

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Facilitando la Transición al Mundo Laboral



ÍNDICE

01.

Página
3

02.

Página
5

03.

Página
8

04.

Página
68

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA

- Situación actual nivel país y la importancia de la educación con foco en la inclusión.
- Mesa de trabajo ReIN para reducir las brechas de acceso y continuidad para la formación de personas con discapacidad

FICHAS DE EMPRESAS E INICIATIVAS PARA LA INCLUSIÓN

- Empresas
- Instituciones de educación superior
- Organizaciones

CONCLUSIONES

Introducción

La construcción de un Chile más inclusivo requiere del compromiso de actores del mundo público y privado que desarrollen herramientas prácticas y sostenibles, para así, brindar oportunidades de inclusión y desarrollo laboral a las personas con discapacidad (PcD). Entre estas herramientas, destacan aquellas asociadas al desarrollo de habilidades, siendo la formación y la trayectoria educativa de las PcD una dimensión esencial para poder potenciar su posterior trayectoria laboral.

En Chile, las regulaciones actuales como la Ley 21.015 -que establece cuotas de contratación de PcD para empresas con 100 o más trabajadores-, luego de 5 años de su implementación, muestra que un 78,8% del total de empresas que entregan razones fundadas, lo hacen con la razón de falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos (Ministerio del trabajo y

y previsión social, 2021). Esta brecha entre la legislación existente y su implementación efectiva evidencia la necesidad de abordar de manera integral la inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Si bien la legislación vigente es un paso importante, enfrentamos desafíos en su aplicación efectiva, lo que refleja la necesidad de reevaluar y fortalecer los mecanismos de conexión entre personas con discapacidad y oportunidades laborales.

En el ámbito de la educación superior, aunque se observan progresos, aún existen barreras que limitan la plena participación de las Personas con Discapacidad en este contexto. Según Victoriano Villouta, Eugenia (2017), se evidencia una carencia de ajustes razonables en relación con las adaptaciones en las evaluaciones, competencias y habilidades, que permitan a los



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

docentes potenciar la formación de las personas con discapacidad. Además, se detectan deficiencias en la accesibilidad universal de los espacios en los centros de formación y desafíos en la implementación de ajustes en las prácticas profesionales, entre otros aspectos Victoriano Villouta, Eugenia (2017).

En respuesta a esta imperante realidad, durante el transcurso del año 2023 la Red de Empresas Inclusivas emprendió una iniciativa de cuatro jornadas de trabajo respecto a la trayectoria educativa de las PcD en el país. Estas jornadas tomaron forma en la constitución de una Mesa de Trabajo de Educación para la Inclusión Laboral de PcD, convocando a la participación activa de empresas, instituciones de educación superior, organizaciones de la sociedad civil y del sector público.

La Mesa se conformó con el objetivo de identificar y trabajar las brechas de acceso y continuidad en la formación de personas con discapacidad en carreras técnicas y profesionales. A través de un diálogo abierto y constructivo, se trabajó en el diseño de estrategias y la identificación de acciones. A lo largo de este documento, nos proponemos sistematizar algunas de las iniciativas implementadas por diversos actores, con el objetivo de avanzar en la reducción de brechas que limitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación. La finalidad es visibilizar acciones concretas de formación de PcD, detallando y explicando cada una de las iniciativas.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

Participantes

Empresas



Instituciones de Educación



Colaboración





2 Contexto y problemática

Contexto

A) Situación actual nivel país y la importancia de la educación con foco en la inclusión.

En el país, actualmente, la **matrícula de personas con discapacidad en Educación Superior es de 10.509, representando el 0,8% de la matrícula total de educación terciaria** (Servicio de información de Educación Superior SiES, 2023). Estos datos fueron obtenidos del cruce de datos de matrícula de educación terciaria e información del Registro Nacional de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación.

El mismo Informe de Matrícula en Educación Superior del SiES (2023) muestra que, de los **10.509 estudiantes con discapacidad**, 4.829 (46%) están en universidades, 3.965 (38%) en Institutos Profesionales (IP) y 1.715 (16%) en Centros de Formación Técnica.

Además, se reporta una distribución de la matrícula según el género, **donde se evidencia que el 51,6% de las matrículas de personas con discapacidad son hombres y un 48,4% son mujeres**, siendo esta diferencia algo mayor en la matrícula de primer año. Por otro lado, las áreas del conocimiento con mayor matrícula de PcD son Tecnología (24,4% del total de personas con discapacidad), Administración y Comercio (17,4%) y

Ciencias Sociales (15,4%). Al ordenar el porcentaje de matrícula de PcD respecto al total de matrícula en cada carrera, las áreas con mayor participación son Humanidades (1,51%), Ciencias Sociales (1,11%), Arte y Arquitectura (1,06%). Las áreas con menor participación son Ciencias Básicas (0,56%), Agropecuaria (0,61%) y Salud (0,63%).

Respecto al empleo, según datos del **III Estudio Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE)**, se observa una **disparidad en las tasas de inactividad laboral entre personas con y sin discapacidad** (Senadis, 2022). La inactividad alcanza el 56,1% en el caso de las personas con discapacidad, mientras que para aquellas sin discapacidad es del 32%. Al desglosar estos datos según el grado de discapacidad, se destaca que las personas con discapacidad moderada presentan una tasa de inactividad del 41%, mientras que aquellas con discapacidad severa experimentan una inactividad aún más pronunciada, llegando al 64,4%. Estos números indican las desigualdades en el acceso al empleo que enfrentan las personas con discapacidad, acentuándose según la gravedad de su condición.

Si bien en Chile han existido avances para la plena inclusión de estudiantes, aún persisten importantes barreras en todos los niveles educativos —desde la primera infancia hasta la transición a la educación terciaria—, las cuales deben ser abordadas por la normativa, los planes y programas y por sus presupuestos, a fin de ser completamente removidas (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Chile, 2022).

En este contexto, la Red de Empresas Inclusivas (ReIN), en colaboración con sus socios y organizaciones vinculadas en el ámbito de la educación, propuso reunirse para abordar y desarrollar estrategias que permitan potenciar la inclusión laboral y formativa de PcD.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



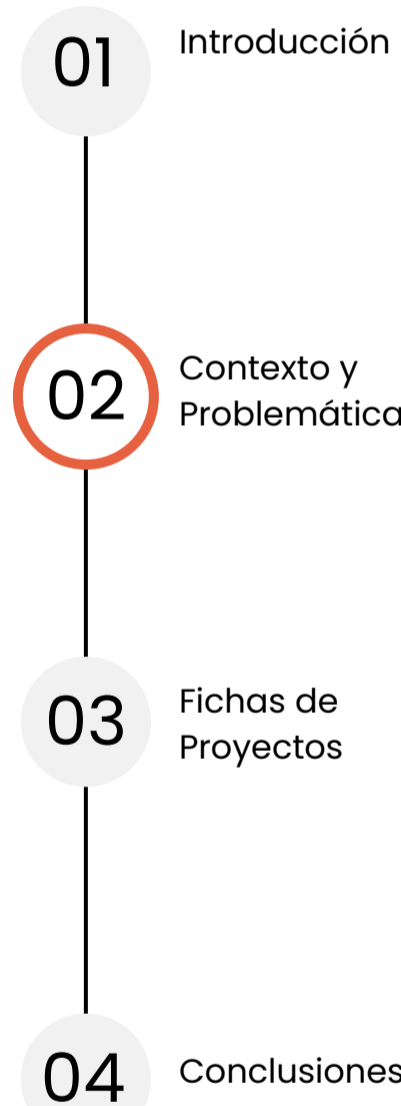
B) Mesa de trabajo ReIN para reducir las brechas de acceso y continuidad para la formación de las PcD

Esta mesa de trabajo logró convocar a organizaciones dentro del ámbito empresarial, como APL Logistics, Banco de Chile, Aramark, Bechtel, ACHS, PWC, SMU, Empresas SB y Adecco. Del mismo modo, se sumaron actores de centros educativos de prestigio, como UDLA, Duoc UC, INACAP, Universidad Central, Universidad Autónoma y Universidad Andrés Bello, junto con otros actores relevantes y expertos en el tema, como profesionales del Ministerio de Educación, Fundación Mis Talentos, Instituto Nacional Pedro Aguirre Cerda y el proyecto Pacto de Productividad.

El proceso abordado por la mesa en sus cuatro sesiones tuvo como objetivo general aportar en la reducción de brechas de acceso y continuidad para la

formación de personas con discapacidad en carreras técnicas y profesionales. Para esto, se definieron tres objetivos específicos que se trabajaron en las cuatro sesiones de trabajo:

1. Levantar las brechas prioritarias que dificultan la transición de la trayectoria formativa a la trayectoria laboral de las personas con discapacidad.
2. Generar un vínculo colaborativo para diseñar estrategias que faciliten el proceso formativo e inclusión laboral de personas con discapacidad.
3. Conocer las iniciativas existentes que se estén implementando para resolver las brechas detectadas.



Mesa
1

Identificación de brechas prioritarias y obstáculos que dificultan la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Mesa
2

Conocer las iniciativas ya existentes que ya se están implementando para abordar las brechas detectadas en la sesión anterior.

Mesa
3

Diseño de hoja de ruta para abordar las brechas de acceso y continuidad para la formación de personas con discapacidad en carreras técnicas y profesionales

Mesa
4

Determinación que la propuesta para generar un plan de trabajo a desarrollar durante el año 2024

3

Fichas de Buenas Prácticas de Empresas

- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos**
- 04 Conclusiones



Intégrate

El **programa Intégrate** es una iniciativa de capacitación intersectorial llevada a cabo en colaboración con una Fundación, SENCE y la empresa. A través de la **metodología de precontrato**, los candidatos reciben una capacitación de 2 semanas, durante las cuales participan en todas las áreas de la Operación. Esto se realiza en conjunto con un Terapeuta Ocupacional para asegurar que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva en los cargos que se les ofrecerán al finalizar el programa de capacitación.

Gracias a este programa, Coca - Cola Andina ha logrado la **incorporación exitosa de más de 100 personas con discapacidad en diversas ubicaciones a lo largo del país**, incluyendo Antofagasta, Coquimbo, Punta Arenas y Santiago.

I) Desafíos Identificados

La idea nace de la necesidad de identificar personas con discapacidad que posean experiencia previa en operaciones de grandes empresas. A su vez, busca aprovechar el presupuesto disponible en la franquicia tributaria de la empresa, además de aumentar la contratación de personas con discapacidad y la concienciación en torno a este proceso dentro de la empresa, la cual es llevada a cabo en colaboración con una fundación.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

II) Objetivos principales de la iniciativa

El objetivo principal es contratar, entrenar y desarrollar el talento de las personas con discapacidad en Coca-Cola Andina. Además, se busca generar conciencia en la empresa y establecer de manera institucionalizada un proceso de inclusión que promueva un entorno laboral diverso y accesible.

III) Etapas de implementación del programa

● Alianza con Fundación

Establecer una alianza estratégica con una fundación especializada en la inclusión de personas con discapacidad. Esta colaboración permitirá aprovechar recursos y conocimientos especializados para el desarrollo efectivo del programa.

● Reclutamiento y Selección

Identificar y reclutar candidatos con discapacidad, asegurando un proceso de selección inclusivo.



● Entrenamiento

Diseñar y ofrecer programas de entrenamiento personalizados que aborden las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad. Garantizar que el personal tenga las habilidades y el conocimiento necesario para desempeñarse eficazmente en sus roles, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo.

● Sensibilización

Realizar actividades de sensibilización para fomentar la comprensión y aceptación de la diversidad en el entorno laboral. Sensibilizar a los colaboradores sobre las distintas discapacidades y promover una cultura de respeto y apoyo mutuo.

● Seguimiento

Implementar un sistema de seguimiento continuo para evaluar el progreso de los trabajadores con discapacidad. Identificar posibles desafíos y ofrecer apoyo adicional según sea necesario para garantizar su pleno desarrollo y bienestar en el lugar de trabajo.

● Seguimiento

Formalizar la contratación de trabajadores con discapacidad, asegurando que los procesos sean transparentes y equitativos. Proporcionar ajustes razonables según sea necesario y garantizar que se cumplan los requisitos legales relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



IV) Actores Involucrados

- **Los centros de distribución y plantas productivas son actores clave en la implementación del programa.** La colaboración activa de estos entornos es esencial para integrar de manera efectiva a personas con discapacidad en las operaciones diarias, asegurando una adaptación adecuada de los procesos y un ambiente laboral inclusivo.
- **Recursos Humanos.** El departamento de Recursos Humanos desempeña un papel fundamental en la selección, capacitación y desarrollo de los trabajadores con discapacidad. Su participación abarca desde la planificación estratégica de recursos humanos hasta la implementación de políticas inclusivas y la gestión del talento diverso. Garantizar prácticas equitativas y facilitar los ajustes razonables son responsabilidades cruciales de esta área.

- **Fundación.** La colaboración con una fundación especializada en inclusión añade un componente estratégico al programa. La fundación puede ofrecer asesoramiento, recursos y experiencia en la implementación de iniciativas inclusivas. Su participación contribuye al diseño de políticas inclusivas, programas de sensibilización y apoyo continuo para asegurar el éxito del programa a largo plazo. La fundación se convierte en un socio valioso que aporta conocimientos especializados y un compromiso continuo con la inclusión laboral.



V) Indicadores de Resultados

- **Rotación y Retención del Talento Incluido.** El indicador de éxito se reflejará en la baja rotación y la alta retención del talento que haya sido incluido en el programa.
- **Cantidad de Equipos Sensibilizados.** Un elemento crucial es la expansión de la conciencia y comprensión dentro de los equipos de trabajo. La cantidad de equipos sensibilizados con el programa se considerará exitosa si se logra un aumento significativo en la aceptación y apoyo hacia la diversidad, creando un ambiente laboral que fomente la colaboración y el respeto mutuo.
- **Aumento de más del 100% en la Contratación de Personas con Discapacidad (PcD) en 2023.** Un indicador cuantitativo clave será el aumento sustancial en la contratación de personas con discapacidad, superando el 100% en comparación con años anteriores. Este incremento demostrará el compromiso exitoso del programa para generar oportunidades laborales inclusivas, así como la aceptación y adaptación de la organización a la diversidad de talentos.

VI) Principales Dificultades

La principal dificultad radica en la identificación de fundaciones especializadas en procesos prolongados de inclusión laboral. La búsqueda de asociaciones con experiencia sólida y sostenible en el acompañamiento de personas con discapacidad a lo largo de su integración laboral se presenta como un desafío.

Además, la ubicación y contratación de Personas con Discapacidad (PcD) también se plantea como un obstáculo significativo, ya que la identificación y atracción de talento diverso puede ser difícil de encontrar.



