

INCLUSIÓN DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (DI) EN EDUCACIÓN SUPERIOR: UN  
DESAFÍO PENDIENTE

**Rodrigo Jofré Ortega**  
Universidad de Chile  
Ingeniería Comercial, 2do año  
rjofre@fen.uchile.cl

SÍNTESIS:

En Chile, el 12,9% de la población tiene diferentes tipos de discapacidad. De estos, el 9% se caracteriza por tener Discapacidad Intelectual (DI). Estas personas tienen un nivel de participación preocupante, tanto en el sistema educacional como en el mercado laboral, según los datos recopilados. El 91,5% no ingresa a educación superior después de sus estudios secundarios (ENDISC, 2004); el 20,1% tiene alguna condición de actividad de ocupación; el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo (CASEN, 2011). Por medio del análisis del marco legal chileno, los desactualizados datos estadísticos, los recónditos estudios del tema y los escasos programas educativos inclusivos, se cristaliza una realidad inquietante. En comparación con la comunidad internacional existe una sistemática vulneración de Derechos Humanos y falta de cobertura de necesidades básicas para personas con DI. El objetivo de este documento es describir una política pública, la cual presenta un programa educativo inclusivo para personas con DI en Educación Superior. Este programa tiene como fin entregar competencias y habilidades tanto laborales como sociales, incrementando opciones educativas formales que garanticen una inserción laboral futura, generando una intervención hacia una sociedad inclusiva, que favorezca la igualdad de oportunidades y participación de este significativo grupo de ciudadanos.

PALABRAS CLAVE: inclusión educativa, inclusión laboral, inserción laboral, discapacidad intelectual (DI).

## INCLUSIÓN DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (DI) EN EDUCACIÓN SUPERIOR: UN DESAFÍO PENDIENTE

**Rodrigo Jofré Ortega**

Universidad de Chile  
Ingeniería Comercial, 4to semestre  
rjofre@fen.uchile.cl

### INTRODUCCIÓN

Andrea Bozzo tiene 28 años, nació con Síndrome de Down y trabaja como asistente en secretaria en la biblioteca del Colegio Dunalastair, Las Condes. Tras completar sus estudios secundarios, realizó un curso de Asistente en Secretaría en el “Programa Habilidades Laborales” de la Universidad Andrés Bello (UNAB) que le permitió conseguir dicho trabajo. Su condición de Discapacidad Intelectual (DI), es decir, *“significativas limitaciones tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa; tal y como se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas”* (R. Luckasson, 2001) no la ha limitado.

Sin embargo, de la población nacional con DI, el 91,52% no estudian luego de egresar de sus estudios secundarios, versus un 65,5% de la población sin esta condición (CASEN 2011), (Consejo de Rectores 2015). Además, el desempleo de la población que presenta discapacidad intelectual asciende a 70,8%. En cambio, la población estándar, presenta un 6,2% de desempleo (INE, 2015). Por ende, la historia de Andrea es un caso excepcional: un contraste de la realidad nacional para jóvenes con DI tanto en educación superior como en inserción laboral.

En Chile, según datos arrojados por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, en el año 2009, un 7,6% de la población es diagnosticada con discapacidad. Es decir, 2.068.000 habitantes. (CASEN, 2011). De estos ciudadanos, el 9% son considerados con discapacidad intelectual. Producto del significativo segmento poblacional con DI, se han promulgado Leyes y Normas, firmado tratados internacionales de derechos humanos, en materia educativa y laboral; los cuales avalan la inclusión de ciudadanos con esta condición. Sin embargo, este marco legal garantiza inclusión sólo en educación primaria y secundaria, no considerando la terciaria.

Es decir, jóvenes con DI egresan de alguna institución educativa quedando a la deriva, confinados en sus hogares o viéndose obligados a acceder a trabajos con bajas remuneraciones y pensiones de invalidez, absolutamente insuficientes. De esto, se infiere que existe una falta de cobertura de acceso a la educación superior y posterior inserción al mercado laboral. Así, se evidencia un sistemático incumplimiento del Derecho Humano básico de educación y de trabajo (ONU, 2006) para jóvenes y adultos con DI.

Esta problemática nacional aqueja a muchos jóvenes con DI a pesar de haber estado “incluidos” en el sistema de educación regular primaria y secundaria. Luego de las diferentes demandas sociales de padres y profesores exigiendo el cierre de escuelas especiales y la integración a sus hijos al sistema educativo regular se logró una integración simple. Sin embargo, el problema es que la gente con DI siguen siendo excluida de la educación terciaria y por ende se queda excluida del mercado laboral por el resto de sus vidas. En otras palabras, se infiere que el sistema educativo ofrece limitadas alternativas para que jóvenes y adultos con DI continúen con estudios superiores. Repercutiendo en un bajo nivel de inserción laboral, afectando en su calidad de vida. De la problemática recientemente señalada, surge la siguiente pregunta de investigación: “¿Qué medidas se pueden implementar para que jóvenes con Discapacidad Intelectual tengan oportunidades equitativas para acceder al Sistema Educativo Superior y al Mercado Laboral?”

