacidad; permite presentar una propuesta de implementación del UID para las universidades españolas desde un planteamiento contrastado, práctico y real.

Queda mucho camino por recorrer para materializar la inclusión universitaria, pero esta guía puede convertirse en una herramienta útil para facilitar progresivamente la adopción de los principios del diseño para todos en el contexto docente universitario a través de la aplicación del UID. Una vez más, no es únicamente importante lo que se enseña, si no como se enseña y se aprende.



## BIBLIOGRAFÍA

Castellana, M. y Sala, I. (2006). *Estudiants amb discapacitat a la universitat: com atendre aquesta diversitat a l'aula*. Barcelona: Fundació Blanquerna Assistencial i de Serveis i Prevenció Risc Escolar SL

Comisión Europea. 2012. *Estrategia europea sobre discapacidad 2012-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. [Online] 2012 12-01. [Citado: 2011 4-9.] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:ES:PDF>.

Consell Interuniversitari de Catalunya. 2007. *Guia d'atenció dels estudiants amb discapacitat a la universitat*. Barcelona : Generalitat de Catalunya, 2007.

España. Ministerio de Educación. *Estrategia Universidad 2015*. [Online] [Citado: 23 2011-9.] <http://www.educacion.gob.es/eu2015>.

Guasch Murillo, Daniel (inv. principal). *Guía de responsabilidad social universitaria y discapacidad: RSU-D*. Barcelona: UPC, Cátedra de Accesibilidad, 2012.

Guasch Murillo, Daniel (inv. principal), Hernández Galán, Jesús (inv. principal) and et al. *Manual para alcanzar la inclusión en el aula universitaria: pautas de accesibilidad arquitectónica, tecnológica y pedagógica para garantizar la igualdad de oportunidades en la docencia universitaria*. Barcelona: Observatorio Universidad y Discapacidad, 2012. [Online] 2012. [Citado: 2012 25-01.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/15006>.

Guasch Murillo, Daniel (inv. principal), [et al.]. 2009. *Guía de actividades docentes para la formación en integración e igualdad de oportunidades por razón de discapacidad en las enseñanzas técnicas: accesibilidad universal y diseño para todos*. [Online] 2009. [Citado: 2011 10-10.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/10245>.

Guasch Murillo, Daniel (inv. principal), Hernández Galán, Jesús (inv. principal) and et al. *Accesibilidad del entorno universitario y su percepción por los estudiantes con discapacidad*. Observatorio Universidad y Discapacidad. [Online] [Citado: 2010 24-noviembre.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/10243>.

Guasch Murillo, Daniel (inv. principal), Hernández Galán, Jesús (inv. principal) and et al. *Estudio sectorial por comunidades autónomas de la accesibilidad del entorno universitario y su percepción*. Observatorio Universidad y Discapacidad. [Online] 2009. [Citado: 2010 24-noviembre.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/10244>.

Guasch Murillo, Daniel (inv. principal), Hernández Galán, Jesús (inv. principal) and et al. 2011. *Evaluación de la implementación de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en los planes de estudios de los títulos de grado de las universidades españolas*. Barcelona: Observatorio Universidad y Discapacidad, 2011. [Online] 2011. [Citado: 2012 24-enero.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/15008>

Inclusive college teaching: universal design for instruction and diverse learners. McGuire, Joan M. 2011. 2011, *Journal of Accessibility and Design for All* ([www.jaccs.org](http://www.jaccs.org)), pp. 38-54.

2011. *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. 2011 2-06.

*Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*.

*Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*.

McGuire, J.; Scott, S; Shawn S. *Universal design and its applications in Educational Environments. Remedial and Special Education; May/June 2006; 27, 3; ProQuest Education Journals pg. 166*

Ministerio de Educación y Ciencia (2010). *Plan de acción 2010-2011*.

Peralta Morales, Antonio. *Libro Blanco sobre Universidad y Discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2007.

*Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*.

Rubiralta, M. (2011). *Las políticas sobre la discapacidad en el sistema universitario español*. Ministerio de Educación y Ciencia

Ruiz Bel, Robert, et al. *El principio del "Universal Design". Concepto y desarrollos en la enseñanza superior* (en prensa). 2012, Revista de Educación.

Seven principles for good practice in undergraduated education. Chickering, A.W. and Gamson, Z.F. 1987. *American Association for Higher Education Bulletin*, 39 (7), pp. 3-7.

University of Guelph. 2006. *UID: Universal Instructional Design at the University of Guelph*. [Online] 2006. [Citado: 2011 1-12.] <http://www.tss.uoguelph.ca/uid/>.

Vallaeyes, François; de la Cruz, Cristina; Sasia, Pedro M. *Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos*. Mexico: McGraw-Hill, 2009.

## OBSERVATORIO UNIVERSIDAD Y DISCAPACIDAD



Este trabajo titulado Guía para implementar el Universal Instructional Design-UID (Diseño instruccional universal) en la Universidad se centra en establecer cuáles son las pautas para implementar o poner en práctica el *Universal Instructional Design-UID* en la enseñanza universitaria a partir del análisis del modelo de la University of Guelph (Canadá).