VII) Principal Aprendizaje

El principal aprendizaje del programa es la **comprensión de que no se trata simplemente de una instancia gestionada por Recursos Humanos, sino que constituye una iniciativa que involucra a toda la compañía.** Se ha reconocido que la inclusión es un compromiso colectivo que demanda la participación activa y la colaboración de todas las áreas y niveles de la organización. Este conocimiento fundamental ha provocado un cambio de perspectiva, promoviendo la idea de que cada miembro de la empresa desempeña un papel esencial en la creación de un entorno laboral verdaderamente inclusivo y diverso.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

Deloitte.

Tech4TEA

El Programa de inclusión de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), realizado en colaboración con **Specialisterne**, estructurado en un proceso de tres fases.

Esta iniciativa, nace desde el área de Deloitte Digital, gracias a la motivación de Jimmy Larrauri, Líder de Deloitte Digital. Su impulso está vinculado a la intención de generar oportunidades que equilibren el terreno de juego, procurando igualdad de posibilidades para todos aquellos que aspiren a desarrollar una carrera en Deloitte.

1) Desafíos Identificados

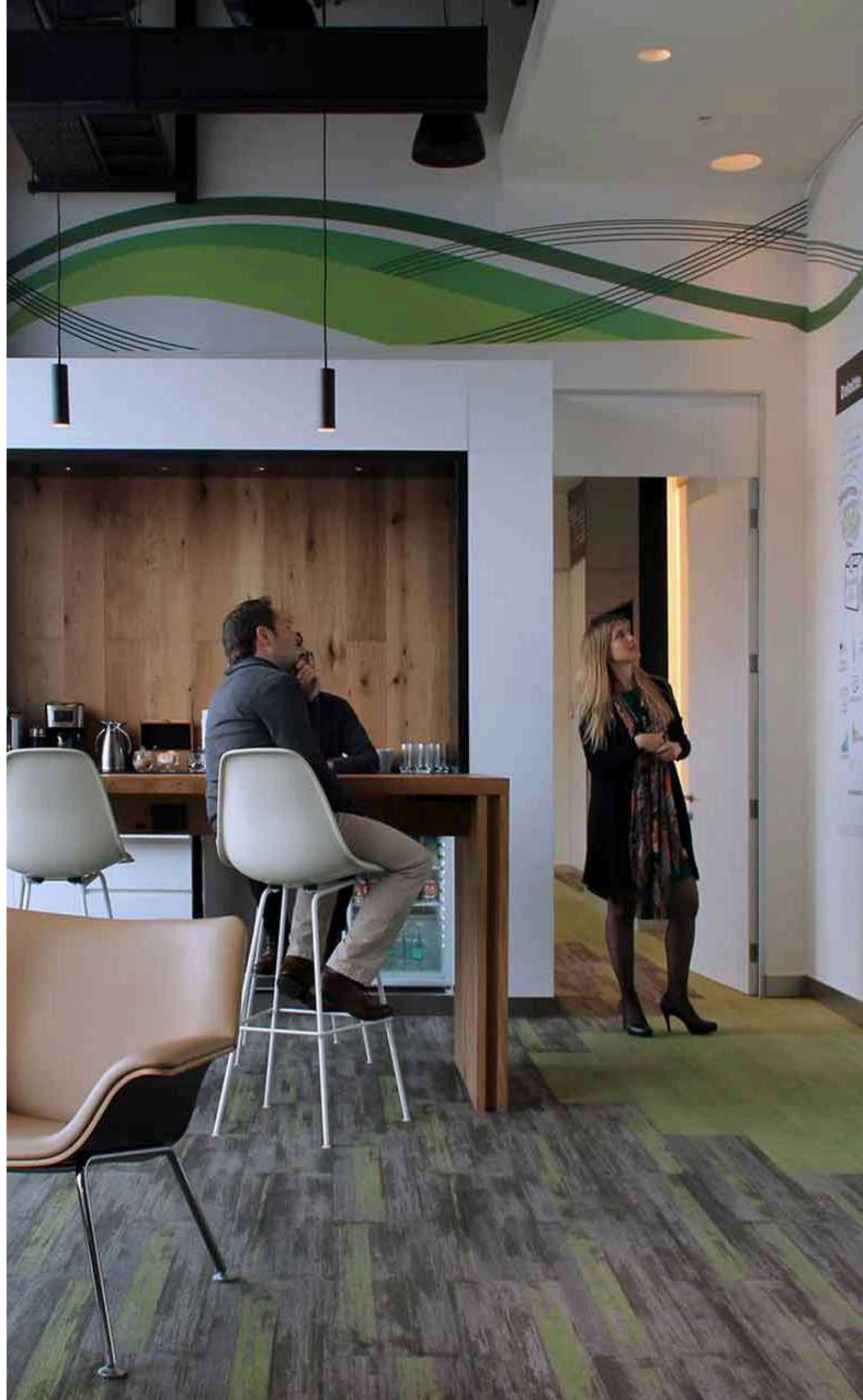
La colaboración con personas neurodivergentes no solo brinda la oportunidad de aprender de ellas, sino que también contribuye a que ellas mismas adquieran confianza en sus habilidades.

Este sector del área de Deloitte Digital respalda de manera constante diversas iniciativas que promueven la inclusión y la diversidad en el equipo. Destaca la importancia de que los **líderes motiven a los miembros de los equipos a dedicar tiempo a actividades de este tipo**, fortaleciendo la marca empleadora y demostrando, a través de acciones concretas, el compromiso inclusivo de Deloitte.

La transformación propiciada por esta iniciativa no solo es de índole personal, sino que también posee un **impacto social** significativo. Los nuevos colaboradores tendrán la oportunidad de avanzar en sus carreras dentro de la empresa, contribuyendo al mismo tiempo al sustento económico de sus hogares y familias.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



II) Objetivos principales de la iniciativa

El objetivo principal es **incorporar a personas con trastorno del espectro autista** en la empresa mediante la colaboración con **Specialisterne**. Este proceso incluyó la selección, evaluación y formación de personas que podrán aspirar a puestos de trabajo específicos, como analistas de Consulting, desempeñando roles en Quality Assurance (QA) y Software Testing.



La meta es crear un entorno laboral inclusivo y proporcionar oportunidades significativas para aquellas personas con trastorno del espectro autista, garantizando su participación activa y exitosa en roles especializados dentro de la organización.

III) Etapas de implementación del programa

● Fase de Difusión y Selección

Durante la fase de difusión y selección, se inicia el proceso con la recepción de candidaturas, que incluyen documentación y currículums vitae (CVs). La evaluación de las candidaturas tiene como objetivo identificar el talento adecuado, basándose en criterios iniciales como el ajuste del CV, competencias, motivación e intereses. La selección se lleva a cabo a través de entrevistas realizadas por especialistas en Trastorno del Espectro Autista (TEA) y dinámicas prácticas para garantizar una evaluación integral y precisa.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



● Fase de Formación y Evaluación

En la fase de formación y evaluación, se proporciona formación en competencias técnicas y sociolaborales a las personas seleccionadas. Simultáneamente, se imparte formación sobre neurodiversidad y autismo a la compañía en su conjunto. La evaluación se centra en las competencias individuales, culminando en el desarrollo del Perfil Profesional de cada participante. Además, se llevan a cabo prácticas que consisten en la realización de tareas propias de la empresa, con el propósito de preparar a los participantes y confirmar el ajuste final con los puestos de trabajo.

● Fase de Inclusión y Seguimiento

En la fase de inclusión, Specialisterne brinda apoyo directo durante el proceso de integración (onboarding). El coaching juega un papel crucial, proporcionando soporte semanal durante un período establecido, a cargo de un coach de Specialisterne. Además, se establece una red de apoyo interna en la empresa, que incluye mentorías, "buddies", managers y el departamento de Recursos Humanos (RRHH), para asegurar un respaldo continuo y una transición exitosa hacia la plena integración en el entorno laboral.

IV) Actores Involucrados

● Equipo Culture & People

Líderes de Talent Acquisition

Responsables de Workplace Experience

Encargados de Diversidad, Equidad e Inclusión

Talent Advisors

● Equipo Consulting Digital

Líder Deloitte Digital (Responsable del área que integrará a nuevos colaboradores con TEA)

Project Manager (Encargado de la gestión integral del proyecto)

Hiring Managers (gerentes de las áreas donde se incorporarán los nuevos colaboradores)

V) Indicadores de Resultados

La empresa aún no cuenta con indicadores de resultado, pero sí cada colaborador perteneciente al programa tiene KPIs y KPOs de desempeño al igual que todos los colaboradores de la empresa.

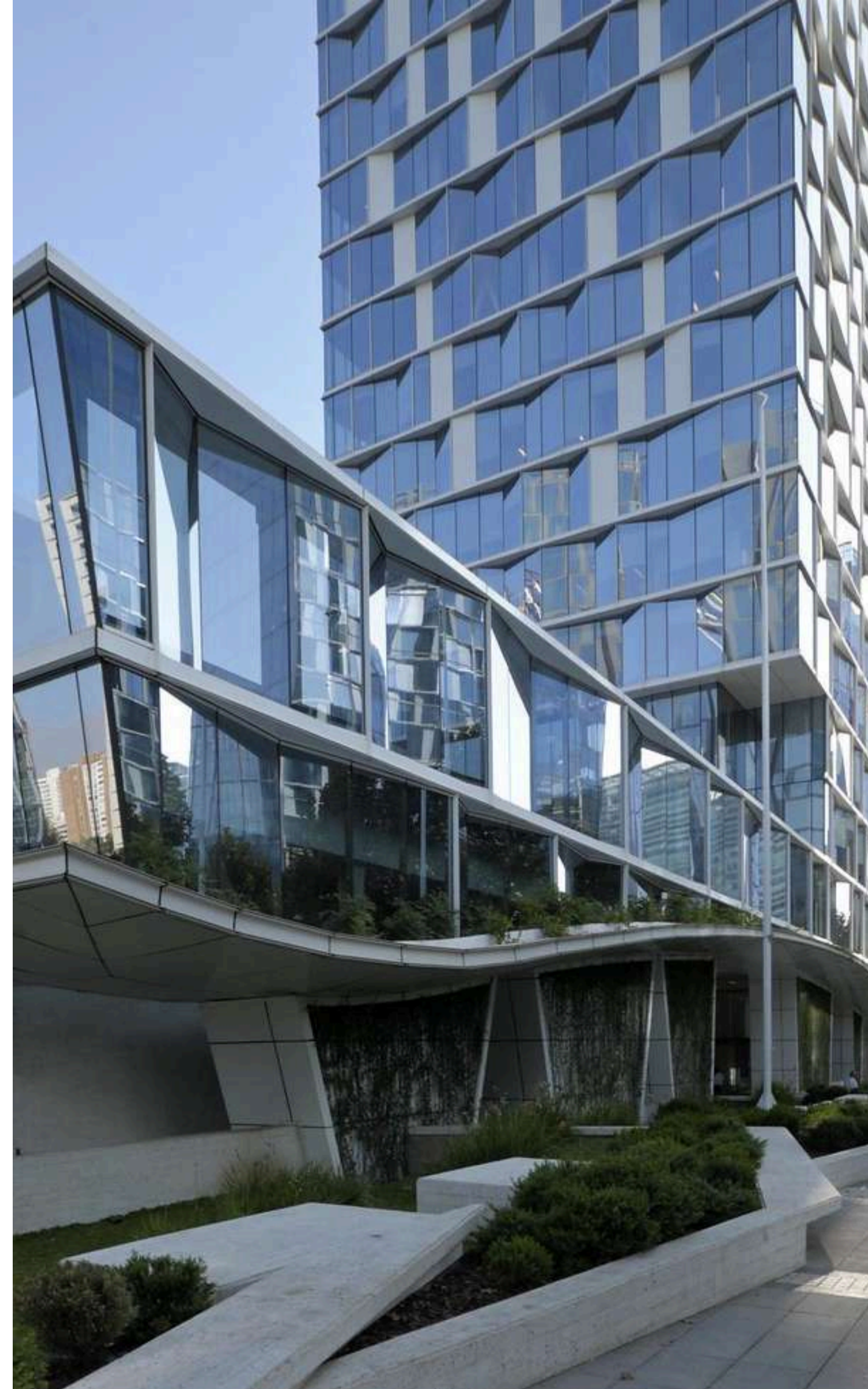
VI) Principales Dificultades

Una de las principales dificultades identificadas en el programa radica en la necesidad de lograr que los diversos equipos comprendan y acepten ciertos ajustes razonables. Entre ellos se incluyen permitir que los candidatos opten por no encender la cámara en las reuniones o prefieran almorzar de manera individual. En lugar de percibir estas situaciones como desafíos, se plantea la oportunidad de

considerarlas como instancias para aprender y profundizar en la comprensión de la variabilidad individual de cada persona.

VII) Principal Aprendizaje

El programa ha aprendido la importancia de visibilizar el Trastorno del Espectro Autista (TEA) con el propósito de crear un ambiente donde otros colaboradores se sientan cómodos compartiendo su diagnóstico con los equipos, si así lo desean. **Se ha reconocido la necesidad de brindar espacio para que cada persona pueda expresar su autenticidad, entendiendo que esto contribuye a enriquecer los entornos de trabajo.** Asimismo, se ha destacado la relevancia de la diversidad como un elemento fundamental para la empresa, reafirmando que la inclusión continuará siendo uno de los principales valores de la organización.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



Programa Red de Formación Técnica para el Futuro

La iniciativa se basa en una propuesta de intervención **dirigida a estudiantes de colegios técnicos**. Su objetivo es **promover rutas laborales cortas, centrándose en la educación y formación técnica** para satisfacer las crecientes necesidades operativas de Enel Distribución. Esta propuesta incluyó la decisión, en 2023, de trabajar con estudiantes del Programa de Inclusión Escolar (PIE) de los liceos, ampliando así la diversidad y la inclusión en el programa.

1) Desafíos Identificados

Al enfrentarse al desafío en el año 2023 durante la tercera edición del programa, al recibir estudiantes de liceos técnicos, Enel identificó una oportunidad

de incorporar a estudiantes del Programa de Inclusión Escolar (PIE) de los liceos. Aunque la empresa no había desarrollado una iniciativa así anteriormente, optó por aceptar el desafío y se comprometió a adaptar sus programas formativos para garantizar su efectividad. Como parte de este proceso, se llevó a cabo un **taller de inclusión en colaboración con profesores expertos** del programa PIE de un colegio en Lampa, dirigido tanto a los Maestros guías como al equipo del CEO del Programa Red de Formación Eléctrica para el Futuro.