Como hipótesis, se sugiere crear un programa para instituciones de educación superior que tenga como objetivo ofrecer diversas áreas de aprendizaje de competencias profesionales, las cuales sean garantizadas por una certificación que acredite la calificación obtenida. En cuanto a la inserción en el mercado laboral, junto con la certificación recibida tras terminar la carrera escogida, se requiere de alianzas colaborativas con el mundo empresarial. Estas alianzas incluirían a instituciones educativas, fundaciones, ONGs y empresas privadas y públicas, con el objeto de generar puestos de trabajo.

Para garantizar una efectiva inserción laboral, y una alianza que favorezca a ambas partes – empresas y estudiantes egresados-, se recomienda utilizar el Modelo de Empleo con Apoyo (EcA). Como explicaremos en detalle más adelante, dicho modelo ha sido exitoso en varias experiencias educativas inclusivas tanto internacionales como locales, logrando una eficaz adaptación inicial del egresado con la dinámica empresarial y viceversa. Con respecto a la estructura de la investigación, comenzará describiendo la población bajo estudio. Luego, analizaremos las experiencias educativas inclusivas creadas por instituciones de educación superior: una revisión internacional y local. Posteriormente, daremos a conocer el marco legal nacional como los tratados internacionales de Derechos Humanos del cual nuestro país es parte. Explicaremos como el respaldo legal es un avance significativo para llevar a cabo el objetivo de este documento.

La realidad de la inserción laboral es otro tema crucial para esta investigación. Se revisarán tratados y leyes que fomentan un escenario inclusivo en el mundo empresarial. Adicionalmente, analizaremos el EcA como posible modelo de apoyo para la adaptación inicial en la dinámica productiva de la empresa. Finalmente, concluiremos con los beneficios que otorga a la sociedad instaurar un modelo tanto educativo y laboral que busque la inclusión de la población chilena.

#### POBLACIÓN AFECTADA

Como mencionamos anteriormente, según datos arrojados por la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), el 7,6% de la población manifiesta algún grado de discapacidad. Estas son: visual, física, psiquiátrica, viscerales, entre otras. De la población que tiene algún tipo de discapacidad, el 9% corresponde a personas con DI. Es decir, el 0,68% del total de la población padece de DI. (SOFOFA-OIT, 2013). Estas cifras indican que hay un número considerable de población que tiene habilidades físicas y cognitivas distintas. Esto evidencia la importancia de lograr una cobertura de sus necesidades.

En relación con la problemática anteriormente señalada, reiteramos que esta población se ve afectada, principalmente, por una falta de cobertura en educación superior e inserción laboral. Como mencionamos en la introducción, en el ámbito educacional, el 91,52% de las personas con DI, no estudian luego de egresar de la educación secundaria (CASEN, 2011). En cambio, entre la población estándar, sólo el 65,5% no ingresa a la universidad (Consejo de Rectores, 2015). Este dato muestra la falta de políticas para personas con DI, respecto a las oportunidades de acceso a universidades. Los programas inclusivos en educación superior y las oportunidades de acceso a las instituciones son escasos. En otras palabras, existe un sector considerable de habitantes con DI que no puede educarse a cabalidad; lo cual, cristaliza un incumplimiento legal con respecto a derechos humanos elementales, falta de programas formativos y de estrategias para la inserción laboral.

En línea con lo recientemente señalado, expertos en el área de inclusión laboral señalan que quienes se ven más afectados en inserción laboral son precisamente las personas que sufren DI (SOFOFA, 2013). El desempleo de la población que presenta discapacidad intelectual asciende a 70,8%. En cambio, la población estándar, presenta un 6,2% de desempleo (INE, 2015). Este estadístico, cristaliza otra realidad de nuestro país: Un segmento de la población chilena no tiene o no concibe generar espacios dentro del mundo laboral. La relación es directa: Sin educación, ¿cómo se obtiene un trabajo con competencias suficientes para aportar en la productividad?

Como se mencionó, educación y empleo son trascendentales para el desarrollo social de las personas; están directamente vinculados. Por tanto, las problemáticas y datos duros citados muestran la realidad de un sistema educativo exclusivo, limitado y carente de espacios y herramientas de desenvolvimiento para personas con DI. En base a lo descrito anteriormente,

se deja en evidencia que existe una población afectada que posee una problemática, la cual no se ha dado respuesta. Esto demuestra la importancia y urgencia de la creación de un programa de educación superior que facilite la inclusión en la educación superior.

## ÁMBITO EDUCATIVO

- Experiencias educativas internacionales

Las primeras experiencias de inclusión en educación superior para jóvenes y adultos con DI se llevaron a cabo en países desarrollados. El aporte que entregan, ya sea por cómo se lleva a cabo el programa, quiénes egresan y cuál es su situación post-universitaria, es fundamental para esclarecer la viabilidad de la presente iniciativa. Por tanto, lo que presenta la comunidad internacional es necesario para materializar el objetivo propuesto. Es por esto que mostrar dichas experiencias es una especie de base científica para la política pública.

### *España*

La Universidad Autónoma de Madrid junto a la fundación PRODIS creó, en 2004, el Programa Promotor. Este es de carácter educacional e inclusivo para jóvenes con discapacidad intelectual. Tiene una extensión de dos años, los cuales se dividen en tres ámbitos: periodo de formación, inclusión en el entorno universitario e inserción en el mundo laboral. Promotor es pionero en España en la entrega de un título universitario a jóvenes con DI. Adicionalmente, y como elemento diferenciador, las prácticas laborales forman parte de las enseñanzas curriculares.

Este innovador programa aporta significativamente en el desarrollo de competencias laborales, personales, relacionales y manipulativas pertinentes para el desempeño de un puesto de trabajo acorde con sus capacidades (Pérez, 2008). La práctica profesional y metodología académica es tan efectiva que han logrado egresar 115 alumnos, siendo la 8ª generación. Con respecto a la inserción laboral, el 25% de los 115 graduados no han podido conseguir trabajo (Izuzquiza y Rodríguez, 2015). En comparación con la población española sin discapacidades diagnosticadas, el 26%, se encuentra desempleado. (INE, 2014). Por otro lado, la población general con discapacidad, el porcentaje de personas desempleadas corresponde a 35% (INE, 2014). Ver figura N°1.

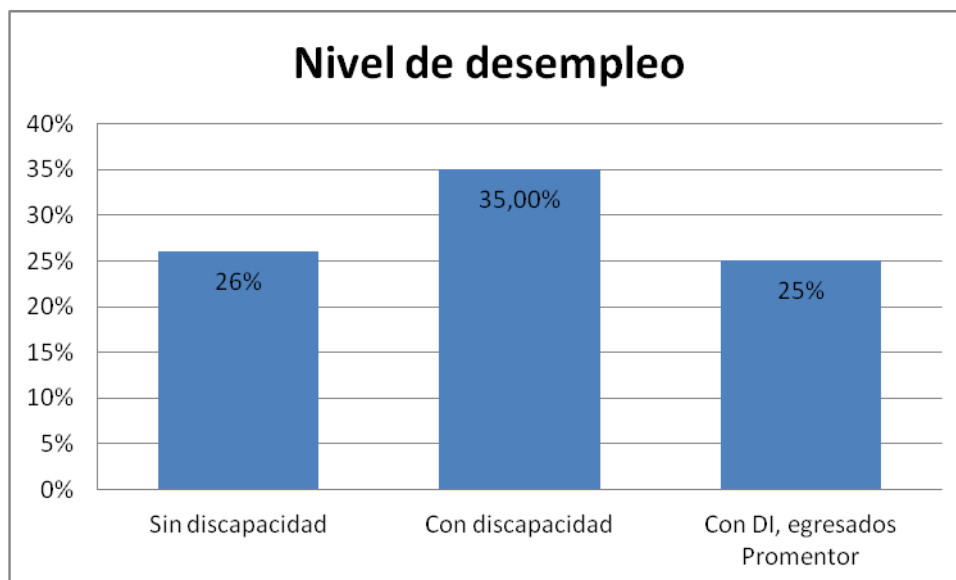


Figura N° 1: Gráfico comparativo sobre niveles de desempeño. Elaboración propia.

El gráfico recientemente expuesto, comparativamente, refleja que Promentor tiene una mejor tasa de inclusión laboral. De esto se infiere que el programa avanza en materia de inserción laboral. Por tanto, la baja inclusión en el mundo empresarial se debe no tan sólo a la falta de espacio laboral, sino que a las barreras existentes; sobre todo por el ciclo económico que vive España. Luego de analizar el ejemplar modelo Promentor, se presentarán las experiencias inclusivas de Chile en educación superior. Cabe señalar que el caso español es un fiel reflejo del objetivo propuesto en esta investigación, pero con matices propios de las necesidades educativas y laborales que exige la realidad chilena.

- Experiencias educativas inclusiva nacionales

La falta de cobertura para jóvenes y adultos con DI en educación superior, ha sido una problemática inquietante para algunas universidades chilenas. Es por esto que, de forma autónoma (sin el apoyo de una política pública gubernamental), la Universidad Andrés Bello, Universidad Central y Universidad de Los Lagos crearon pioneros e innovadores programas educativos inclusivos. Estos proyectos presentan evidencia empírica de la viabilidad de iniciativas de esta índole. Sin embargo, aún no se concretan políticas públicas que cubran esta falencia a nivel nacional.

Adicionalmente, otro tema no resuelto es el financiamiento de estas carreras, lo que limita el acceso a ellas. Los aranceles de los programas varían, pero son altos y una familia de ingresos promedios en Chile tendría dificultades con pagarlos. Por tanto, además de las escasas alternativas de programas inclusivos, los costos de aquellos que ya existen es otra barrera a considerar<sup>1</sup>. Como antecedente, los estudiantes con DI que ingresan a la UNAB no pueden postular al CAE<sup>2</sup>, porque sus programas no están acreditados (por la misma razón no pueden acceder a la gratuidad). Esto dificulta el acceso a la educación terciaria de estudiantes con DI de bajos recursos, porque muchos no pueden pagar el arancel del Diploma de habilidad<sup>3</sup> de dicha universidad sin ayuda. La universidad ofrece algunas ayudas financiadas por privados, pero son muy limitadas. La dificultad de financiamiento de carreras universitarias es un problema que aqueja a todos los estudiantes chilenos, pero es particularmente severo para estudiantes con DI porque no hay becas estatales para ellos.