01 Introducción

02 Contexto y Problemática

03 Fichas de Proyectos

04 Conclusiones

II) Objetivos principales de la iniciativa

Este proyecto surge como resultado de una alianza de colaboración entre Enel Distribución, **SOFOFA y Chile DUAL**. Su objetivo es crear y desarrollar competencias técnicas necesarias en la industria de distribución de energía eléctrica para estudiantes de último año de la especialidad de electricidad en liceos técnicos-profesionales. **Estas actividades se llevan a cabo en las dependencias** del CEO, contribuyendo así al desarrollo profesional y técnico de los participantes.

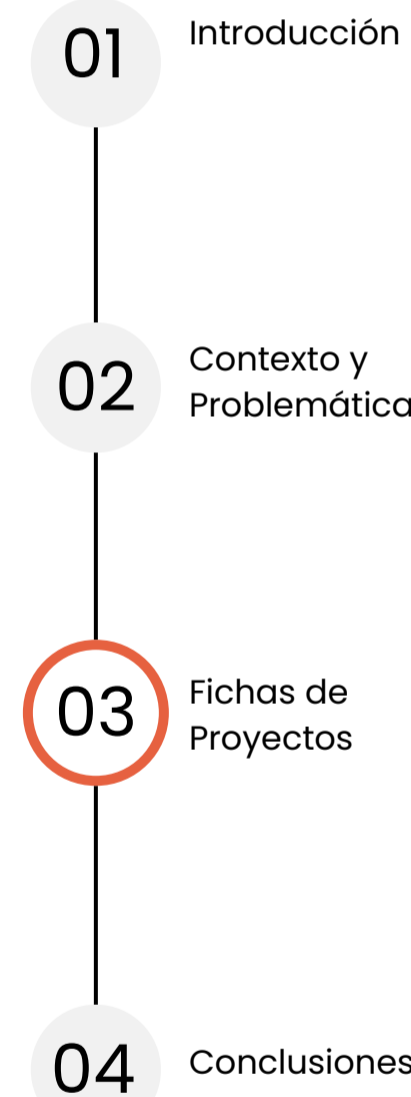
III) Etapas de implementación del programa

● Fase de Preparación

Esta fase inicial implica la convocatoria de los participantes, la planificación detallada de las actividades y la definición de los criterios de evaluación. Durante la convocatoria, se identifican y seleccionan los candidatos para el programa. La planificación incluye la organización de los recursos y la programación de las actividades. Los criterios de evaluación se establecen para medir el éxito del programa.

● Fase de Ejecución

En esta fase, se lleva a cabo la preparación de los participantes a través de charlas y cursos. Estos proporcionan a los participantes las habilidades y conocimientos necesarios para su inclusión laboral. Además, se realizan pasantías para dar a los participantes una visión práctica y directa del funcionamiento de la empresa.



- **Fase de Finalización**

Una vez concluidas las actividades del programa, se realiza una evaluación para medir el rendimiento y los logros de los participantes. Esta evaluación se basa en los criterios definidos en la fase de preparación. Al final de esta fase, se celebra una ceremonia para reconocer el esfuerzo y el compromiso de los participantes.

- **Fase de Prácticas Profesionales y Vínculo Contratista**

En esta última fase, se establecen cupos en las empresas contratistas, para que los participantes realicen sus prácticas profesionales. Una vez que los practicantes ingresan a las empresas, se realiza un seguimiento para asegurar su adaptación y aprendizaje. Finalmente, se evalúan las posibilidades de contratación de los practicantes en función de su rendimiento durante las prácticas.

IV) Actores Involucrados



Centro de Excelencia Operacional



Liceos



Sponsor



Empresas Contratistas

V) Indicadores de Resultados

Esta iniciativa, aunque relativamente reciente, surgió en 2020, pero su primer programa de inclusión de Personas con Discapacidad se llevó a cabo en 2023. Actualmente, se encuentra en proceso de seguimiento y evaluación de los indicadores clave de rendimiento (KPI) anuales.

En su etapa piloto en 2020, participaron un total de 20 estudiantes. Para el **año 2023**, se formaron un total de **120 estudiantes, procedentes de 2 colegios**. Entre ellos, **5 estudiantes presentaban distintos grados de discapacidad ligada al espectro autista**. Sin embargo, todos ellos demostraron un excelente nivel y completaron satisfactoriamente su paso por el CEO.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos**
- 04 Conclusiones



VI) Principales Dificultades

La principal dificultad es que al momento que estos 5 alumnos con discapacidad aprobaron, hubo mucha dificultad para **conseguir práctica**. Es muy difícil que una empresa contratista, que tiene un alto riesgo laboral, asuma el desafío de recibir alumnos con discapacidad.

Debido a esta situación, Enel estuvo a punto de dar por cerrado el desafío, ya que era complicado encontrar una actividad adecuada para los alumnos. Hubo una demora considerable, lo que llevó a pensar que no se lograría. Sin embargo, a finales de diciembre, la empresa OCA (contratista directa de Enel) recibió a un estudiante del Colegio Lampa, respaldado por la SOFOFA.

VII) Principal Aprendizaje

El aprendizaje obtenido de la implementación de iniciativas de inclusión ha demostrado que el impacto en la cultura y lenguaje de los trabajadores es significativo. La inclusión no solo cambia la dinámica de trabajo, sino que también modifica la forma en que los empleados se comunican y se relacionan entre sí. Este cambio cultural requiere el involucramiento activo de los líderes de la organización, quienes deben promover un ambiente de respeto y aceptación. Antes de la incorporación de los estudiantes del Programa de Inclusión Escolar (PIE), es esencial realizar un proceso de concientización para preparar a los equipos de trabajo.

Este proceso facilita la integración de estudiantes al destacar sus habilidades, como el armado de cajas para medidores, lo que ayuda a los empleados a valorar sus contribuciones. La inclusión beneficia a la organización y fomenta la diversidad laboral.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

Programa de Formación Inclusivo

La empresa ha establecido un programa de vinculación con una Escuela Especial para Personas con Discapacidad (PcD), enfocado en la creación de **oportunidades de capacitación para jóvenes interesados en roles como Operadores de Bodega**. Los espacios de capacitación, que combinan aspectos teóricos y prácticos, son facilitados por tutores internos debidamente capacitados para llevar a cabo esta gestión.

1) Desafíos Identificados

Se ha identificado una baja participación de personas con discapacidad en el mercado laboral, colocándolas en los quintiles de ingresos más bajos y generando una situación de vulnerabilidad social y económica en el país.

Esta baja participación se atribuye a la escasez de estudios medios o superiores, y a la tendencia de las Escuelas Especiales en el desarrollo de oficios que no son altamente demandados en el mercado laboral.

Entonces, el desafío consiste en **brindar apoyo a las Escuelas Especiales para diseñar y desarrollar programas formativos** que faciliten la inclusión de jóvenes con discapacidad en el mundo laboral.



II) Objetivos principales de la iniciativa

El objetivo fundamental de esta iniciativa es promover la empleabilidad de jóvenes con discapacidad intelectual moderada o leve. Se logra mediante la entrega de capacitación en oficios alineados con la demanda del mercado laboral. Esta estrategia busca no solo facilitar la inclusión real de estos jóvenes en el ámbito laboral, sino también generar un impacto positivo significativo en sus vidas y en la calidad de vida de sus familias.



III) Etapas de implementación del programa

El desarrollo de esta iniciativa se llevó a cabo mediante las siguientes etapas:

● **Postulación Voluntaria**

Invitación a colaboradores interesados en formar parte del programa mediante una postulación voluntaria.

● **Capacitación de Formadores**

Formación especializada de colaboradores seleccionados para desempeñar el rol de formadores.

● **Elaboración del Contenido y Acompañamiento Especializado**

Diseño del contenido de capacitación para los jóvenes, con el acompañamiento de un coach especializado en personas con discapacidad.

● **Implementación del Programa Teórico-Práctico en la Escuela**

Ejecución del programa de capacitación teórico-práctico en la escuela, proporcionando un entorno que simula las condiciones laborales reales de una empresa.

● **Charlas de Sensibilización en Equipos de Trabajo**

Realización de charlas de sensibilización dirigidas a los equipos de trabajo, enfocadas en la inclusión de Personas con Discapacidad (PcD).

● **Proceso Práctico en la Empresa**

Integración de los jóvenes en un proceso práctico en la empresa, consolidando la experiencia adquirida durante la capacitación.



01 Introducción

02 Contexto y Problemática

03 Fichas de Proyectos

04 Conclusiones

IV) Actores Involucrados

Los actores clave que participan en el programa se distribuyen en diferentes áreas, desempeñando roles fundamentales para su éxito:

- **Área de Personas**

Jefe de Bienestar y Comunicaciones: Encargado de supervisar el bienestar y la comunicación interna, desempeñando un papel esencial en la coordinación de actividades relacionadas con el programa.

- **Área de Post Venta**

Analista de Repuestos: Responsable de gestionar y analizar las necesidades de repuestos en el contexto del programa.

Analista Comercial: Encargado de evaluar y gestionar aspectos comerciales vinculados al programa.

Supervisor Comercial: Supervisa y coordina las actividades comerciales relacionadas con el programa.

Jefe de Operaciones: Líder de las operaciones diarias, proporcionando apoyo crucial para la implementación del programa.

Operadores de Bodega: Desempeñan un papel operativo en la gestión de materiales y recursos necesarios para el programa.

- **Área de Post Venta**

Jefe de Cultura Lean: Encargado de liderar las iniciativas relacionadas con la cultura Lean, contribuyendo al desarrollo efectivo del programa.

- **Prevención de Riesgos**

Experto en Prevención de Riesgos: Responsable de garantizar que se implementen medidas de seguridad adecuadas, contribuyendo así a la prevención de riesgos en todas las etapas del programa.

Estos actores, representando diversas áreas de la organización, colaboran de manera sinérgica para asegurar una implementación exitosa del programa, cada uno aportando su experiencia y responsabilidades específicas.





V) Indicadores de Resultados

El indicador considerado es el número de estudiantes que completan su práctica, es decir, aquellos que concluyen satisfactoriamente su participación en el programa.

De ellos, 8 jóvenes egresados del programa se quedaron trabajando con SKC. Posteriormente, algunos buscaron nuevos desafíos laborales, lo que significa que se entregan herramientas útiles, que permiten una real inclusión de PcD al mundo laboral.

VI) Principales Dificultades

Las principales dificultades identificadas en el programa son las siguientes:

- **Adaptación de los equipos**

Desafío de lograr que los equipos puedan interactuar de manera adecuada con personas con discapacidad, especialmente cuando se trata de discapacidades intelectuales de carácter moderado.

- **Certificación de Competencias Laborales**

Dificultad para llevar a cabo procesos de certificación de competencias laborales en entidades que emplean instrumentos estandarizados, los cuales ya representan un desafío por sí mismos para personas con discapacidad intelectual.

- **Compatibilización de Requerimientos del Negocio y Acompañamiento Necesario:**

Reto de conciliar los requisitos propios del negocio con la atención y apoyo necesarios para integrar a una persona con discapacidad intelectual en un entorno laboral.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

VII) Principal Aprendizaje

Los principales aprendizajes derivados de este programa incluyen:

- **Impacto Integral de la Inclusión Laboral**

La entrega de herramientas para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD) no solo beneficia al joven directamente involucrado, sino que también genera un impacto positivo en sus familias, en las escuelas y entre los propios trabajadores. Este valor es transversal y contribuye al bienestar general de todos los participantes.

- **Viabilidad de Inclusión con Recursos**

Moderados:

Se ha constatado que generar espacios de inclusión laboral no requiere necesariamente grandes inversiones monetarias. Estos programas pueden ser implementados con presupuestos bajos, siempre y cuando se cuente con equipos dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en un acompañamiento efectivo.

- **Viabilidad de Inclusión con Recursos**

Moderados:

Es crucial preparar adecuadamente a los equipos que recibirán a Personas con Discapacidad (PcD). La capacitación de estos equipos es esencial para que puedan ajustar sus interacciones y proporcionar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.



La invitación es a entender el valioso rol que tienen las organizaciones en las oportunidades de desarrollo de personas que por variadas circunstancias (Sociales, físicas, intelectuales, económicas, etc) cuentan con menos herramientas para insertarse al mundo laboral.

A través de estos espacios se puede generar impactos importantes, que cambian vidas, no sólo de las personas con las que nos vinculamos directamente, sino que también de las familias, de los colegios y de la propia organización, a través del “sentido” que se le puede ofrecer al trabajo de un colaborador.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



3

Fichas de Buenas Prácticas de instituciones de educación superior

- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

Diploma en Habilidades laborales

Este programa de formación socio-laboral está dirigido a personas con **discapacidad intelectual incluido en un contexto universitario.**

Consiste en entregar una instancia formativa integral que ofrece una experiencia universitaria inclusiva a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, a través de un currículum flexible y adaptado a sus necesidades, que les permita mejorar su calidad de vida, desarrollar habilidades sociales y laborales, centradas en la interacción y en la práctica, que les permita una inserción laboral efectiva y con ello una plena inclusión social

1) Desafíos Identificados

Abordar el desafío de mejorar la inclusión de los estudiantes con discapacidad en el entorno laboral, buscando incrementar gradualmente su compromiso y prolongar su participación efectiva en el lugar de trabajo.



II) Objetivos principales de la iniciativa

Facilitar la transición exitosa de los estudiantes con discapacidad intelectual hacia una plena inclusión social.

Esta plena inclusión social implica tanto la **inserción laboral exitosa en entornos laborales externos a través de medidas específicas destinadas a mejorar su adaptación y desempeño** en el ámbito laboral, como también el desarrollo personal de todas las áreas del desarrollo humano como , artísticas , deportivas entre otras.



III) Etapas de implementación del programa

El Diploma en Habilidades Laborales es un programa de formación socio laboral que, inserto en el ámbito universitario, tiene una duración de tres años divididos en seis semestres académico.

La primera etapa está concebida como una exploración activa de habilidades e intereses mediante el acercamiento a diferentes áreas del conocimiento, la cual se desarrolla durante los dos primeros semestres académicos.

En el segundo año se inicia un período de profundización del desarrollo de habilidades laborales específicas y concretas, mediante una capacitación en una de las Especialidades que el Programa ofrece, la cual se extiende durante el tercer y cuarto semestre.

Finalmente, el Programa establece un proceso de práctica especializada en empresas o instituciones afines a las diferentes especialidades, el cual se inicia en el cuarto semestre y continúa a lo largo del quinto y sexto, aumentando la frecuencia progresivamente, de manera de facilitar la adaptación al mundo laboral.

Este enfoque del aprendizaje centrado en la practica , es decir **“aprender haciendo”** es el mas indicado para consolida los aprendizajes en los alumnos.

Además, a lo largo del Programa, los alumnos tienen la posibilidad de participar en **talleres artísticos, culturales y deportivos** que ofrece la Universidad para todos sus estudiantes.



IV) Actores Involucrados

- **Dirección Programa en cada sede: Santiago, Viña del Mar y Concepción**
- **Coordinación Académica y Adiministrativa**
Encargados de todo el manejo académico, adaptación de material y coordinación con profesores.
Encargados de los procesos administrativos requeridos para el funcionamiento del programa.

- **Coordinación Psicológica**
Encargados del proceso de postulación al programa y de el apoyo y contención psicológica de los alumnos regulares, y la relación con las familias.
- **Coordinadores Laborales**
Encargados de organizar y planificar los procesos de práctica laboral.
Catastros laborales y contacto con empleadores para el necesario feedback para alumnos y egresados.

V) Indicadores de Resultados

- **Demanda por Ingreso**
- **Tasas de Inserción Laboral**
- **Tasas de Deserción**
- **Índices de calidad de vida, pre y post Programa de Formación**

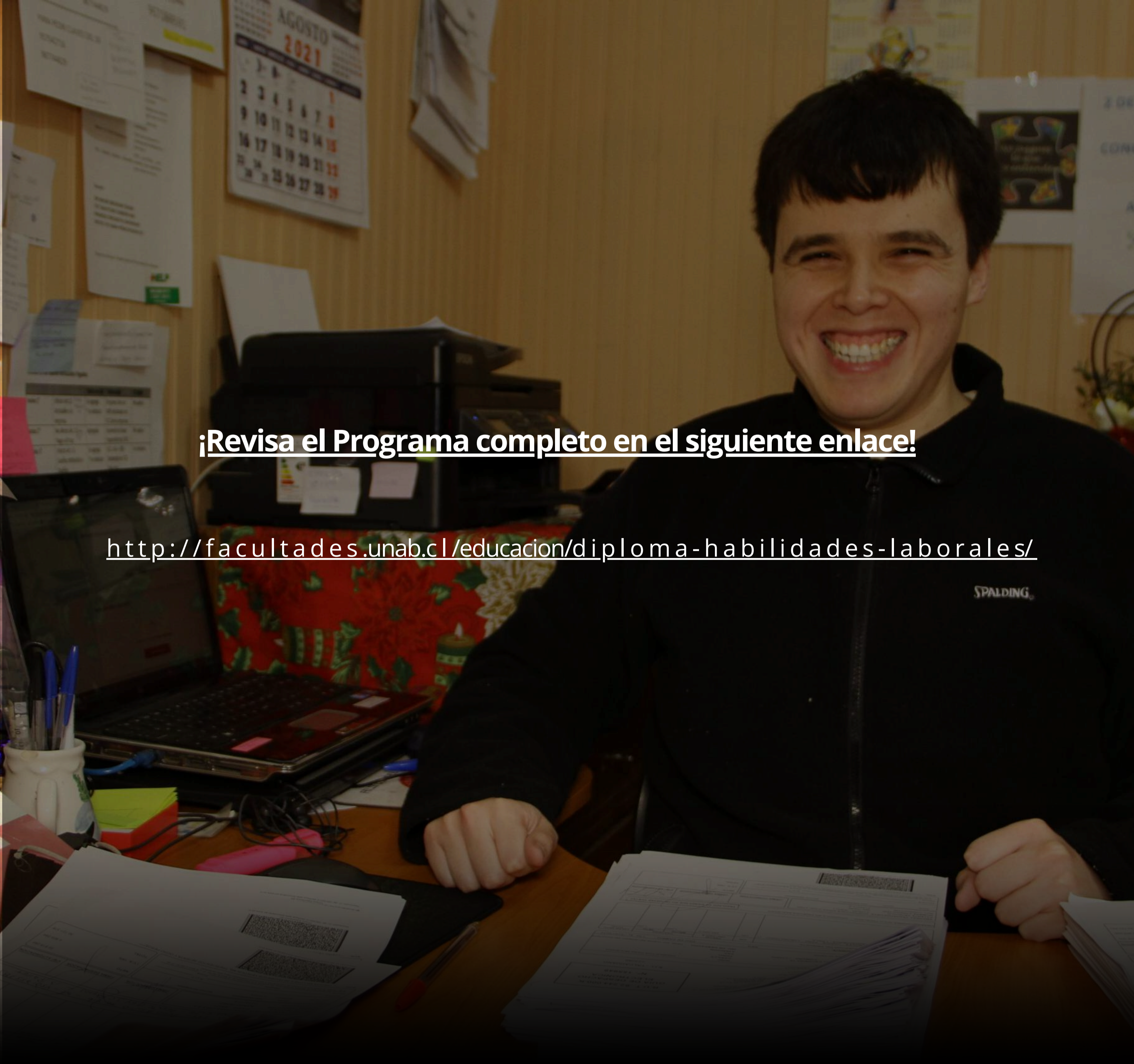
VI) Principales Dificultades

Las principales dificultades del programa, siempre están vinculadas a las **barreras existentes en el entorno, especialmente el políticas publicas**. Los jóvenes con discapacidad intelectual incluidos en contextos universitarios, no pueden acceder ni a CAE, ni a la TNE, simplemente por ser un programa de formación y no una carrera con título o grado.

En la inserción laboral misma, las empresas aunque cuenten con un gestor laboral, aún carecen de mucha información y conocimiento de como trabajar con recursos humanos con discapacidad.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



¡Revisa el Programa completo en el siguiente enlace!

<http://facultades.unab.cl/educacion/diploma-habilidades-laborales/>

VII) Principal Aprendizaje

El principal aprendizaje para toda la comunidad universitaria, ha sido el **desarrollo de una verdadera cultura inclusiva** en todos los niveles , alumnos, profesores, docentes, administrativos, autoridades entre otros.

Los alumnos que se han formado en sus carreras tradicionales, compartiendo en el Campus con jóvenes con discapacidad, han adquirido un aprendizaje que les permitirá ser profesionales mas completos y capaces de manejarse con la diversidad en sus ambientes laborales futuros.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos**
- 04 Conclusiones

CIADE Centro Integral de acompañamiento y desarrollo del estudiante

El Centro Integral de Acompañamiento y Desarrollo del Estudiante (CIADE) de la Universidad Andrés Bello, tiene como objetivo acompañar y orientar al estudiante en los ámbitos académicos, vocacionales y psicoeducativos.

Durante el año, el CIADE realiza diversas actividades para los estudiantes, con el fin de ayudarles a integrarse de la mejor manera a la UNAB, optimizar sus procesos de aprendizaje, mejorar su desempeño académico y resolver situaciones que puedan obstaculizar su continuidad dentro de la universidad.

1) Desafíos Identificados

Contribuir a la consolidación de una comunidad que respeta y valora la diversidad.

A su vez la DEI, dirección de educación inclusiva desarrolla acciones de apoyo personalizada a los estudiantes con discapacidad, implementando los ajustes razonables académicos, sociales y de accesibilidad en forma personalizada.



II) Objetivos principales de la iniciativa

Facilitar la transición exitosa de los estudiantes con discapacidad intelectual hacia una plena inclusión social.

Esta plena inclusión social implica tanto la **inserción laboral exitosa en entornos laborales externos a través de medidas específicas destinadas a mejorar su adaptación y desempeño** en el ámbito laboral, como también el desarrollo personal de todas las áreas del desarrollo humano como, artísticas, deportivas entre otras.



III) Actores Involucrados

- **Alumnos de carreras regulares con algún tipo de discapacidad**
- **Docentes UNAB**
- **Equipo Profesional de Apoyo para estudiantes**
- **Familias de personas con discapacidad**

III) Principal Aprendizaje

El CIADE nos ha permitido comprender a profundidad las necesidades de nuestros alumnos, reconociendo su individualidad y las diversas situaciones que pueden enfrentar durante su trayectoria universitaria. A partir de este conocimiento, hemos podido identificar áreas de mejora en nuestra oferta académica, servicios estudiantiles y políticas institucionales, siempre con el objetivo de brindarles el apoyo necesario para alcanzar su máximo potencial.



Conecta Inklusivo UNAB

Consiste en una herramienta que permite conectar directamente a empleadores e industria a jóvenes egresados de la Unab que acrediten algún tipo de discapacidad. Especialmente los egresados del programa Diploma en Habilidades Laborales diseñado para la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en un entorno inclusivo.

i) Desafíos Identificados

Permitir que los jóvenes con algún tipo de discapacidad puedan desempeñarse en forma activa en la sociedad.



II) Objetivos principales de la iniciativa

Conectar en un espacio virtual a las empresas que buscan RRHH con discapacidad a fin de fomentar una cultura organizacional inclusiva y a los jóvenes en busca de trabajo.

Los jóvenes egresados suben sus C.V y las empresas pueden ver cuales puestos de trabajo se adecuan a sus competencias.



III) Actores Involucrados

- **Alumnos egresados UNAB**
- **Equipo profesional de programa**
- **Familias de personas con discapacidad**

III) Principal Aprendizaje

Conecta Inclusivo nos ha enseñado que cuando se brinda la oportunidad de que cada individuo aporte sus habilidades y talentos desde sus propias fortalezas, sin importar su condición, se generan resultados extraordinarios. Al adaptar los puestos de trabajo a las capacidades de cada persona, no solo se logra cumplir con los objetivos esperados, sino que se crea un ambiente laboral más inclusivo, diverso y productivo.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



MÁS UNIVERSIDAD

Programa de Apoyo para la Inclusión Laboral para Estudiantes y Egresados con Discapacidad.

El Programa de Apoyo para la Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados con Discapacidad es un servicio ofrecido por la Subdirección de Diversidad e Inclusión de la Universidad Autónoma de Chile destinado a facilitar y promover la transición exitosa al ámbito laboral.

Este servicio se ofrece a estudiantes de 4to, 5to año y egresados de las carreras, y está orientados a entregar herramientas de apresto laboral y equilibrio ocupacional, y a la vez articular redes con empresas que ofrecen cargos en base a los lineamientos de la ley 21.015.

I) Desafíos Identificados

El Programa surge a partir de las necesidades identificadas entre los estudiantes con discapacidad de nuestra institución educativa. El objetivo es brindar apoyo durante la transición hacia la vida laboral tras alcanzar hitos académicos significativos, como completar una carrera universitaria o iniciar prácticas



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

II) Objetivos principales de la iniciativa

Facilitar la transición exitosa de los recién egresados universitarios con discapacidad al mercado laboral, proporcionando apoyo integral, capacitación especializada y oportunidades de empleo inclusivas. El programa busca promover la igualdad de oportunidades, fomentar la autonomía y el empoderamiento de los estudiantes con discapacidad, y sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la inclusión laboral.

III) Etapas de implementación del programa

● Evaluación y Asesoramiento Individualizado

- Realización de evaluaciones personalizadas para identificar las necesidades y habilidades de cada estudiante con discapacidad.
- Asesoramiento individualizado para desarrollar estrategias adaptadas a las necesidades específicas de cada participante.
- Implementación de un plan de acción personalizado para facilitar la inclusión laboral y superar posibles barreras.

● Capacitación Integral

- Ofrecimiento de programas de capacitación especializada en habilidades laborales y competencias requeridas en el mercado actual.
- Talleres y cursos diseñados para fortalecer habilidades técnicas, sociales y emocionales de los estudiantes.
- Acceso a recursos y herramientas educativas adaptadas para promover la inclusión y el desarrollo profesional.

● Apoyo en la Búsqueda de Empleo

- Asistencia en la elaboración de currículums y cartas de presentación adaptadas a las necesidades del mercado laboral.
- Entrenamiento en técnicas de entrevista y networking para mejorar las oportunidades de inserción laboral.
- Colaboración con empresas para promover ofertas laborales inclusivas y favorecer la contratación de personas con discapacidad.

● Seguimiento y Apoyo Post-Empleo

- Establecimiento de mecanismos de seguimiento para garantizar la adaptación y el éxito en el puesto de trabajo.
- Proporcionar apoyo continuo para abordar posibles desafíos o dificultades que puedan surgir en el entorno laboral.
- Promoción de espacios de retroalimentación para mejorar la experiencia laboral y favorecer el crecimiento profesional a largo plazo.





IV) Actores Involucrados

En la sección de actores involucrados, se destaca la figura del **Terapeuta Ocupacional**, quien desempeña un papel fundamental en el programa. El Terapeuta Ocupacional trabaja directamente con los participantes, brindando apoyo individualizado para maximizar su potencial y fomentar su integración exitosa en el mercado laboral. Además, se encarga de activar redes de apoyo y proporcionar acompañamiento durante todo el proceso, asegurando así un enfoque integral y personalizado para cada estudiante con discapacidad.

V) Indicadores de Resultados

El indicador de impacto del programa se encuentra actualmente **en proceso de implementación y medición**. Dado este estado, aún no se disponen de resultados concretos para compartir. **La organización está comprometida en desarrollar un sistema de evaluación robusto** que permita medir de manera precisa el impacto del programa en la inserción laboral de personas con discapacidad. Una vez completado este proceso, la organización estará en condiciones de proporcionar datos concretos sobre los resultados y logros alcanzados por el programa.