En el análisis que sigue cada universidad y su respectivo programa será debidamente documentado con los datos más recientes. Analizaremos el aporte de estas instituciones destacando los beneficios y limitantes que presentan; siendo útil como material complementario para estructurar un modelo educativo e inclusivo alternativo.

i) Universidad Central

En agosto de 2006 la fundación HINENI, en conjunto con autoridades de la facultad y dirección de la Escuela de Educación Diferencial de la Universidad Central, levantan un programa educativo inclusivo para personas con DI. Fue su respuesta a la demanda de una formación profesional y especializada para esta gente. El programa se denomina “Programa de formación socio-laboral para personas con DI” (PRUFODIS). Este tiene como objetivo generar espacios educativos y sociales que apuntan hacia la inclusión social. Es por esto que comprende de tres ámbitos: desarrollo personal, desarrollo laboral y desarrollo de habilidades académicas funcionales y de la comunicación.

Luego de obtener las competencias que ofrece el programa e insertarse laboralmente, el alumnado recibe asistencia adicional a través del Modelo de Empleo con Apoyo (EcA). Es decir, los estudiantes se acercan al mundo laboral mediante la práctica de aprendizajes por un sistema individualizado de apoyo (Orozco, Chacana, Valladares y Valenzuela, 2015). En otras palabras, hay ayuda otorgada por el “Tutor laboral” que es clave para lograr una adaptación

---

<sup>1</sup> Ver tabla N°1

<sup>2</sup> Crédito con aval del Estado

<sup>3</sup> El arancel varía según sede. Este año, en Santiago, cerró en \$3.040.000

laboral exitosa. Dicho tutor apoya al alumno en la labor asignada, con las tareas específicas del puesto, por medio de un proceso de seguimiento y evaluación hasta que logre su ajuste y acoplo al proceso de producción de la empresa. Además, el tutor laboral, no solo acompaña en la etapa inicial al alumno, sino que también coopera con la inclusión del egresado con sus compañeros y viceversa; logrando que el nuevo contratado se integre a la dinámica de la empresa.

Este programa, al trabajar con el EcA, otorga una característica diferenciadora con respecto a otros proyectos inclusivos en educación superior, generando una propuesta educativa concreta y viable. Por tanto, PRUFODIS es un ejemplo esclarecedor de que hay formas para incluir efectivamente a los estudiantes en el mundo laboral. Cabe señalar que PRUFODIS tiene un convenio colaborativo con diversas empresas para distintas áreas de trabajo, estas son: Ministerio del Trabajo de Chile, Servicio Nacional de la Discapacidad de Chile, Instituto de Previsión Social de Chile, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile, ARAMARK, PROMUSIC, PREUNIC, DUOC UC, SECO, Veterinarias, Restaurantes, Centros deportivos, entre otros. (Chacana, Valladares y Valenzuela, 2015).

Con respecto a tasa de inserción e inclusión laboral, el 23% del total de egresados no tiene trabajo. En comparación, la tasa de desempleo de la población estándar, corresponde a 5,8%. Adicionalmente, el 70,8% correspondiente a personas con discapacidad desempleadas. (INE, 2016). Ver figura N°2.

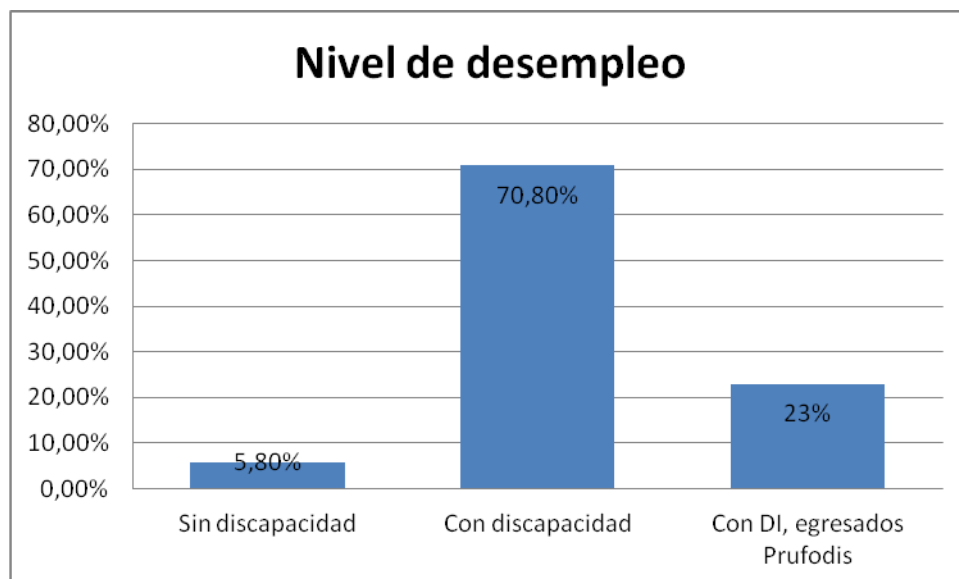


Figura N° 2: Gráfico comparativo sobre niveles de desempeño. Elaboración propia.