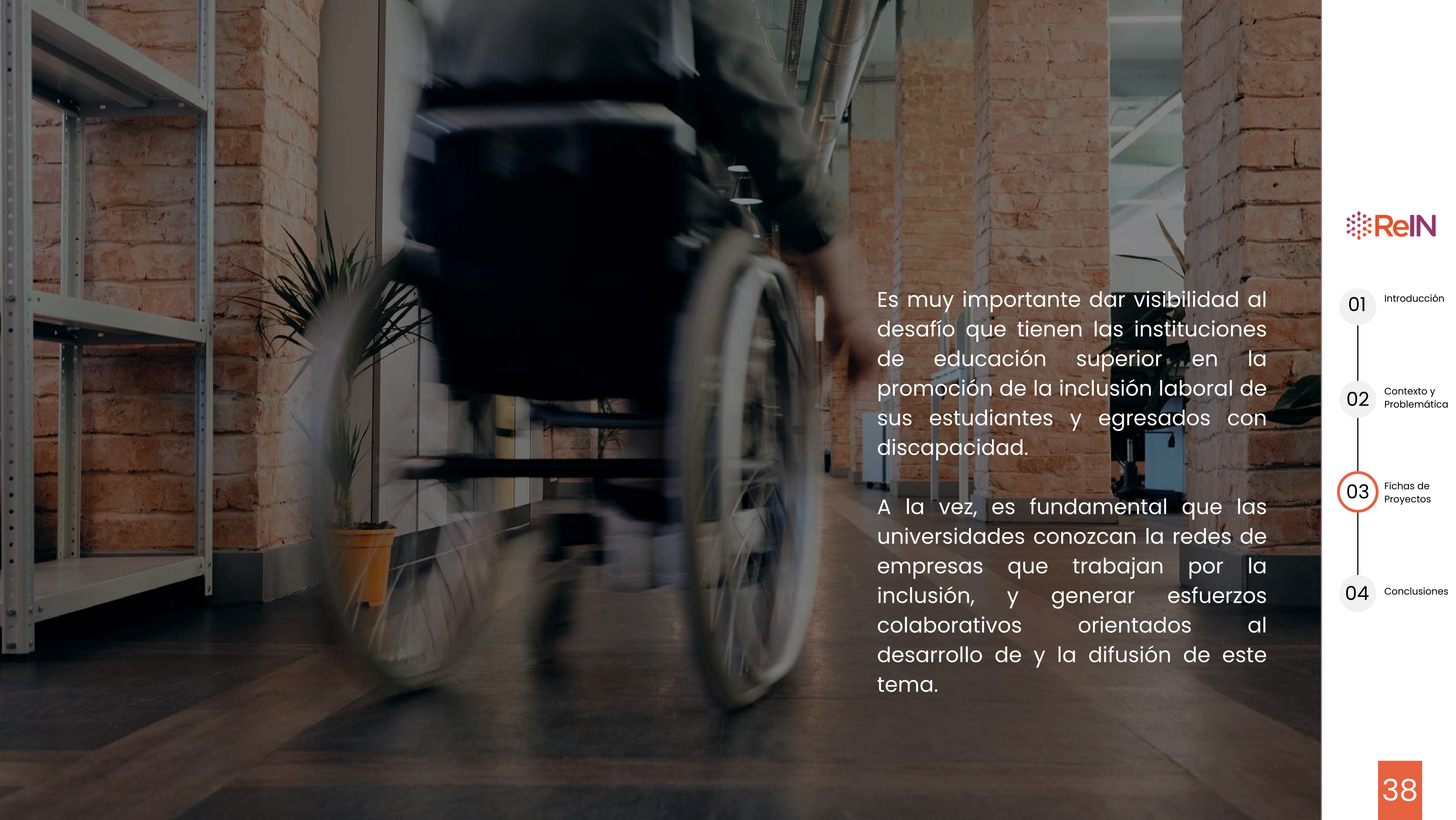
VI) Principales Dificultades

Las principales dificultades están asociadas a la transversalización de estos servicios. Dentro de la universidad existen diferentes unidades que se ven involucradas en los mecanismos y procesos de este Programa, lo cual complejiza las gestiones.

VII) Principal Aprendizaje

El desarrollo de mecanismos universitarios para la promoción de la inclusión laboral permite una mayor articulación de redes y ofrecer al mercado laboral profesionales concientizados y con mejores herramientas para dar respuestas a sus roles.

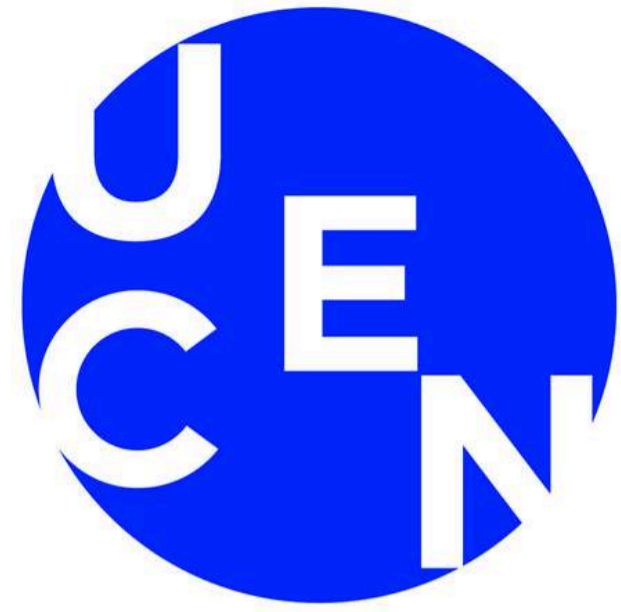




Es muy importante dar visibilidad al desafío que tienen las instituciones de educación superior en la promoción de la inclusión laboral de sus estudiantes y egresados con discapacidad.

A la vez, es fundamental que las universidades conozcan la redes de empresas que trabajan por la inclusión, y generar esfuerzos colaborativos orientados al desarrollo de y la difusión de este tema.

- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos**
- 04 Conclusiones



Universidad
Central

Programa Universitario de Formación Sociolaboral para Personas en Situación de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (Prufodis)

El programa PRUFODIS **consiste en preparar a personas en situación de discapacidad** intelectual y del desarrollo en la formación sociolaboral para favorecer la inclusión social y laboral **en base al desarrollo de competencias básicas**, de empleabilidad y específicas en un puesto de trabajo para adaptarse en diferentes contextos laborales.

I) Desafíos Identificados

En el **año 2006 se da inicio al Programa** Universitario de Formación Sociolaboral, Prufodis, bajo el convenio de colaboración entre la Fundación Hineni y la Universidad Central de Chile como una oportunidad para acceder a la educación superior de personas en situación de discapacidad intelectual y del desarrollo, en un contexto universitario y al mundo laboral.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

II) Objetivos principales de la iniciativa

El programa tiene 3 objetivos principales:

- Promover la inserción social de las personas en situación de discapacidad intelectual a través de la realización de un trabajo como medio para la incorporación plena de las personas en la comunidad universitaria.
- Mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas en situación de discapacidad intelectual.
- Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas en situación de discapacidad intelectual en la comunidad y la empresa.

III) Etapas de implementación del programa

La implementación del Programa, se traduce en la elaboración de un Plan de estudio, específicamente el planteamiento de un perfil de egreso, competencias asociadas a este perfil, presentación de las asignaturas asociadas a las competencias y plan de estudio.



El Plan de estudio y perfil de egreso se presenta al comité de Facultad, consejo de rectoría, y consejo académico superior de la Universidad. Posteriormente, aprobado el plan de estudio, se levanta una resolución.

IV) Actores Involucrados

- **Directora de la carrera de pedagogía en educación diferencial**, a cargo de la dirección del Programa, liderando y supervisando las actividades generales.
- **Coordinación académica del Programa**, responsable de gestionar y organizar el funcionamiento interno para asegurar una implementación efectiva.

- **Psicóloga especializada en apoyo a la familia**, encargada de brindar atención individualizada a familias y estudiantes, abordando necesidades específicas relacionadas con la transición a la vida adulta.
- **Gestora laboral**, responsable de buscar oportunidades de prácticas de aprendizaje laboral para los estudiantes a lo largo de los tres años de formación.



V) Indicadores de Resultados

Al ser un Programa de formación con un plan de estudio y perfil de egreso para desarrollar competencias, la medición interna de BBPP, se puede entender **como la evaluación que realizan las y los estudiantes a los docentes del Programa.**

La evaluación docente, en el año 2023 fue aplicada al 100% de los docentes, lo que significa que respondieron en el caso de la sede de Santiago, 16 estudiantes.

En el caso de la sede de Coquimbo, la evaluación docente fue aplicada a 6 de estudiantes

VI) Principales Dificultades

Las dificultades predominantes están **vinculadas a las barreras existentes** en el entorno, particularmente en relación con actitudes asistencialistas hacia los estudiantes del programa.

En las empresas donde llevan a cabo sus prácticas, se evidencia un bajo conocimiento sobre las personas en situación de discapacidad intelectual y del desarrollo.

Además, se enfrenta a la limitada presencia de una cultura inclusiva a nivel empresarial, lo que se traduce en una baja tasa de contratación de los estudiantes al concluir los tres años de formación.

VII) Principal Aprendizaje

El principal aprendizaje ha sido la **construcción de una cultura inclusiva dentro del ámbito universitario.** Esto va más allá de la mera admisión de personas en situación de discapacidad intelectual y del desarrollo; se trata de crear un entorno donde estas personas no solo accedan a la educación superior, sino que también participen de manera plena en todas las facetas de la vida universitaria.



Promover una cultura inclusiva implica fomentar la aceptación y la comprensión mutua entre todos los miembros de la comunidad universitaria, desafiando estereotipos y prejuicios arraigados. Se busca ir más allá de la mera tolerancia, aspirando a una verdadera integración donde cada persona, independientemente de sus capacidades, pueda contribuir y beneficiarse plenamente del entorno académico.

Además, la **desmitificación y superación de estigmas asociados a la discapacidad intelectual y del desarrollo son elementos clave en este proceso**. Esto implica educar a la comunidad universitaria sobre las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad, derribando mitos y creencias limitantes. Al hacerlo, se contribuye a la construcción de una cultura más inclusiva y se fomenta el respeto por la diversidad, creando un ambiente en el que cada estudiante pueda alcanzar su máximo potencial, independientemente de sus habilidades y características individuales.

Te invitamos a visitar la siguiente página:

https://www.ucentral.cl/programa-universitario-de-formacion-socio-laboral-para-personas-en-situacion-de-discapacidad-intelectual-prufodis/prontus_ucentral2012/2015-01-30/154130.html



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

Duoc UC



Estrategias de acompañamiento para el fortalecimiento de la progresión en estudiantes con discapacidad.

Considerando el objetivo de promover la inclusión, delineado en el Plan de Desarrollo Estratégico, donde se destaca el compromiso de fortalecer la equidad de género y apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales, **Duoc UC se compromete a fomentar prácticas educativas inclusivas para que todos los individuos puedan alcanzar sus metas académicas y personales** en un ambiente inspirado en su identidad Católica, según lo establecido en su Política Institucional de Inclusión para Estudiantes con Discapacidad 2023. Consciente de la importancia de estas metas, la institución dirige su trabajo por establecer directrices que impulsen acciones y recursos de apoyo en esta área.

En este contexto, se manifiesta una preocupación importante por la **progresión curricular**, la **titulación** y la **empleabilidad de los estudiantes** que declaran alguna discapacidad y/o necesidad educativa especial. Para abordar esta preocupación, Duoc UC se compromete a fortalecer y diversificar los apoyos y prácticas institucionales. Con este fin, se han diseñado tres líneas de acción:

- **Apoyo Psicoeducativo**
- **Apoyo Académico a través de Tutorías**
- **Acompañamiento y formación Docente**



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

I) Objetivos principales de la iniciativa

El objetivo de esta propuesta es **desplegar un sistema de acompañamiento integral para Estudiantes en Situación de Discapacidad y con Necesidades Educativas Especiales** que cursan estudios en Duoc UC, para el fortalecimiento de su progresión académica considerando y respondiendo a los distintos tipos de discapacidad y sus necesidades particulares.

Entre los objetivos específicos se encuentran:

- Identificar necesidades específicas de acompañamiento para la progresión de los estudiantes con discapacidad que cursan sus estudios en Duoc UC, con orientación en: fortalecimiento vocacional, apoyos psicoeducativos, progresión e inserción laboral.
- Desarrollar iniciativas y/o programas que respondan a las necesidades de acompañamiento y distintos tipos de discapacidad, buscando atender aspectos vocacionales, psicoeducativos, de progresión e inserción laboral.

- Evaluar desde una perspectiva mixta las iniciativas y/o Programas realizadas y socializar los resultados al conjunto del subsistema técnico-profesional.
- Asesorar y/o formar a docentes Duoc en temáticas de Inclusión para estudiantes en Situación de Discapacidad y/o con Necesidades Educativas Especiales
- Escalar y generar estándares comunes y diferenciados por sedes a partir de las experiencias obtenidas.



II) Etapas de implementación del programa

Para garantizar el adecuado y efectivo cumplimiento de los objetivos plasmados en este proyecto se llevarán a cabo las siguientes etapas y sus respectivas acciones:

- **Etapas 1: Diagnóstico de necesidades específicas de acompañamiento.**
 - Diseño de propuesta metodológica para levantamiento focalizado.
 - Levantamiento de información de actores significativos de la institución (empresas inclusivas, liceos TP, servicio público y familias).
- **Etapas 2: Iniciativas y/o programas que favorezcan la progresión de estudiantes con discapacidad, priorizadas.**
 - Selección de iniciativas y/o programas para favorecer la progresión de los estudiantes con discapacidad.
 - Validación del programa para favorecer la progresión de los estudiantes con discapacidad,

- **Etapas 3: Incorporación de profesionales para la atención de estudiantes que requieran atención y/o acompañamiento psicosocial.**
 - Incorporación de especialistas para la implementación del proyecto. Entre ellos se encuentran Psicopedagogos, Terapeutas Ocupacionales, Fonoaudiólogos y Educadores Diferenciales.
 - Realización de capacitaciones y acciones de alineamiento interno.
- **Etapas 4: Evaluación desde una perspectiva mixta las iniciativas y/o Programas, realizado y socializado.**
 - Análisis cuantitativo descriptivo de indicadores.
 - Evaluación cualitativa de implementación.
 - Publicación artículos científicos.



- **Etapas 5: Escalamiento de iniciativas en distintas sedes y campus de Duoc UC.**
 - Evaluación cuantitativa de participación y satisfacción con la implementación.
 - Evaluación Cualitativa de implementación y experiencia.



III) Actores Involucrados

El proyecto se encuentra inserto en la Dirección de Formación y Desarrollo Docente de Duoc UC, Dirección que cuenta con una unidad de Inclusión. El proyecto cuenta con un modelo de gestión interna y que posee una orgánica de articulación con otras áreas de la institución. Este proyecto cuenta con la participación de:

- **Dirección de Vinculación e Integración Institucional**
- **Dirección de Estudios y Progresión Estudiantil**
- **19 sedes a lo largo de Chile**
- **Subdirección de Procesos Académicos**

Las instancias y mecanismos de articulación se han dividido por ámbito de relacionamiento:

- **Comité Directivo Fondo de Desarrollo Institucional (FDI)** Integrado por el Rector y el equipo Directivo del proyecto. Sus funciones son definir líneas estratégicas, priorizaciones de áreas de trabajo para la ejecución del proyecto y monitorear avances y resultados.
- **Mesa de Gestión y Coordinación:** integrado por el equipo ejecutivo del proyecto, profesionales de la implementación operacional del proyecto. Su rol es ejecutar el proyecto, dar seguimiento a los indicadores, asegurar su cumplimiento y proporcionar la información necesaria sobre la gestión para retroalimentar esta iniciativa, al director del proyecto, al Rector y al Comité Directivo en su conjunto.

IV) Indicadores de Resultados

Los indicadores que permitirán establecer el efectivo cumplimiento de los objetivos son:

- Priorización de necesidades de acompañamiento por tipo de discapacidad.
- Porcentaje de satisfacción de los participantes de Programas o iniciativas piloto.
- Porcentaje de implementación de programas en todas las sedes de Duoc UC.
- Evaluación cuantitativa de participación y satisfacción con la implementación.

V) Principales Dificultades

Entre las principales dificultades que se han detectado para implementar el proyecto están:

- Articulación de las sedes en torno al proyecto: es importante considerar que Duoc UC cuenta con 19 sedes y campus a la largo de todo Chile, con un universo aproximado de 100.000 estudiantes.
- Dispositivo de intervención: Duoc UC cuenta con estudiantes que han declarado explícita y voluntariamente tener una discapacidad o necesidad educativa especial. A lo largo de las distintas sedes existe importante volumen de estudiantes en esta condición que desafía la construcción de un complejo sistema de intervención psicosocial.
- Construcción de orientaciones para procesos de práctica profesional para estudiantes con Discapacidad y/o Necesidades Educativas Especiales: la construcción de un protocolo que ilumine el tránsito de los estudiantes desde su práctica profesional hasta su inserción laboral aún es un proceso que está en construcción.

VI) Principal Aprendizaje

El principal aprendizaje que la comunidad Educativa Duoc UC puede manifestar es la toma de conciencia y la responsable instalación de una verdadera cultura para la inclusión, la cual permea las diversas áreas de desarrollo de la institución.

El formar personas con sólida base ética capaces de actuar con éxito en los actuales desafíos del mundo laboral y con compromiso en el desarrollo de la sociedad, se debe a entender que el estudiante es y debe ser el centro del proceso de educativo, asumiendo un desafío con cada uno de ellos en su particularidad, su dignidad humana y sus características personales.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



Beca Apoyo Técnico y Acompañamiento Estudiantes con Discapacidad

En el marco de la Implementación de la Política de Diversidad e Inclusión y con el fin de fortalecer los procesos de provisión de apoyos académicos para estudiantes con discapacidad, INACAP crea un Fondo de Ayudas Técnicas, Tecnologías de Apoyo y Servicios de Apoyo, que provienen del Proyecto Estratégico de Diversidad e Inclusión, disponible para estudiantes con discapacidad que requieran de ellas para su formación en INACAP.

Este plan de Ayudas Técnicas, Tecnologías y/o Servicio de Apoyos, está **dirigido a las y los estudiantes con discapacidad que estén cursando estudios de pregrado en el Instituto Profesional, Centro de Formación Técnica o la Universidad Tecnológica de Chile INACAP**, que tengan su Registro Nacional de Discapacidad vigente o sean asignatarios de una pensión de invalidez, y pertenezcan al 70% más vulnerable de la población.

Un Equipo Técnico conformado por representantes de Sede Central y las Sedes a nivel nacional, es el encargado de difundir, recepcionar las postulaciones y asignar los recursos de acuerdo con lo estipulado en las Bases de Postulación.

1) Desafíos Identificados

Proveer apoyo y ayudas técnicas a los y las estudiantes con discapacidad de INACAP de acuerdo con sus necesidades, con el fin de que puedan acceder y progresar académicamente en sus estudios y participar en igualdad de condiciones de la vida estudiantil. De esta manera, contribuir a una convivencia armónica y equitativa entre todos los y las estudiantes.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

II) Objetivos principales de la iniciativa

El objetivo de este beneficio es apoyar al estudiantado con discapacidad de INACAP y contribuir a disminuir las barreras de participación y aprendizaje.

III) Etapas de implementación del programa

1. Publicación de las Bases de Postulación y Formulario de Postulación.
2. Creación de Reglamento de la Beca, su adjudicación y entrega
3. Conformación de Comité Técnico integrado por representantes de Sedes a nivel nacional y de Sede Central.
4. Difusión y convocatoria de la iniciativa con plazos establecidos hacia los estudiantes y comunidad educativa.
5. Revisión y selección de beneficiarios en base a criterios establecidos en las Bases de Postulación y Reglamento que rige las condiciones de este beneficio institucional.



6. Publicación resultados y notificación a los beneficiarios/as.
7. Entrega de los apoyos a los y las estudiantes beneficiarios/as.

IV) Actores Involucrados

- **Dirección de Vida Estudiantil de Sede Central**
- **Dirección de Financiamiento Estudiantil de Sede Central**
- **Equipo de las Direcciones de Asuntos Estudiantiles en las Sedes a nivel nacional**



V) Indicadores de Resultados

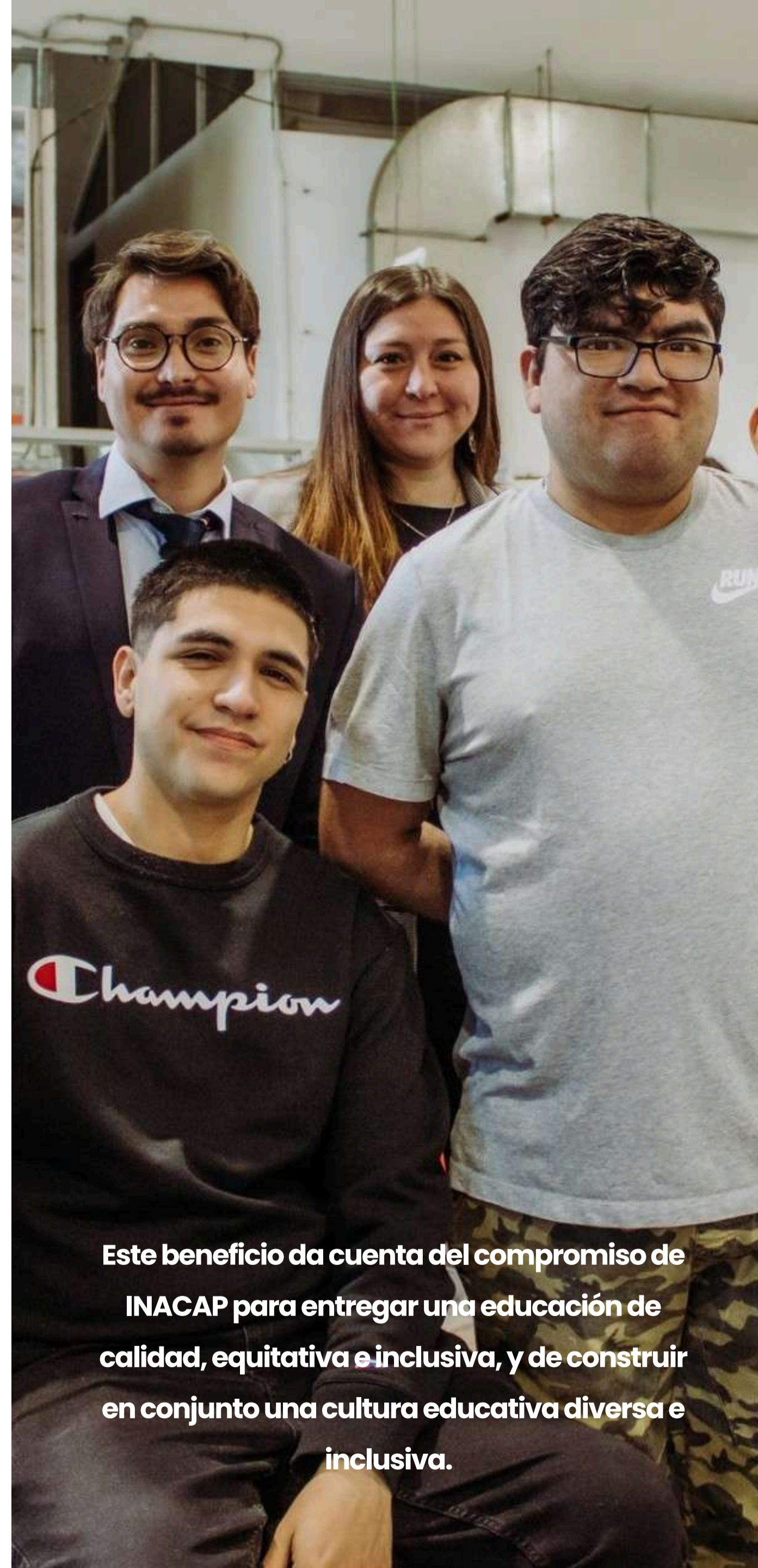
- Cantidad de estudiantes postulantes
- Cantidad de estudiantes beneficiarios/as
- Cantidad de Sedes participantes y postulaciones por cada una
- Progresión académica de los y las estudiantes beneficiarios/as.

VI) Principales Dificultades

- Establecer criterios objetivos para la entrega eficiente de recursos que son limitados en relación con la demanda y necesidades de apoyo de los y las estudiantes con discapacidad.
- Optimizar el proceso de postulación y los tiempos en que se asigna este beneficio, previo al inicio año académico.
- La alta demanda y cantidad de postulaciones a nivel nacional, en relación con los recursos disponibles.
- Articulación con las fuentes de financiamiento que entrega SENADIS, de manera de abarcar una mayor cantidad de estudiantes con discapacidad beneficiarios/as.

VII) Principal Aprendizaje

Relevancia y necesidad de una articulación eficiente entre las áreas y actores involucrados.



Este beneficio da cuenta del compromiso de INACAP para entregar una educación de calidad, equitativa e inclusiva, y de construir en conjunto una cultura educativa diversa e inclusiva.



01 Introducción

02 Contexto y Problemática

03 Fichas de Proyectos

04 Conclusiones



Ajustes Razonables para Estudiantes con Discapacidad para su formación educativa

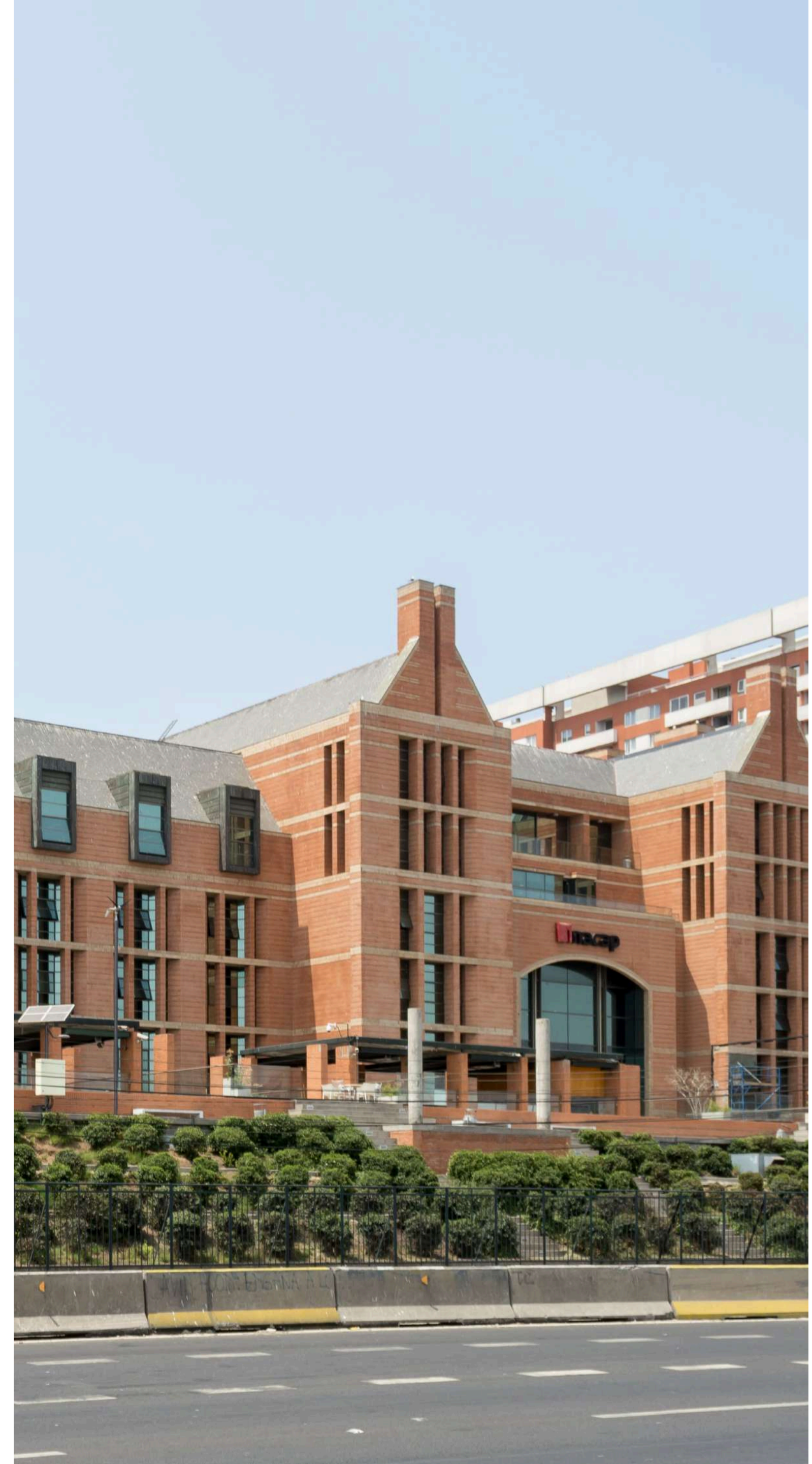
Considerando la normativa nacional vigente y nuestras políticas institucionales, sumado al fuerte compromiso de INACAP para avanzar a hacia espacios académicos inclusivos, se fortalece y se desarrolla un sistema de implementación de Ajustes Razonables para estudiantes con discapacidad, considerando las diversas experiencias del territorio nacional, con el objetivo de brindar oportunidades en el acceso, la progresión y el egreso del proceso formativo técnico profesional.

I) Desafíos Identificados

Identificar de manera oportuna, a partir del proceso de matrícula, los apoyos y Ajustes Razonables que el estudiantado con discapacidad requiere, para brindar igualdad de oportunidades en el proceso académico.

Falta de información disponible para las personas con discapacidad de los dispositivos de apoyo en el sistema de educación superior.

Debido al dinamismo de los desafíos en la temática, se requiere de una mejora continua de los procesos, servicios, infraestructura, entre otros, para brindar igualdad de oportunidades en los diferentes hitos formativos.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



II) Objetivos principales de la iniciativa

Brindar Ajustes Razonables a estudiantes con discapacidad acreditada (por medio de credencial de discapacidad, pensión de invalidez y/o certificado de salud de profesional acreditado e idóneo respectivo) que apoyen su proceso formativo y académico, en función de las competencias y perfil de egreso requeridos por cada Programa de Estudio, con el fin de lograr una inserción laboral efectiva.

III) Etapas de implementación del programa

1. Declaración de la condición de discapacidad por parte del/ la estudiante, en el Formulario Único de Postulación (FUP).
2. Entrevistas por parte de los equipos académicos en Sedes, con la finalidad de identificar los requerimientos de apoyo para determinar los Ajustes Razonables educativos pertinentes, socializándolos con los equipos académicos correspondientes.

3. Seguimiento de estudiantes con discapacidad, en relación con su progresión académica.
4. Evaluación semestral de los apoyos implementados durante el periodo académico, en conjunto con el/ la estudiante.
5. Sistema de registro y monitoreo de las acciones asociadas al Flujo de Ajustes Razonables.