Este modelo, tras los resultados arrojados, se puede considerar como una alternativa efectiva para lograr la inserción laboral, ya que presenta un menor número de desempleo comparado con la población general de discapacitados. Finalmente, las alianzas colaborativas con empresas tanto públicas como privadas es esencial para concretar el objetivo último. Sin embargo, como este programa no es acreditado a nivel nacional, las empresas a veces son reacios a trabajar con ellos, otra barrera más que merma la inserción laboral efectiva.

ii) Universidad de Los Lagos

En 2013, tras una alianza colaborativa entre la ONG Down Chile y la Universidad de Los Lagos, surge esta innovadora iniciativa: el “Programa de Inclusión”. Fue la primera universidad estatal en generar un proyecto educativo, formativo e inclusivo para jóvenes con DI, logro que se concretó con el apoyo de la Unidad de Emprendimiento de la misma universidad. Se implementa en los campus de Osorno y Santiago, con objeto de capacitar profesionalmente, desarrollar habilidades sociales y permitir el acceso a educación superior a este grupo de personas. Busca brindarles esta oportunidad a jóvenes y adultos que se encuentran egresados de Programas de Integración Escolar (PIE) o del ciclo básico de educación especial diferencial; favoreciendo su inclusión social y laboral en su etapa adulta (Tomé, 2015).

Al finalizar el programa, se espera que el estudiante cuente con competencias necesarias para afrontar prósperamente el mundo laboral, como sujeto adulto activo. Actualmente, participan 17 jóvenes entre los 21 y 33 años, quienes conforman la primera generación. Por tanto, aún no hay un número de alumnos insertos laboralmente. Lo cual no nos permite evaluar la eficacia del programa en términos laborales. Sin embargo, aporta con una metodología y espacios educativos que ninguna otra universidad estatal ofrece. Al término del programa, la universidad entrega un reconocimiento que es análogo a un certificado de un curso de capacitación. Sin embargo, este es reconocido exclusivamente por la institución misma. No hay una acreditación que garantice, de forma general, las habilidades y competencias adquiridas.

Actualmente falta una política pública para garantizar el acceso a educación superior, con la colaboración de mundo laboral, para jóvenes con distintas características intelectuales. Pero la existencia de estos programas de pequeña escala, toma un rol protagónico en el avance e implementación de un sistema educativo, formativo e inclusivo y podrían ser la base para crear un programa a nivel nacional.

iii) Universidad Andrés Bello (UNAB)

En el año 2006, la facultad de Educación de la UNAB (sede Santiago) funda el programa educativo inclusivo: “Diploma en Habilidades Laborales”. Su creación fue iniciativa del rector en colaboración con los padres de jóvenes con DI. El programa busca entregar formación profesional a jóvenes con DI, donde se les entregan herramientas necesarias para enfrentarse al mundo laboral. Se pueden especializar en áreas como: veterinaria, administración, jardinería, párvulo y gastronomía, enseñando destrezas específicas en la disciplina de interés, fortaleciendo habilidades sociales facilitando, en todo aspecto, una inserción laboral eficiente y prospera.

La carrera tiene una duración de tres años. En el primero buscan explorar y desarrollar características cognitivas, lingüísticas, instrumentales y socio-afectivas. Así incrementan la autoestima, autonomía y habilidades comunicativas de los estudiantes, necesarias en todo ámbito. En el segundo año, adquieren habilidades y competencias específicas para una futura actividad laboral. Finalmente, en el tercer año, se enfocan principalmente en realizar la práctica laboral, donde ponen a prueba las habilidades adquiridas. Adicionalmente, durante los tres años, reciben cursos complementarios que facilitan su incorporación al mundo del trabajo.

En el 2011, debido al éxito del programa, se extendió a la sede de Viña del Mar. Dos años después, lo empezaron a ofrecer en la sede de Concepción. Creció tanto que en la actualidad hay 74 alumnos regulares por año, solo en la sede de Santiago. Para el 2014 han egresado 1162 alumnos de este programa, según Victoria Parker, directora del programa. Cabe señalar que esta iniciativa cuenta con el apoyo de diversas empresas e instituciones del país, donde los alumnos pueden llevar a cabo su práctica social. Las mismas instituciones financian algunos beneficios estudiantiles.

Paulina Varas, psicóloga del programa, declara que “han peregrinado de un lugar a otro. Llegan acá y es su lugar, donde nadie los discrimina. Son todos iguales. Hablan el mismo idioma que los demás”. Por su parte, Victoria Parker menciona que “por primera vez tienen la oportunidad de ir a la universidad. Ellos mismos son embajadores de sus logros” (entrevistas realizadas en mayo, 2015). Muchos alumnos dicen estar felices en la universidad. Por ejemplo, uno dice “somos uno más aquí”, añadiendo que “ojalá esto se pueda extender a otras universidades porque es una gran oportunidad para personas que lo necesitan”. Finalizando, señala que “Existe preocupación por nosotros como por cualquier otro compañero que pueda estar en problemas, somos uno más dentro de la comunidad, independientes y autónomos”. Por eso, “compartimos actividades extra programáticas donde podemos establecer relaciones con el resto de la universidad” (entrevista realizada en junio de 2015).

Estos testimonios sugieren que el objetivo de incluir a jóvenes y adultos con DI es posible. El progresivo avance y cantidad de egresados esclarecen el beneficio del proyecto en términos laborales y económicos. Pero, la experiencia no sólo favorece económicamente a los participantes directos. También favorece en términos amplios a la comunidad universitaria en general, que se ve enriquecida culturalmente por la diversidad que trae, enseñando valores de solidaridad y respeto en los estudiantes sin DI. Sin embargo, existen barreras tales como precios de aranceles, la falta de acreditación y el poco apoyo empresarial. Estos elementos son los que generan que la inclusión sea un punto débil para este programa.

Con respecto a la inserción laboral, el último catastro se realizó en 2011. Este indicó que un 41% de los egresados no tiene trabajo. Comparado con la población estándar, esta presenta una tasa de desempleo de un 5,8%. Además, del 70,8% correspondiente a la población con discapacidad general (INE, 2015). Ver figura nº3.

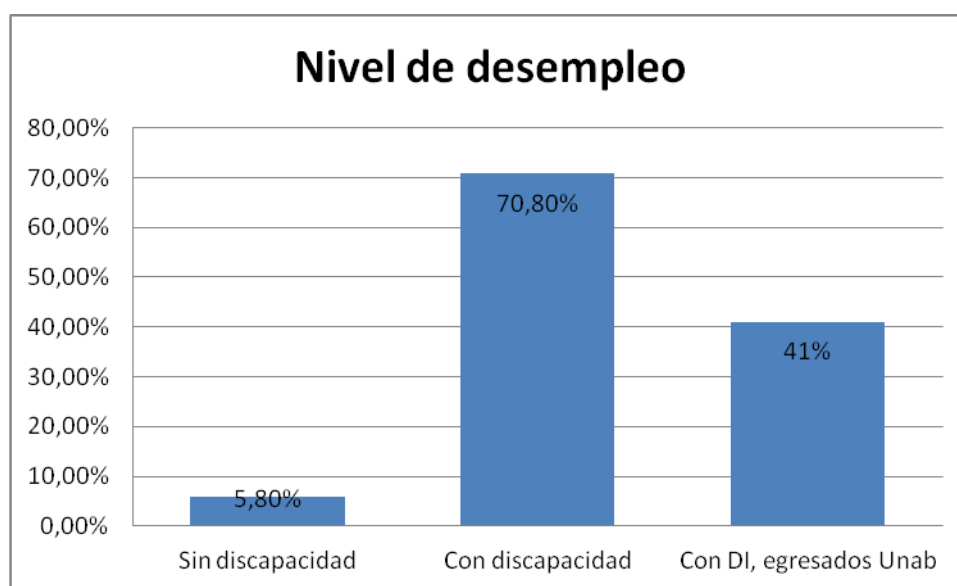


Figura N° 3: Gráfico comparativo sobre niveles de desempeño. Elaboración propia.

A pesar de la evidente mejora en el acceso al mundo del empleo para la gente con DI que se gradúa de este programa, los profesores encargados consideran que la inserción laboral es un área débil. El problema es que se requiere de empresas socialmente responsables, que estén dispuestas a asumir la contratación de personas con DI y hay pocas de aquellas. (Illanes y Von Furstenberg, 2015). Sin embargo, al revisar los presentes programas de las diferentes universidades nacionales, se infiere que las experiencias educativas inclusivas cumplen exitosamente con su objetivo. Adicionalmente, benefician y entregan el derecho básico de

educarse a jóvenes que tienen limitadas oportunidades y baja inserción laboral, en comparación con la población estándar.

## RESPALDO LEGAL

En Chile, no tan sólo se han creado diversos programas inclusivos para jóvenes y adultos con DI. También, se han aprobado diversas leyes y normas que garantizan la entrega del derecho humano básico de educación. Adicionalmente, se han firmado tratados internacionales que entregan una pauta reguladora al respecto. Es decir, existe un marco legal que hace factible la concretización de las ideas hasta aquí expuestas. Es por esto que presentamos la existencia de un avanzado respaldo legal. Sin embargo, aún no se realiza una política pública que garantice la inclusión en educación.

- Leyes y Normas

Se presenta el marco legal chileno que respalda la realización de acciones y proyectos inclusivos en educación, indicando metodologías, marcos regulatorios y alternativas de apoyo a instituciones que constituyen el sistema educacional nacional.

### i) *Decreto Supremo de Educación N° 490 (1990)*

Reglamenta por primera vez en Chile, la integración e inclusión de alumnos con necesidades educativas especiales en establecimientos educativos comunes. Entrega los primeros atisbos inclusivos en educación.

### ii) *Ley N° 19.284 de Integración Social de Personas con Discapacidad (1994)*

Abre oportunidades de acceder a una mejor educación, salud, recreación y trabajo; mejorando la calidad de vida de adultos, jóvenes y niños con diferentes habilidades y capacidades. Adicionalmente, establece la forma y condiciones para una integración plena de personas con discapacidad en la sociedad; velando por el ejercicio de los derechos de la Constitución y leyes que involucran a toda la población (Artículo 1º). El Estado tiene la responsabilidad, bajo esta ley, de crear programas destinados a personas discapacitadas, según sus características particulares. Por tanto, se diseñarán proyectos educativos según las particularidades de quienes se benefician; siendo prioridad el grado de discapacidad y nivel socioeconómico. (Artículo 4º).

iii) *Ley N° 20.442 (2010)*

La principal normativa en educación es la Ley N° 20.422. Esta establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad desde 2010. Esta ley elabora un instrumento que aborda integralmente la temática presentada y se transforma en una guía para nuestra sociedad para avanzar hacia la inclusión social. Indica que las instituciones de educación superior deben desarrollar metodologías que faciliten el curso de sus carreras (Tomé, 2015).

- Derechos Humanos y acuerdos internacionales.

No solo se ha avanzado en el marco legal nacional para estructurar un modelo educacional inclusivo, sino que también se han firmado tratados internacionales. Estos consisten en una declaración de principios y regulaciones. Esto genera una especie de red internacional de apoyo. Es decir, se declaran principios que son aceptados por diversas naciones, generando una cohesión social que busca una inclusión social efectiva de personas con características diferentes. En 1948 se declararon los Derechos Humanos Universales. Sin embargo, no todas las personas podían ejercer sus derechos. Es por ello que en el año 2006 la ONU aprobó la “Convención de Derechos Humanos para personas con discapacidad”. En este se establece que las personas con algún tipo de discapacidad, tienen los mismos derechos que los demás y somos todos iguales ante la ley (ONU, 2006).

De esta convención, cabe destacar el Artículo N° 24: “*Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación*”. Este punto oficializa un espacio inclusivo para ciudadanos con discapacidad en el sistema educativo. Es decir, exigen que el país garantice el derecho a la educación sin discriminación y con oportunidades formativas equitativas, lo cual no significa que la metodología sea la misma con el resto de los ciudadanos, sino que el objetivo.

Esto compromete a los países a formular diversas alternativas que eduquen de igual manera a sus ciudadanos. Implica una extensión del sistema educativo, transformándolo en inclusivo, que no discrimine según tipo de persona, sino que se acople al ciudadano que desee ejercer su derecho básico (Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental 2014).

Generar un respaldo legal para garantizar un espacio en materia educativa a personas con DI, no lo es todo. Entrega una base y el andamiaje para cumplir con los derechos educativos y laborales de estas personas. Sin embargo, hace falta una política pública para hacer efectivas estas normas. Este objetivo fundamental requiere de un papel más activo del Estado en estos temas, tanto para promover el acceso más amplio a los cursos universitarios para gente con DI como para alentar la participación empresarial con estos programas. El papel del Estado lo analizaremos en la próxima sesión.

## LA NECESIDAD DE ACCIÓN ESTATAL

La baja inclusión que existe en el mundo laboral para personas con DI se debe a sus pocas alternativas para especializarse. Lo anterior es el resultado de las dificultades de acceso a los programas universitarios para gente con DI. Incluso hay problemas para los que sí pueden acceder a dichos programas porque ellos carecen de vínculos con empresas capaces de colocar a los graduados con DI en puestos en el mundo laboral. Como veremos, el Estado podría facilitar la resolución de estos problemas a través de una política pública.

### i) Acceso a las universidades

Universidad	Sede	Programa	Arancel	Beneficios	Acreditación
UNAB	Santiago	DH*	\$3.080.000	Arancel y mantención	Interno
UNAB	Viña	DH*	\$3.080.000	Arancel y mantención	Interno
UNAB	Concepción	DH*	\$2.900.000	Arancel y mantención	Interno
U Central	Santiago	Prufodis	\$3.050.000	Mantención	Interno
U. de Los Lagos	Santiago	Programa Inclusivo	\$1.620.000	NO	Interno

TABLA N° 1: Programas en universidades chilenas, aranceles, beneficios y acreditación. Elaboración propia.

La presente tabla muestra los precios de aranceles, beneficios estudiantiles y acreditación de cada universidad y programas. Como podemos apreciar, estos no están acreditados por ningún ente externo. Solo tienen un reconocimiento interno. Por lo cual, el sistema educativo regular no los considera como una carrera formativa o de pregrado. Como consecuencia, los estudiantes con DI, no pueden acceder a los mismos beneficios que los estudiantes que cursan una carrera de pregrado. Es decir, no pueden acceder a la gratuidad, ni al Crédito con Aval del Estado (CAE). Esta situación genera una barrera aún mayor en el acceso y mantención dentro de la carrera.

Adicionalmente, como la formación que entregan dichos programas son reconocidas sólo en donde se imparten, tensiona la relación con las empresas; ya que estas exigen requisitos, los cuales dificulta la inserción laboral. Por tanto, la falta de acreditación complejiza el financiamiento, la adjudicación de beneficios estudiantiles y una posterior inserción laboral. La UNAB y Ucentral logran tener financiamiento gracias a un esfuerzo institucional y cooperación de algunos privados. En cambio, la Universidad de los Lagos, aún está en búsqueda de aportes

privados; ya que como el programa no está acreditado, es considerado como un curso de capacitación. Si el Estado empezara a acreditar estas carreras, incluso obligando a todas las universidades Estatales a tener programas similares, el acceso a educación superior para gente con DI, y su posterior desempeño en el mercado laboral mejoraría mucho.

#### ii) Participación de las empresas

Pese a las limitantes, hay empresas que becan e incorporan dentro de su fuerza de trabajo a personas con discapacidad intelectual. Tal es el caso de Aramark, empresa que se dedica al área de alimentación y gestión de instalaciones, la cual ha incorporado como política incluir a personas con DI en la empresa. Desde el 2006 comienza con la política inclusiva, contando en la actualidad con 77 personas con discapacidad dentro de sus filas. La mayoría son personas con discapacidad intelectual. Según las declaraciones que ha realizado la empresa a diversos medios, el contar con estos trabajadores ha sido provechoso para ellos. Esto se debe a “que realizan su trabajo con rigurosidad”. Es por ello que la empresa ha decidido hacer contrato indefinido a estos trabajadores.

De los programas mencionados anteriormente, tanto en Chile como en el contexto Internacional, se han arrojado diversas conclusiones sobre el impacto que los trabajadores con DI han tenido en el mundo empresarial. Según lo relatado por Victoria Parker, directora del Diploma en Habilidades Laborales, “todas las empresas que tienen alumnos en práctica o empleados han demostrado beneficios positivos para la empresa. Realmente ellos hacen una diferencia”. Agregando que se caracterizan por un desempeño “responsable, perseverante, esforzado y comprometido”. Considerando los datos de inserción laboral presentados en cada experiencia, estos demuestran que este tipo de programas inclusivos, facilitan la inserción laboral. Esto se debe a que entregan herramientas necesarias, que les permite desempeñarse de forma eficiente en el mercado laboral y, posteriormente, incorporarse en la sociedad de forma autónoma, libre y como adulto activo.

Sin embargo, a pesar de estas iniciativas inclusivas, es preciso ampliar el campo laboral, ya que, en el caso de Chile, hay un bajo apoyo del mundo empresarial que obstaculiza la reducción en la tasa de desempleo que entrega estos programas. Es esencial fomentar alianzas colaborativas, como de la Universidad Central. Ella contempla tanto el mundo empresarial privado como el público. Los dos entregan espacios para realizar las prácticas laborales con un posible contrato futuro. Si el Estado incentivara o subsidiara la participación en alianzas colaborativas de este tipo, otra vez mejoraría mucho la inserción laboral con gente con DI, y además contribuiría a la productividad de las empresas.

Cabe destacar el rol que podría tener dentro de estas alianzas colaborativas el modelo “Empleo con Apoyo” (que ya mencionamos en nuestro análisis de Promentor y Prufodis). Ese modelo apoya a las personas con DI para conseguir una adaptación inicial exitosa, junto con un

posterior empleo remunerado. (Vidal y Cornejo, 2012). Certificar las competencias laborales obtenidas y tener un EcA, le garantiza a la empresa que participa en la alianza (y al postulante) que habrá una adaptación productiva eficaz del nuevo empleado al trabajo de la empresa.

## CONCLUSIONES

La evidencia local e internacional demuestra que la inclusión tanto en la educación superior como en el mercado laboral es viable y efectiva. A las personas con DI, el hecho de contar con una formación en educación superior les facilita el acceso y los hace más competentes en el mercado laboral. Entonces ellos resultan ser un aporte en sus lugares de trabajo. Empresas que han adoptado esta política se han visto beneficiadas de múltiples maneras. Según una encuesta realizada por SOFOFA-OIT (2013), los beneficios que más se aprecian al incluir personas con discapacidad en la fuerza de trabajo es la alta productividad y una alta disciplina laboral.

Junto con esto, cabe señalar que la implementación de la presente política repercute en solucionar problemas del sistema educacional. Actualmente, estamos frente un sistema excluyente y segregador que no abarca todas las necesidades de los chilenos. Por lo tanto, es urgente formar nuevas políticas para transformar el rol las instituciones, ocupándose de conducta excluyente y limitante cuya eliminación está íntimamente ligada con una exitosa instauración del programa. Lo anterior implica realizar cambios y reestructuraciones de contenido, enfoques y estrategias que se basen en una visión común que abarque a todos jóvenes en edad para que puedan optar por continuar con sus estudios.

Así, la educación inclusiva, más que resolver cómo integrar al sistema educativo a personas con diferentes características, busca transformar el sistema entero con el fin de responder a la diversidad de los estudiantes. El propósito de la educación inclusiva es permitir que profesores y alumnos se sientan cómodos ante la diversidad y la perciban no como un problema, sino como un desafío y una oportunidad para enriquecer las formas de enseñar, aprender y relacionarse. Con un Estado que juega un papel más proactivo (en vez de subsidiario) en las áreas anteriormente mencionadas, será más fácil cumplir esta meta.