IV) Actores Involucrados

- Dirección de Docencia y Aprendizaje.
- Dirección Académica de Sedes.
- Dirección de Vida Estudiantil



V) Indicadores de Resultados

Los indicadores o resultados asociados incluyen la cantidad de estudiantes con entrevistas realizadas relacionadas con los ajustes razonables, en línea con aquellos que al momento de la matrícula declaran tener una condición de discapacidad. Además, se contempla el monitoreo y seguimiento de los ajustes razonables definidos para asegurar su cumplimiento y buscar una mejora continua. También se considera la progresión académica de los estudiantes como parte integral de la evaluación.

La progresión académica de los estudiantes es un aspecto fundamental a tener en cuenta en cualquier institución educativa. Es importante no solo brindar las **herramientas necesarias para que los estudiantes puedan acceder a la educación de manera equitativa**, sino también garantizar que puedan avanzar de manera exitosa en su proceso de aprendizaje. El monitoreo y seguimiento de los ajustes razonables son clave para asegurar que se cumplan las necesidades individuales de cada estudiante con discapacidad, promoviendo así un ambiente inclusivo y propicio para su desarrollo académico.





VI) Principales Dificultades

- En función de las necesidades de apoyo de nuestros estudiantes con discapacidad, en el contexto y entorno de sus localidades, es un desafío permanente brindar los apoyos necesarios de igualdad de oportunidades pertinentes a sus requerimientos.
- Considerando la envergadura de los ámbitos de la discapacidad y las exigencias del marco normativo, se requiere de un continuo proceso de formación, acompañamiento y concientización institucional.

VII) Principal Aprendizaje

- La relevancia de la articulación, colaboración e involucramiento de las diferentes áreas institucionales, para la implementación adecuada y eficiente de este proceso.
- Valorar la diversidad de nuestros estudiantes con discapacidad, como un insumo importante para el crecimiento institucional.

Este proceso comenzó su implementación en enero de 2022 y tras un año se incorporaron mejoras para hacer más robusto y eficiente este apoyo para estudiantes que declaran discapacidad, de manera de apoyarlos oportuna y eficientemente en su acceso, progresión académica y titulación oportuna.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones



3 Fichas de buenas prácticas de organizaciones del Ecosistema de Inclusión

- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos**
- 04 Conclusiones

Transición Inclusiva: educación, discapacidad y trabajo

El programa **Transición Inclusiva** busca disminuir **las barreras contextuales presentes en las comunidades educativas de enseñanza media y sus ecosistemas territoriales**, las cuales enfrentan las personas con discapacidad en su transición hacia la continuidad de estudios y/o el ingreso al mundo laboral. Para lograr este propósito, el programa se basa en la colaboración constante con el entorno de los estudiantes con discapacidad, que incluye a las comunidades educativas, las familias, las instituciones de educación superior y las comunidades laborales.

Transición inclusiva cuenta con **dos componentes** para el logro de este objetivo.

El Componente 1: Formación Continua, desarrolla competencias en directivos, docentes, asistentes de la educación y familias de comunidades

educativas de enseñanza media a través de formación continua para que estos puedan impulsar acciones que disminuyan barreras para el tránsito a la educación superior y/o al trabajo. Por ejemplo, procesos efectivos de orientación vocacional, trabajo con familias, planificación centrada en la persona, búsqueda y evaluación de oportunidades educativas de educación superior y trabajo inclusivos.

El Componente 2: CONECTA TI, fomenta la colaboración entre las comunidades educativas de enseñanza media, las instituciones de educación superior y las comunidades laborales del territorio. Este componente facilita el intercambio de información y aprendizajes relacionados con oportunidades educativas y laborales inclusivas a través de la plataforma web CONECTA TI. Dicha plataforma permite la



interacción entre estudiantes y egresados con discapacidad de las comunidades educativas participantes del programa, con instituciones de educación superior y comunidades laborales de su territorio. **Las personas con discapacidad pueden acceder a oportunidades laborales y de prácticas profesionales inclusivas, ser contactadas directamente por posibles empleadores y participar en actividades y convocatorias de instituciones de educación superior.**

Asimismo, las comunidades laborales e instituciones de educación superior pueden **consultar los perfiles de los estudiantes y/o egresados**, incluyendo detalles sobre su formación, necesidades de apoyo, fortalezas y desafíos. Las comunidades educativas de enseñanza media también pueden interactuar con otros actores del ecosistema para solicitar prácticas profesionales para sus estudiantes y acceder a actividades de otras instituciones.

Son muchos los actores que deben colaborar para que los procesos de tránsito de personas con discapacidad desde enseñanza media hacia educación superior o el trabajo sean efectivos y justos, y la articulación de esta

colaboración en cada territorio tiene costos altos por ejemplo en tiempo o esfuerzos que la dificultan. CONECTA TI ofrece disminuir estos costos para hacer la colaboración viable.

Transición Inclusiva nace en la región de Antofagasta gracias a la colaboración entre Fundación **Mis Talentos y Fundación MC**, y aspira a llegar a otros territorios del país a través de alianzas con otros actores.

I) Desafíos Identificados

El problema identificado son las **altas barreras contextuales** presentes en comunidades educativas de enseñanza media y sus ecosistemas territoriales, que enfrentan personas con discapacidad en su tránsito a la continuidad de estudios y/o ingreso al mundo laboral.

Hemos detectado que las comunidades educativas de enseñanza media presentan **desafíos para desarrollar habilidades para la vida adulta y activa de estudiantes con discapacidad**, trabajar de manera colaborativa entre estamentos y para ofrecer orientación vocacional inclusiva a estudiantes con discapacidad.

Además, requieren adquirir conocimientos respecto a políticas, planes y programas públicos y privados que favorecen oportunidades inclusivas en instituciones de educación superior y en comunidades laborales. Ejemplos de estos programas son el registro nacional de discapacidad, la ley 21.015 y la admisión especial en instituciones de educación superior, entre otros.

Otro aspecto relevante es la **necesidad de desarrollar competencias en comunidades educativas de enseñanza media e instituciones de educación superior** para ofrecer oportunidades de aprendizaje y participación justas a estudiantes con discapacidad. Por su parte, las comunidades laborales presentan desafíos para ofrecer empleo inclusivo.

Además, existen **altos costos de acceso a información relacionada con oportunidades laborales inclusivas** para personas con discapacidad, así como a información sobre oportunidades de educación superior, existe un desajuste entre la formulación de ofertas laborales y el perfil de las personas con discapacidad que buscan trabajo, por último,



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

las instituciones de educación superior tienen un bajo conocimiento respecto del perfil de egreso de estudiantes con discapacidad de comunidades educativas de enseñanza media de su territorio.

Esto conlleva **efectos que se relacionan con baja equidad en el acceso a oportunidades de educación superior y trabajo para personas con discapacidad** que egresan de enseñanza media, disminución de salud mental en la persona con discapacidad, baja participación laboral del/la cuidador/a de la persona con discapacidad, lo que genera una disminución de ingresos del grupo familiar y de salud mental de todo el grupo familiar, derivando en la exclusión social de la persona con discapacidad y su familia, y un bajo desarrollo de la sociedad al no haber una participación justa para todos y todas.

II) Objetivos principales de la iniciativa

Disminuir las barreras contextuales presentes en comunidades educativas de enseñanza media y sus ecosistemas territoriales que enfrentan personas con discapacidad en su tránsito a la continuidad de estudios y/o al mundo laboral.

III) Etapas de implementación del programa

● **Componente 1: Formación continua**

Convocar a comunidades educativas de enseñanza media: realizamos invitación a comunidades educativas y matriculamos a directivos, docentes, asistentes de la educación y familias en el programa de formación

Ejecutar ciclo formativo (cursos y talleres): Para directivos, docentes y asistentes de la educación ejecutamos el curso "Transición a la vida adulta y activa de estudiantes con discapacidad de Enseñanza Media" y el taller "Creando estrategias de transición a la vida adulta y activa efectivas para mis estudiantes con discapacidad". Para familias ejecutamos el taller "Estrategias de transición a la vida adulta y activa efectivas para mi hijo/a con discapacidad".

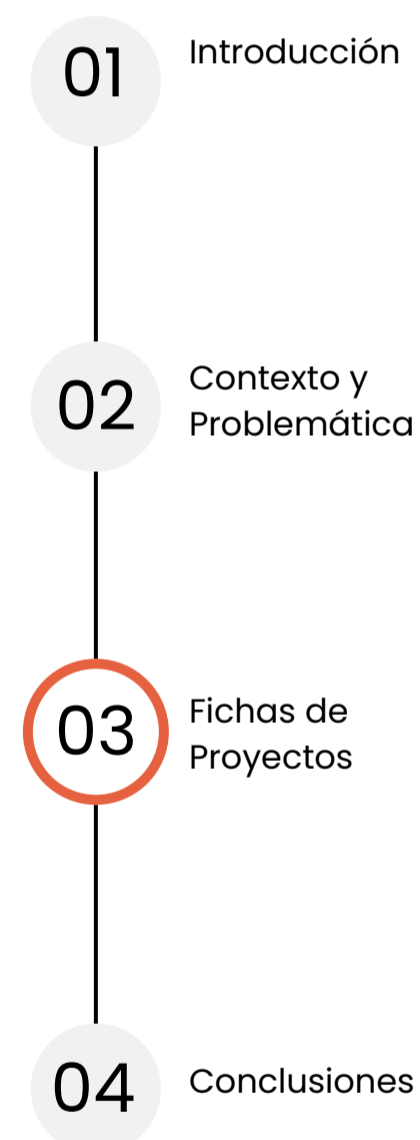
● **Componente 2: Conecta TI**

Convocar a instituciones de educación superior y a comunidades laborales: Convocamos a instituciones de educación superior y a comunidades laborales del territorio de las comunidades educativas de enseñanza media que pasan por el Componente 1. Así, de esta actividad resulta el listado de los integrantes del ecosistema que el programa conecta y articula.

Articulación de ecosistema en el territorio: Esto implica la recopilación, sistematización y disponibilidad de información relevante acerca del perfil de estudiantes con discapacidad, así como las oportunidades laborales y educativas inclusivas disponibles desde las instituciones del ecosistema.

Para esto, se utilizan diversos canales de comunicación, como charlas, encuentros, correos electrónicos, plataforma web Conecta TI, WhatsApp y llamadas.

Destacan **charlas informativas** sobre los mecanismos de postulación a educación superior y los apoyos ofrecidos para estudiantes con discapacidad, **encuentros para compartir prácticas inclusivas exitosas** entre comunidades educativas de enseñanza media, comunidades laborales e instituciones de educación superior, así como **charlas destinadas a difundir el perfil de estudiantes con discapacidad** de los liceos participantes con las comunidades laborales e instituciones de educación superior.





La plataforma reúne el conjunto de información sobre perfiles de candidatos, oportunidades laborales y de prácticas inclusivas, y directorios de los actores que forman parte del programa, todo con el objeto de simplificar y facilitar su colaboración.

IV) Actores Involucrados

Transición Inclusiva trabaja con **actores que forman parte del ecosistema relevante para procesos de tránsito efectivos de estudiantes con discapacidad desde enseñanza media hacia educación superior o el trabajo.**

Por lo tanto, los actores involucrados son **comunidades educativas de enseñanza media** (directivos, docentes, asistentes de la educación y familias), **instituciones de educación superior y comunidades laborales** (empresas, instituciones públicas y otras).

V) Indicadores de Resultados

- Comunidades educativas de enseñanza media, instituciones de educación superior, y comunidades laborales cuentan con información para favorecer la colaboración que requiere el tránsito de estudiantes con discapacidad que egresan de enseñanza media hacia educación superior o hacia el trabajo, y la utilizan.

- Directivos, docentes, asistentes de la educación y familias de comunidades educativas de enseñanza media cuentan con capacidades para favorecer el tránsito de estudiantes con discapacidad desde enseñanza media hacia educación superior o el trabajo, y las utilizan.

VI) Principales Dificultades

Entre las dificultades que ha presentado a la fecha la ejecución de Transición Inclusiva se destaca:

- Restricciones de tiempo de los actores involucrados. Directivos, docentes y asistentes de la educación tienen alta carga laboral y poco tiempo disponible para formación; las familias también enfrentan restricciones de tiempo asociadas a sus jornadas laborales y a tareas domésticas.
- Pandemia: el programa inició su ejecución en un periodo en el que las instituciones enfrentaban múltiples desafíos asociados al regreso a la presencialidad.

VII) Principal Aprendizaje

Desde la evaluación de las dificultades que se han identificado en la ejecución y de los resultados que a la fecha ha logrado, el programa ha podido aprender y mejorar. Entre sus destacados se encuentra:

- Siendo la gestión del tiempo un desafío, se incorporaron planificaciones anticipadas que permitan a los actores ajustar sus calendarios con tiempo, variedad de horarios en la ejecución de actividades para ofrecer a los actores opciones compatibles con sus restricciones horarias y también variedad en formatos (presencial y sincrónico).
- Hemos mejorado nuestras estrategias para favorecer la colaboración y acceso a información por parte de los actores involucrados, y desde ese aprendizaje es que incorporamos al programa una plataforma web que permite simplificar la gestión de la información y facilita la colaboración entre actores.



El programa Transición Inclusiva: educación, discapacidad y trabajo, posee la **Certificación de Diseño del programa Mi Brújula/Fundación San Carlos del Maipo.**

Esto significa que el programa tiene un diseño robusto en términos de: definición de la problemática social, sus causas y efectos; definición de mecanismos internos de causalidad; identificación y caracterización de la población objetivo; y descripción de la intervención (en términos de actividades, contenidos, metodologías y productos).

Te invitamos a conocer más sobre Transición Inclusiva en www.mistalentos.cl.

Si formas parte de una comunidad educativa de enseñanza media, de una institución de educación superior o de una comunidad laboral de territorios en los que Transición Inclusiva ya opera, escríbenos y súmate; y si eres de otras regiones de Chile conversemos para llevar juntos el Programa a tu territorio.

Contáctanos: alianzas@mistalentos.cl

Programa de inclusión educativa del Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda

El Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda (INRPAC), es una institución pública, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, dedicada **exclusivamente a la rehabilitación de personas con discapacidad** de origen **neuro-músculo-esquelético**. Es una institución de alcance nacional, por lo que personas de cualquier parte del país se pueden atender ahí.

Su modelo de atención, se basa en la **incorporación del enfoque biopsicosocial** en el proceso de atención en rehabilitación, lo que orienta el accionar con una mirada integral de las necesidades del usuario, que va más allá de la sola recuperación de la función, sino que desafía al

equipo y al propio usuario a tener como meta el volver a desarrollar las actividades de la vida cotidiana significativas para cada uno y participar socialmente, involucrándose en los espacios que por derecho e interés le corresponden, como lo son el ámbito educativo, laboral, de recreación, entre otros.

Por lo anterior, **INRPAC decide incorporar en su proceso de atención un equipo interdisciplinario**, para contribuir a la inclusión educativa de niños y jóvenes, que realicen los nexos entre las distintas unidades de intervención de la institución y las necesidades educativas de los usuarios, con la misión de gestionar la inserción, reinserción permanente de los niños, niñas y jóvenes en un



sistema educativo pertinente a sus necesidades, sea este Educación Especial, Educación Parvularia, Educación básica o media en el sistema regular o Educación superior cuando sea necesario.

El equipo se conforma por **dos educadoras diferenciales y una técnico en educación diferencial**, quienes trabajan coordinadamente con profesionales representantes de cada una de las unidades de atención en rehabilitación del instituto (Terapeuta Ocupacional, Fonoaudiólogo/a, Psicólogo/a, Kinesiólogo/a, Trabajador(a) social, entre otros), para contribuir con el objetivo de la inclusión educativa de los usuarios.

1) Desafíos Identificados

El proceso de rehabilitación de una persona con discapacidad requiere de una **visión integral del equipo de intervención**, cuyo objetivo considere la participación de la persona en su comunidad, siendo la educación, en los primeros años de vida y hasta la juventud, un factor clave para la inclusión social. Sin embargo, **no siempre el abordaje profesional lleva esta línea de acción**, lo que genera brechas en los usuarios que se manifiestan inicialmente en retraso y/o deserción escolar, pero

que a la larga va impactando en las posibilidades de que esos usuarios se formen para el trabajo y efectivamente se incluyan de manera exitosa en el empleo; es una cadena de eventos que, a lo largo del ciclo vital, podrá concluir en favorables o desfavorables resultados.

Desde el año 1996, INRPAC viene desarrollando acciones de cooperación internacional con el Gobierno de Japón, a través de la agencia de cooperación de ese país (JICA).

En el año 2000 y hasta el 2005, el instituto tiene la oportunidad de ejecutar un proyecto de cooperación bilateral, lo que impulsa además de una **renovación tecnológica y de equipamiento, un cambio en el enfoque de atención, que se va instalando en el equipo a partir de pasantías de chilenos en Japón y asesorías en Chile**. Es a partir de la experiencia de una ex becaria del INRPAC en Japón en el año 2004, quien observa la importancia que tiene el rol de los educadores en el proceso de rehabilitación integral, que se gesta en el Instituto el Programa de Inclusión Educativa, enmarcado en la mirada del enfoque biopsicosocial en la intervención.

Aun cuando en nuestro país la educación es un derecho humano y está establecido en nuestra constitución, en la ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en la ley 20.845 de Inclusión escolar y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se ha podido evidenciar la necesidad que tienen las familias y la comunidad educativa en general de recibir apoyos para contribuir a la inclusión y participación de todas y todos los usuarios del instituto.

Por ello, se conforma un equipo que otorgue **respuestas a las demandas en este ámbito, durante el proceso de atención de los niños y jóvenes que se encuentren en rehabilitación, además de colaborar en el enlace de sus necesidades** con la oferta de servicios y oportunidades que pueden ofrecerle en la comunidad.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

II) Objetivos principales de la iniciativa

El Programa de Inclusión Educativa de INRPAC tiene como propósito gestionar la incorporación y/o mantenimiento de los usuarios que se encuentran en un proceso de rehabilitación integral, a un sistema educativo pertinente, ya sea educación especial, establecimientos regulares con o sin Programa de Integración Escolar (PIE) o la participación en el ciclo universitario y/o técnico de nivel superior.

De esta forma, se plantea como objetivo **guiar al usuario y a su familia en los procesos y proyección educativa considerando sus necesidades de apoyo y el sistema educativo pertinente**, además de orientar y acompañar a las comunidades educativas respecto de las adaptaciones de acceso y las ayudas de tecnologías asistivas necesarias, para mejorar los procesos de inclusión educativa.

III) Etapas de implementación del programa

- La intervención por parte del programa, necesaria para iniciar el proceso con cada usuario, implica llevar a cabo una evaluación de la situación educativa de la persona. El objetivo es contextualizar, identificar, definir las necesidades y/o barreras, dando pie a generar un plan de intervención acorde a los requerimientos de la persona y su contexto.
- Con la evaluación inicial se inician gestiones como orientación educativa, intervenciones pedagógicas, coordinación con equipos de rehabilitación y educativos, informes y reuniones ampliadas. Se destaca la necesidad de los establecimientos educacionales de más conocimientos y herramientas para apoyar a estudiantes con discapacidad en todos los niveles educativos.
- Dentro de las acciones generadas desde el programa, la coordinación con el equipo de rehabilitación y con instituciones educativas adquiere gran importancia a la hora de desarrollar un plan de intervención y respuesta para los usuarios.



- En cuanto a las gestiones con el sistema educativo, una vez definido el establecimiento adecuado para el usuario, etapa en la cual la familia juega un rol fundamental para la toma de decisiones, se identifican las necesidades del usuario y sus cuidadores, y en los casos necesarios se procede a establecer contacto con el establecimiento educacional. El objetivo es conocer de posibles inquietudes, recursos humanos y materiales, y cómo estos se relacionan o no con lo que el/la usuario/a necesita.
- Al establecer contacto con el mencionado en el párrafo anterior, es posible determinar la existencia de barreras y/o facilitadores que puedan condicionar el desempeño y la participación del usuario en su entorno educativo.
- Teniendo identificadas posibles barreras, se procede a coordinar con el resto del equipo de rehabilitación de INRPAC que atiende al usuario. En esta acción, se determinan los apoyos y orientaciones que el equipo puede brindar al establecimiento, según lo evaluado en el contacto con ellos. Los profesionales del instituto

que participen en coordinaciones con los recintos educativos dependerán de los requerimientos identificados. Por ejemplo, si las barreras para el aprendizaje están en el área de la comunicación, se solicitarán apoyos al profesional de fonoaudiología y educación diferencial, e incluso podría ser terapia ocupacional. Si hubiese un estudiante de educación superior con dificultades en las actividades de práctica en terreno, se solicitaría el apoyo del kinesiólogo/a y/o terapeuta ocupacional para evaluar la ruta, orientar sobre el uso de alguna ayuda técnica o generar modificaciones ambientales.

- Una vez generado el plan de acción, se coordina nuevamente con el establecimiento para transferir información sobre los apoyos que podrían entregarse.
- Lo mencionado anteriormente se lleva a cabo en algunos casos (la mayoría de las veces) a través de un informe por parte de los especialistas o gestionando una reunión con los actores involucrados. Esto implica la transferencia de información y conocimiento, con el consentimiento de la familia y/o cuidador.



IV) Actores Involucrados

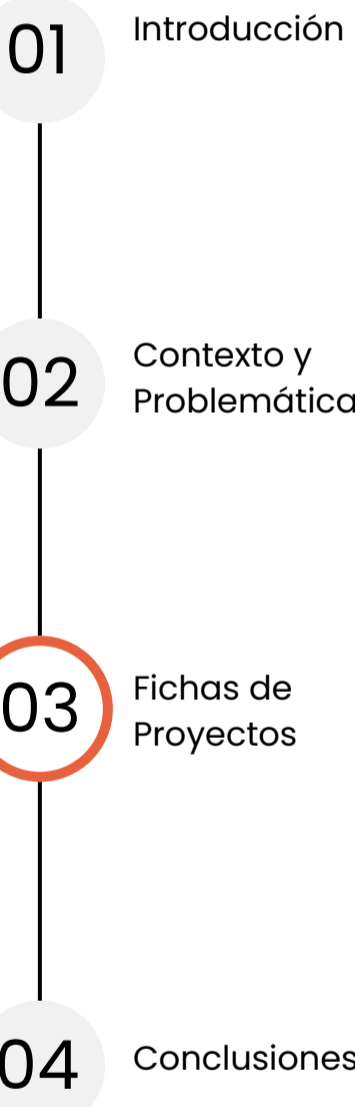
- **El equipo de educadoras del programa de inclusión educativa** es quien se encuentra a cargo de establecer el nexo entre el establecimiento educacional y el resto del equipo especializado de las áreas involucradas.
- **El rol de cada una de las áreas, se encuentra directamente relacionado** con la especialidad del profesional y los requerimientos pesquisados de los usuarios y sus contextos.
- **Para favorecer la coordinación internamente, en el equipo de rehabilitación, existe un equipo multidisciplinario que se reúne cada 15 días** para abordar temáticas relacionadas a casos específicos y/o a la operación global del programa.
- **Equipo establecimiento educacional**, quien transmite sus necesidades y problemáticas para realizar ajustes y mejoras que contribuyan a la atención del usuario.
- **Familia y usuario**, juegan un rol fundamental, pues son quienes mejor conocen los requerimientos para realizar un buen proceso de inclusión, siendo clave en la toma de decisiones.

V) Indicadores de Resultados

- Gracias a las intervenciones realizadas por el programa de inclusión educativa, **anualmente en promedio se realizan 450 evaluaciones** de la situación educativa a niños y jóvenes, lo que permite identificar las posibles barreras relacionadas con la participación en el ámbito educacional.
- Con las intervenciones del programa, **se consigue anualmente que un 75% de esos usuarios se incorporen o se mantengan en sus establecimientos educacionales**, contribuyendo con ello al cierre de brechas en educación de la población con discapacidad.
- Estos números pudiesen parecer aún muy acotados, pero son el **resultado de un gran esfuerzo de coordinación y articulación** con la red educativa y un incesante trabajo en equipo interdisciplinario y personalizado, que da como frutos estos resultados

VI) Principales Dificultades

- Existe limitación de tiempo para coordinar con los actores involucrados un espacio y/o momento en específico para llevar a cabo el traspaso de información requerida, puesto requiere de la participación de profesionales de diferentes disciplinas. Por ello generalmente se opta por informes escritos con las orientaciones.
- a pesar de que las acciones de educación y transferencia de conocimiento a los equipos de los establecimientos educacionales son muy necesarias, el efectuar reuniones ampliadas, que significan trasladar a un equipo profesional amplio y diverso al establecimiento educacional, demanda una gran inversión de recursos por parte del instituto, siendo acciones que, si bien son efectivas, en términos de uso de recursos, principalmente humanos, son poco eficientes y por tanto difíciles de ejecutar. Por ello,



siempre existen limitaciones en el número de acciones de este tipo que son posibles de ejecutar, lo que puede ir en desmedro del resultado en el usuario.

- **Se ha visualizado que la transferencia de conocimientos que se realiza al establecimiento educacional,** al circunscribirse solo a las necesidades de un usuario pierde impacto, pues la proyección debería apuntar a un número mayor de integrantes del establecimiento, de manera de ir generando cambios en la cultura interna de la organización.
- **Por lo tanto, se hace necesario implementar una metodología que permita este mayor alcance** y, aunque se cuenta con un equipo multiprofesional especializado, no se cuenta aún con los recursos económicos para el desarrollo de material gráfico o audiovisual que pueda ser difundido a una mayor cantidad de profesionales que requieren de conocimientos y de estas orientaciones técnicas.



VII) Principal Aprendizaje

- El principal aprendizaje radica en la posibilidad que ha dado este programa para evidenciar la importancia que presenta el generar espacios de conocimiento, transferencia técnica y de concientización respecto a la diversidad y de cómo generar estrategias para favorecer la participación de las personas, en este caso estudiantes, en contextos educativos, preparando a los equipos profesionales de los establecimientos educacionales para ello.
- El impacto de la práctica refuerza la necesidad de transferencia de conocimientos a equipos educativos y la importancia de desarrollar nuevas metodologías para apoyar a la comunidad educativa en su totalidad. La formación impacta en las oportunidades futuras de adultos con discapacidad en el ámbito laboral y su autonomía.

La institución INRPAC está muy interesada en generar alianzas, trabajar colaborativamente y multiplicar el impacto del trabajo que hoy desarrolla y que pueda generar en la población con discapacidad. Por ello invitamos a organizaciones públicas y privadas, interesadas en favorecer la inclusión educativa de niños y jóvenes con discapacidad a contactarlos, para buscar en conjunto soluciones que apunten a seguir avanzando en la senda de la inclusión y la participación social.

Contactanos:

**Angela Diaz Gomez, Jefa Centro de Responsabilidad Comunitario, angela.diaz@inrpac.cl
Nataly Gonzalez, Coordinadora Programa Inclusión Educativa, consultaescolar@inrpac.cl**

- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

4 Conclusiones

- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones**

Conclusiones

Este documento destaca las brechas aún existentes en la trayectoria educativa de las personas con discapacidad en nuestra sociedad. Sin embargo, es alentador observar que diversos actores están trabajando activamente en distintas acciones para abrir las puertas de la inclusión laboral a través de sus medios y posibilidades. Estos esfuerzos se centran en proporcionar oportunidades a las personas con discapacidad que poseen las habilidades demandadas en el actual mercado laboral.

A través de iniciativas como es la Mesa de Trabajo, facilitada por la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de SOFOFA, se evidencia un compromiso tangible para abordar las brechas existentes. Cada jornada de estas mesas ha desglosado aspectos cruciales, desde identificar obstáculos en la transición educativa hasta diseñar estrategias y establecer una hoja de ruta detallada.

A través de iniciativas como es la Mesa de Trabajo, facilitada por la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de SOFOFA, se evidencia un compromiso tangible para abordar las brechas existentes. Cada jornada de estas mesas ha desglosado aspectos cruciales, desde identificar obstáculos en la transición educativa hasta diseñar estrategias y establecer una hoja de ruta detallada.

La diversidad de participantes, incluyendo empresas socias, instituciones educativas y organizaciones como la Fundación Mis Talentos, ha enriquecido el proceso, aportando visiones y voces únicas al desarrollo de esta iniciativa.



- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones

Referencias

- 01 Introducción
- 02 Contexto y Problemática
- 03 Fichas de Proyectos
- 04 Conclusiones**



- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Chile. (2022). Nudos Críticos en Políticas de Educación Inclusiva en Chile. Santiago: UNICEF Chile.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (2021). INFORME DE EVALUACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY N° 21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL
- Subsecretaría de Educación Superior. (2023). Informe 2023: Matrícula en Educación Superior.
- Senadis (2022). Encuesta de Discapacidad y Dependencia 2022
- Victoriano Villouta, E. (2017). Facilitadores y barreras del proceso de inclusión en educación superior: la percepción de los tutores del programa Piane-UC. Estudios pedagógicos (Valdivia), 43(1), 349-369.





S O F O F A



Organización
Internacional
del Trabajo

Este documento fue realizado por la Red de
Empresas Inclusivas de SOFOFA en colaboración
con:

