

Formación para la Integración Sociolaboral de Personas con Discapacidad Intelectual bajo el Enfoque de Empleo con Apoyo.

Training for Social and Work Integration of Persons with Intellectual Disabilities using the Working with Support Model

Carolina Chacana Yordá - Cristina Orozco Canelo

Resumen:

Las Nuevas Políticas de la Educación especial en Chile, nos ofrecen la oportunidad de resignificar el Rol de las Escuelas Especiales y de los Centros de Capacitación Laboral, desde la mirada inquisitiva de la realidad actual, en contraste con la idea de la integración de las personas con discapacidad Intelectual y el fortalecimiento de la calidad del proceso educativo que se desarrolla en las escuelas especiales.

El siguiente artículo no pretende otra cosa que permitirnos una reflexión en función de datos que aporta el Mineduc, de nuestra experiencia en las escuelas especiales y nuestra participación en el Programa de Integración Socio-Laboral para Personas con Discapacidad Intelectual de la Universidad Central sostenido en el Empleo con Apoyo como una tecnología Viable.

Palabras claves: Integración educativa y sociolaboral. Empleo con Apoyo (EcA). Discapacidad Intelectual (DI). Educación Especial

Abstract

The aim of this project is to carry out a comprehensive analysis of the educational process of students with transitory Special Educational Needs (SEN) from 1st to 5th year primary education, in order to identify a method within the system itself that will harmonize, synchronize and articulate levels with quality. The focus of the analysis is on educational and learning strategies, and the framework is based on the curriculum and concepts of adaptability and diversification. Language –specifically verbal and linguistic expressions– will constitute the main driving force for the creation of a learning model for students with SEN.

Key words: Special Educational Needs. School curriculum. Linguistic abilities.

“El recurso máspreciado de una sociedad es el recurso humano. La optimización en el empleo de este recurso podrá mejorar la calidad de vida en una comunidad. Pero, no por ello nos debemos limitar a diseñar estrategias de alta selección de individuos para que aquellos más capaces logren su pleno desarrollo. Más bien pensemos en distribuir de tal modo las tareas para que las minorías y los grupos marginados tengan acceso al mundo del trabajo”¹.

ESTADO DEL ARTE

Desde el año 1990 el decreto exento N° 87 que aprueba planes y programas de estudio para personas con Deficiencia Mental establece como Objetivo General del Nivel Laboral, el *“Desarrollar habilidades y destrezas orientadas hacia el aprendizaje de un oficio o parte de él a jóvenes que tengan una edad cronológica entre 16- 24 años”*, determinando que al *“egreso del nivel laboral, el alumno obtendrá una certificación otorgada por el propio establecimiento que acredita la capacitación alcanzada en un oficio o tarea determinada”*.

Tradicionalmente las Escuelas Especiales han diseñado e implementado Talleres Laborales que apuntan a resolver necesidades de la Escuela y de los procesos de enseñanza, más que a responder a las necesidades concretas de aprendizaje, intereses y expectativas de los estudiantes. Junto a las Escuelas Especiales o paralelas a ellas, los Centros de Capacitación Laboral (CCL) han tomado la iniciativa de formar Talleres Laborales con la intención de responder a las demandas establecidas en el decreto 87/90 para la Capacitación Laboral; así los jóvenes comienzan después de los 15 años un proceso de preparación para la vida laboral, que finaliza a la edad de 24 años, el cual presenta escasas probabilidades de inserción laboral futura en puestos de trabajo convencionales, ya que la formación y capacitación entregada no contempla el mercado laboral, ni tampoco los intereses y competencias del estudiantado:

“La estrategia de formación que predomina, es la referida a talleres conformados al interior del establecimiento y dirigidos por docentes o por profesionales del rubro” (MINEDUC 2006).

El énfasis de esta formación, está dado por la capacitación en un determinado oficio o parte de él, es decir, la formación es de carácter monovalente y se lleva a cabo en ambientes segregados y simulados de desempeño laboral.

Instancias de la educación especial en formación laboral y sus efectos.

Para capacitar a personas con Discapacidad Intelectual (DI), actualmente en Chile, encontramos los siguientes tipos de instituciones:

- **Escuelas de Educación Especial:** De acuerdo a los planes y programas de la educación diferencial, está contemplada un área de educación Vocacional, además del área Manual Artística. En ambas se entregan diferentes actividades destinadas a desarrollar habilidades e intereses de tipo manual y vocacional.
- **Talleres Protegidos:** Están destinados a jóvenes que por el grado de su discapacidad intelectual no podrán incorporarse independientemente a la vida laboral en la línea productiva industrial; debido a esto necesitan de supervisión y asesoramiento permanente.

¹ Revista de Educación y Cultura N 47, artículo 23, La tarea (Alejandro Rodríguez García).

- **Centros de Capacitación Laboral:** Son centros que reciben a jóvenes con discapacidad intelectual de rangos limítrofe inferior, leves y moderados. Tiene como objetivo capacitar laboralmente al aprendiz y después del tiempo que sea necesario, colocarlos laboralmente en el campo ocupacional ofrecido por el área industrial o de servicios.

Tradicionalmente se ha pensado que las personas con discapacidad intelectual tienen mayores posibilidades laborales en trabajos rutinarios, agrícolas y/o artesanales; sin embargo, muchos investigadores han llegado a la conclusión que la rutina produce conductas desadaptativas en las personas con discapacidad intelectual, a lo que debemos agregar que los trabajos se van haciendo cada vez más complejos por los avances tecnológicos. Los trabajos artesanales a su vez, sufren la competencia de los trabajos en series, lo que exige a los artesanos una mayor invención y creatividad artística, factores que se observan muy disminuidos en personas con discapacidad intelectual. Por último el mercado laboral más que oficios, ofrece puestos de trabajo a nivel de especialización, lo que implica transferencia de destrezas genéricas y específicas. Esto nos hace reflexionar hasta dónde es bueno enseñar oficios a los estudiantes de los Niveles Laborales, si en la realidad el campo laboral nos ofrece puestos de trabajo, que incluso hacen que después las operaciones laborales sean diferentes a las iniciales. Además, la bolsa ocupacional se caracteriza por la inestabilidad y evolución en los puestos de trabajo, lo que exige gran capacidad de adaptación al cambio.

Reflexionando, podríamos pensar que si entregamos un oficio determinado a un joven con discapacidad intelectual, sensorial, física y/o motora, y lo colocamos en una industria y esta por razones de mercado cerrara, estaríamos condenando a este joven a convertirse en un cesante.

Estas reflexiones nos hacen llegar a la conclusión que en la capacitación laboral se deben entrenar hábitos, destrezas, cumplimiento de horario, responsabilidades laborales, rol de trabajador, es decir, habilidades polivalentes, condiciones que permitirán al joven con discapacidad ser fácilmente adaptable al cambio laboral. Es decir, enfrentar con mayores posibilidades de éxito su colocación laboral.

Considerando los avances tecnológicos y científicos del mundo actual se hace necesario incorporar a todas las personas al proceso productivo. Entre ellos evidentemente, están incluidos los que presentan limitaciones o discapacidades, sean estas de tipo motor, sensorial y/o intelectual. Para nuestros propósitos y enfocados en la Inserción Laboral, consideraremos la nueva concepción de la Asociación Americana de Retardo Mental (AARM) del año 2002, que define retardo mental como: *“Una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años”* (Luckasson R. y cols., 2002).

En nuestro país estudios realizados por el INE-FONADIS (2004) señalan que las personas con discapacidad intelectual son aquellas con menos posibilidades de ser consideradas en la fuerza laboral en igualdad de condiciones, que otros segmentos de la misma población; con mayor razón son menos consideradas dentro de la población total, por lo tanto constituyen uno de los grupos más vulnerables del país, reflejo de factores sociales, políticos, económicos y educacionales.

PERSPECTIVA ACTUAL DE LAS POLÍTICAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL EN CHILE

Respondiendo a esto, las Nuevas Políticas de educación especial del año 2005 en sus principios fundamentales sostiene que:

“los actores principales de esta política, que son los alumnos y alumnas que presentan necesidades educativas especiales, puedan acceder, progresar y egresar del sistema educacional con las competencias necesarias para integrarse y participar plenamente en la vida familiar, social, laboral y cultural de la sociedad” (Política Nacional de Educación Especial, MINEDUC 2005).

Uno de los principios hace referencia a: *La participación activa e informada de la familia, los docentes, los alumnos y la comunidad en las distintas instancias del proceso educativo*. Haciendo énfasis en el efectivo derecho de ingreso a la educación en condiciones de igualdad de oportunidades, a la participación sin discriminación y a la garantía de su progreso en el sistema educativo, se hace necesario generar las condiciones necesarias en todo el sistema educativo, de modo que logren las competencias para su participación plena en la sociedad.

“La integración escolar se ha transformado en un movimiento fundamental de promoción y respeto a los derechos de las niñas, niños y jóvenes con discapacidad a participar junto con los demás y en igualdad de condiciones, del currículo establecido para todos los alumnos. En nuestro país, este proceso de integración ha sido principalmente liderado por las familias y las asociaciones de y para personas con discapacidad”. (Política Nacional de Educación Especial MINEDUC 2005).

El Mineduc, con su Departamento de Educación Especial, ha implementado una serie de investigaciones relacionadas con el estado del arte, de la preparación laboral de los jóvenes que están insertos en talleres laborales de escuelas especiales y centros de capacitación laboral.

De acuerdo a los estudios realizados por el Mineduc en el año 2006 de las escuelas regulares, escuelas especiales o centros de capacitación laboral que contemplan estrategias de formación laboral, se señala que:

- “De un total de 223 establecimientos participantes en el estudio, 38 de ellos (17,04%) no desarrolla programas de formación laboral.
- Lo que significa que del total (223), 185 desarrollan estrategias orientadas a la preparación para el trabajo.
- Un 23,32% utilizan contextos laborales reales sólo al término del proceso. Predominio de simulaciones. Énfasis en la formación de competencias laborales (carácter monovalente).
- A diferencia del punto anterior, un 7,17% utilizan contextos laborales reales durante todo el proceso. Énfasis en la formación de competencias laborales polivalentes.
- Sólo el 4,04% busca equilibrar el aprendizaje de competencias laborales polivalentes con la formación de habilidades sociales genéricas. Utilización permanente de contextos socio-comunitarios y laborales reales”.

A través de estos datos podemos inferir que el sistema educativo diseñado y pensado para ellos, no está respondiendo plenamente a lo esperado; el porcentaje mayor de egresados tiene dificultades importantes al momento de integrarse en la dinámica socio-laboral y comunitaria, lo que restringe su participación y desempeño como uno más de la sociedad, afectando su vida personal y familiar.

Se determina además que los factores influyentes en este resultado, generalmente pasan porque la oferta educativa de las escuelas y centros de capacitación, por una parte, no obedecen ni reflejan los intereses de los estudiantes, y por otra, no son coherentes con las necesidades del mercado de trabajo de las distintas comunidades.

En relación a las estrategias utilizadas, de simulación de los aprendizajes en ambientes muy distintos a lo real (las que suelen convertirse en un fin), no cumplen con lo esperado, es decir, *“potenciar las capacidades de las personas para que puedan acceder, participar, convivir y desempeñar roles socialmente valorados en sus comunidades”*, y van limitando a los estudiantes en su desenvolvimiento social, laboral y comunitario. Además no podemos olvidar que con la rapidez de los cambios tecnológicos y la diversidad de especializaciones, cada vez más, es menester que los estudiantes estén preparados para un ambiente que intencione la capacidad de hacer transferencia de los aprendizajes específicos y de las destrezas genéricas que conllevan a un futuro de inserción laboral.

Como ya se ha planteado, la Educación Especial en Chile, a través de su nueva política nacional, considera como ejes principales de trabajo: *la integración e inclusión* en todo ámbito, educacional, social y cultural para las personas con DI; por esta razón se deben dar pasos seguros hacia la generación de cambios en el sistema educacional que posibiliten una real formación hacia la vida socio-laboral y comunitaria. Una de estas formas considera un nuevo enfoque que ha sido exitoso en otros países del mundo, llamado Empleo con apoyo, como una tecnología viable definida como: *“El empleo con apoyo (EcA) se centra en el trabajo, no en prepararse para él, poseer las habilidades necesarias antes de empezar, o cumplir los criterios de recursos humanos antes de entrar en el competitivo mundo laboral. La persona simplemente debe desear trabajar”* (Wehman & Kregel, 1998, pg. 153).

MODELO DE EMPLEO CON APOYO

Dentro del enfoque de empleo con apoyo, encontramos distintos modelos de formación e inserción laboral: colocaciones individuales, situaciones de aprendizajes, enclave y pequeñas empresas, todos los cuales están diseñados para preparar, insertar y mantener a las personas con discapacidad en puestos de trabajo convencionales, enriqueciendo y fortaleciendo los conocimientos y competencias necesarias para la ejecución de la tarea laboral.

El modelo de empleo con apoyo se enmarca dentro de los modelos no tradicionales y nace en Estados Unidos durante los años 80, como una alternativa a la respuesta que ofrecían los talleres tradicionales protegidos. Consiste en un proceso destinado a identificar estrategias que permitan dar el apoyo continuo necesario a personas que quizás no logren una independencia total en sus lugares de trabajo, pero que sin duda podrán obtener buenos resultados con apoyos y/o supervisiones continuas. Actualmente se define como *“el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”* (Verdugo y Jordán de Urries, 2001).

En este sentido Verdugo y Jenaro (1993) han señalado que algunas de las características de este modelo son las siguientes:

- *Integración.* Oportunidad que se ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. La integración ha de realizarse a todos los niveles.
- *Salarios y beneficios.* En relación directa con la categoría profesional desempeñada y el trabajo efectuado.
- *Emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento. Rechazo cero.* La gravedad de la discapacidad no debe ser criterio de selección.
- *Apoyo flexible.* Determinado individualmente y a través de una amplia gama de servicios.
- *Apoyo a lo largo de la vida.* Mientras sea necesario en la vida laboral del trabajador para que mantenga su empleo.

Dentro del enfoque de empleo con apoyo, se encuentran los siguientes modelos descritos por P. Wehman y MS Moon en 1988:

- Colocaciones individuales
- Enclave
- Situaciones de aprendizaje
- Pequeñas empresas o microempresas

Colocaciones individuales: Descrita como la contratación por un empresario para ejecutar las funciones de un trabajo específico dentro de la planta de su empresa. El Modelo de Colocaciones Individuales es muy similar al de programas de empleo competitivo, que se fundamenta en el éxito o fracaso dentro del empleo tradicional; la diferencia fundamental entre este modelo y el anterior radica en que el Modelo de Colocaciones Individuales no incluye un programa de preparación vocacional previa, sino que la persona es colocada en su trabajo directamente y todo el entrenamiento ocurre en el trabajo mismo. Entre todos los modelos de Empleo con Apoyo este es reconocido como óptimo, dado que es el que mejor refleja los postulados de integración y la naturaleza individualizada del proceso.

Las fortalezas potenciales de las colocaciones individuales son: Integración, programación individualizada, disminución del personal de apoyo.

Las limitaciones potenciales de las colocaciones individuales son: Elevado costo de servicio inicial.

Enclave: Provee empleo a un grupo de individuos dentro de una empresa regular. El grupo desempeña una función de trabajo específica. Este modelo permite, además, que un instructor de la Agencia de Servicios o profesor de la escuela, pueda permanecer constantemente en el lugar de trabajo. Como equipo de trabajo, un Enclave puede ser un recurso de producción de gran fortaleza. El equipo de trabajadores puede ser empleado tanto por la empresa como la Agencia de Servicios o la escuela diferencial. El Rol de la Agencia de Colocaciones o la Escuela Especial es desarrollar el Enclave, en conjunto con las empresas, proveer el entrenamiento inicial y supervisión continua, contratar a los trabajadores con discapacidad que participan en el Enclave.

Fortalezas Potenciales: Apoyo de sus pares, supervisión continua, puede acomodar trabajadores con mayores necesidades de apoyo, flexibilidad de participación.

Limitaciones Potenciales: Estigmatización, integración limitada, costo permanente en recursos de personal.

Situaciones de Aprendizaje: En este modelo, una persona sirve como aprendiz o ayudante de un técnico, que trabaja independiente o en sociedad con otro individuo, en oficios como: carpintería, plomería, mecánica, etc. Una característica particular de este enfoque es que la persona típicamente trabaja para uno o dos técnicos y los apoya en la ejecución de su oficio. Este modelo puede ser implementado utilizando recursos financieros de distintas entidades e instituciones a través de su programa de Contratos de Aprendizaje.

Fortalezas Potenciales: Integración, facilita una relación personal profunda con el técnico, posibilidad de asistencia financiera.

Limitaciones Potenciales: Costo inicial elevado, pérdida del apoyo de sus pares.

Pequeñas empresas o microempresas: Este modelo tiene lugar cuando la agencia de colocaciones o la escuela especial crean y desarrollan pequeñas empresas que producen bienes o servicios para la comunidad. Estas empresas pueden contratar no sólo trabajadores con discapacidad, sino que además están abiertas a trabajadores sin discapacidad. Un modelo específico de Pequeña empresa es el Equipo de Trabajo Móvil, donde un especialista de la Agencia o de la Escuela da apoyo al conjunto de trabajadores, ya sea en la ejecución de la tarea, como también en el traslado del grupo.

Fortalezas Potenciales: Provee acceso a empleos en áreas que habitualmente no dan opciones a personas con discapacidad, potencial de buen excedente monetario, innovativo, gran posibilidad de éxito en comunidades con pocas oportunidades de trabajo o comunidades rurales.

Limitaciones Potenciales: Riesgo en el negocio, integración limitada, limita alternativas de colocación cuando una Agencia se compromete con el proceso.

Cada uno de estos modelos presenta características específicas, sin embargo, una característica común es que todos ellos proponen un apoyo continuo a las personas con discapacidad intelectual, facilitando el aprendizaje y la mantención en los puestos de trabajo, lo que permite responder al “*efectivo derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades, a la participación y a la no discriminación, garantizando su pleno acceso, integración y progreso en el sistema educativo*”, tal como lo plantea el objetivo general de las actual política de educación especial del MINEDUC.

EXPERIENCIA DE FORMACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

La escuela de Educación Diferencial de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Central de Chile, en el marco de un convenio de colaboración con la Fundación HINENI han puesto en marcha un programa universitario de Formación e Integración Sociolaboral para jóvenes con Discapacidad Intelectual en base al modelo de empleo con apoyo.

El programa nace de la inquietud de padres y profesionales de la Fundación HINENI, para dar continuidad de enseñanza a jóvenes egresados de 4° año de Enseñanza Media, provenientes de proyectos de Integración de Colegios de la Región Metropolitana y para aquellos jóvenes que realizaron su educación en las Escuelas Especiales o en los Centros de capacitación Laboral.

Este Programa resulta muy atractivo y se correlaciona fuertemente con la mirada que respalda a los proyectos de integración desarrollados durante los últimos años en el sistema educacional chileno.

El Programa de Formación e Integración Socio-Laboral se inició en agosto del año 2006 con la participación de seis estudiantes; en marzo del año 2007 se incorporaron nueve integrantes más al programa, formando un total de 15 alumnos. Los jóvenes participan activamente en las diferentes instancias y espacios que ofrece la universidad.

Los estudiantes del Programa:

- Son alumnos regulares de la Universidad.
- Pueden optar al beneficio de la tarjeta estudiantil nacional.
- Son beneficiarios del Seguro Escolar.
- Participan de manera sistemática en las actividades y/o talleres extra programáticos.
- Participan de experiencias de aprendizaje, junto a otros estudiantes en asignaturas de otras carreras de la Facultad.

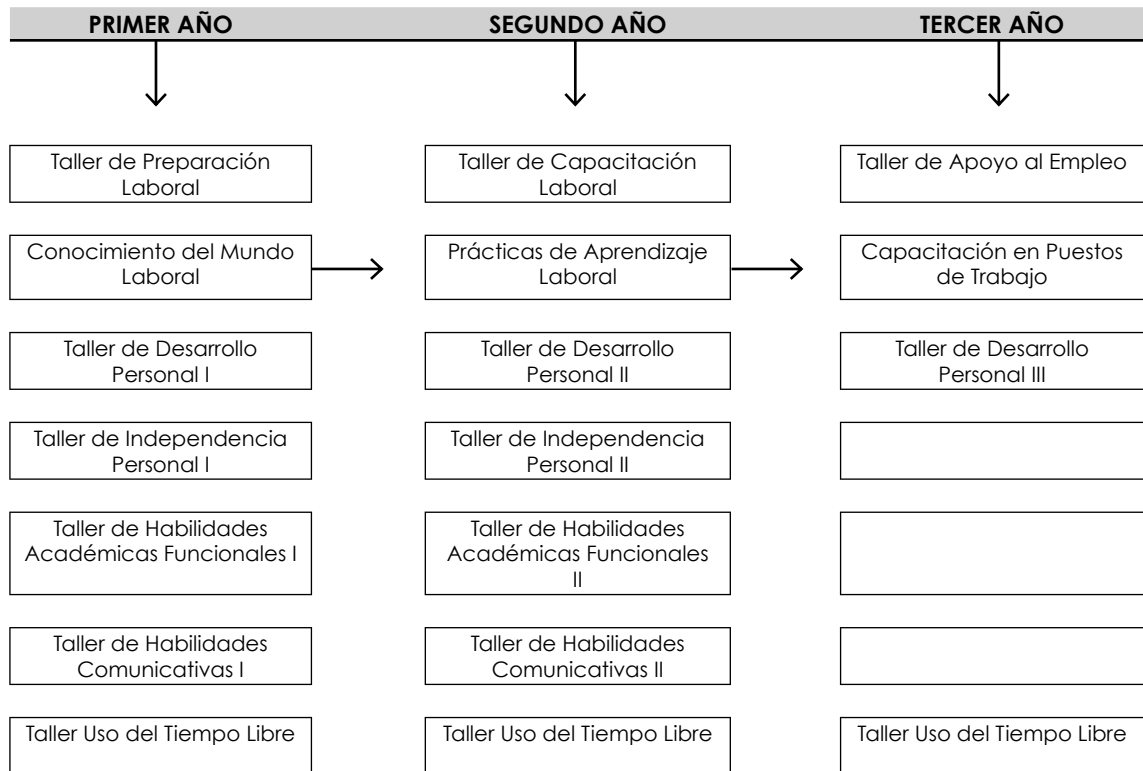
BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN SOCIOLABORAL DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL

En términos generales, el programa, consiste en un servicio de formación y apoyo para posibilitar una adecuada transición de los jóvenes con discapacidad intelectual desde la escuela al mundo laboral y social adulto, con el objetivo de lograr una vida independiente y responsable, enmarcada en los principios de inclusión y valoración de la diversidad que orientan el quehacer académico y que constituyen los pilares fundamentales del proyecto formativo de la Escuela de Educación Diferencial.

A través de este Programa de tres años de duración, se abren nuevos espacios de formación para la vida y el trabajo, siguiendo un plan de estudios estructurado en tres líneas curriculares:

- Habilidades académico-funcionales.
- Desarrollo personal y social.
- Orientación vocacional y formación laboral.

Malla Curricular



De esta forma se busca desarrollar en los jóvenes una serie de habilidades y destrezas para desenvolverse adecuadamente y de forma integrada en el mundo social y laboral, mediante un proceso progresivo de participación y aprendizaje directo en el mundo del trabajo, en el que se intenciona la puesta en práctica y/o transferencia de las habilidades y destrezas alcanzadas, así como el aprendizaje de conocimientos y habilidades propias de un oficio en particular.

1- Durante el primer año de formación los jóvenes visitan diferentes empresas conociendo los distintos puestos de trabajo y las tareas asociadas a ellos. Es decir, los jóvenes vivencian en terreno aquellas actividades propias de un trabajador y así pueden realizar un análisis de las tareas implicadas en los puestos de trabajo, además de reforzar las habilidades académicas funcionales y sociales.

2- En el segundo año de formación, los jóvenes realizan un entrenamiento laboral bajo los modelos de aprendizaje y colocaciones individuales. En esta etapa los estudiantes transitan por diferentes puestos de trabajo, entrenando y poniendo en práctica sus habilidades y destrezas socio-laborales.

3- En el tercer y último año, los estudiantes ingresan a la etapa de formación de empleo con apoyo propiamente tal, comenzando así su proceso de adaptación y capacitación en el puesto de trabajo escogido según sus intereses y habilidades. Reciben apoyo del preparador laboral y de los profesionales a cargo del proceso de aprendizaje del oficio, así como también para el proceso de integración a la empresa.

Considerando que un trabajador debe desarrollar competencias relacionadas con su “ser social” se contempla dentro de la malla curricular este aspecto como parte fundamental en la formación para la vida del trabajo y el logro de una mayor autonomía, es así que el ocio y el uso del tiempo libre adquieren especial relevancia en el proceso formativo. Con este propósito se ofrece a los estudiantes actividades y experiencias que los incentivan a conocer y utilizar los servicios que la sociedad ofrece. Por tanto son ellos los encargados de planificar actividades recreativas, culturales, lúdicas y de esparcimiento en general, de manera que operacionalicen las habilidades sociales y los elementos que aparecen como transversales en su formación, cubriendo además las necesidades de uso del tiempo libre y también aquellas de afecto y por ende de contención emocional que pueden encontrar a través de lazos afectivos entre amigos y compañeros.

En síntesis, el proceso de formación promueve el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos que se requieren para ejecutar alguna tarea, la que se aprende en la situación misma de trabajo, en un ambiente integrado, con deberes y derechos, asociados a responsabilidades compartidas entre los estudiantes, la empresa y los profesionales a cargo del programa, siendo parte de estos últimos atender las necesidades que la persona con discapacidad presente.

EL APOYO DE LAS FAMILIAS, UN FACTOR CLAVE.

El programa es desarrollado por un equipo interdisciplinario compuesto por: Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Profesores Especialistas, Fonoaudiólogo, Colocador Laboral, Monitores, Asistente Técnico.

En este programa se incluyen a las familias de los estudiantes, como parte fundamental del proceso de formación y transición hacia la vida laboral. Las familias de los alumnos de alguna forma necesitan una preparación para este paso, por lo que reciben apoyo de los profesionales y se gestionan para ellos seminarios, reuniones grupales y personalizadas de acuerdo a sus particularidades. Los padres gradualmente y en función de los cambios que experimentan sus hijos, cambios referidos a: independencia, autodeterminación, necesidades de oportunidades de participación en actividades sociales y recreativas, que surgen como consecuencia de la vida universitaria y la interacción con otros jóvenes de su edad, han ido depositando confianza en el programa y han logrado cada vez más una apertura hacia conversar y reflexionar sobre los diferentes cambios que se van produciendo desde los roles de padre, madre, hijo, estudiante y pareja.

Sin duda estos procesos, han creado incertidumbre en las familias, ya que éstos implican una mayor autonomía e independencia de sus hijos, puesto que ellos van adquiriendo una mayor participación en el proceso de toma de decisiones, planificación de su propio tiempo vs. sus intereses.

En este sentido, es de vital importancia para el éxito del programa que tanto el equipo profesional como los estudiantes cuenten con el apoyo, compromiso y confianza por parte de la familia, aspecto que es necesario trabajar en forma constante durante todo el proceso de formación.

Voces de padres y estudiantes

“Hemos visitado empresas para conocer cómo se trabaja, también nos han enseñando a expresarnos mejor y, en fin, distintas competencias que permitirán que nos valoren más en el mundo laboral”

“Tenemos sueños y queremos ahora tener las herramientas para trabajar y ganar nuestro propio dinero”

...La experiencia de convivir y compartir, en estos meses, ha sido fructífera. En algunos casos, ha llegado a provocar incertidumbre ante los cambios producidos en los jóvenes...

... Los jóvenes del Programa ven en ello una oportunidad para lograr lo que anhelan profundamente...

La sensibilización de la comunidad universitaria, donde se inserta nuestro Programa, ha sido de manera paulatina e invisible. Los estudiantes han participado de forma activa en los diferentes escenarios del quehacer universitario: semana de los novatos, paseo de inicio de año, talleres extra-programáticos, actividades culturales, etc. Los mismos jóvenes del programa han sido los principales agentes de esta sensibilización, ya que se han hecho cargo de que los demás modifiquen sus actitudes, sus prejuicios, sus temores, desde la aceptación del otro como un legítimo.

Sabiendo que esta iniciativa es un gran desafío, cuya cobertura y magnitud no podemos dimensionar, la Escuela de Educación Diferencial y la Coordinación del Programa Laboral con su equipo de profesionales, sostiene que el principal factor es la flexibilidad y constante reinención de metodologías y estrategias, teniendo siempre como meta la plena integración de las personas con Discapacidad Intelectual.

Concluyendo queremos dejar planteada la siguiente pregunta:

¿Cómo dar respuesta efectiva, desde los principios de igualdad e inclusión, a las propuestas de las políticas de educación especial en los ambientes educativos nacionales?

“El principio de heterocronía lleva a reconocer a la persona con necesidades especiales, como alguien que está en proceso de estructuración; por tanto el papel del docente no es el de “fabricante” de personas, sino el de potenciador de procesos” (Zazzo 1971).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- F.B. JORDÁN DE URRIES y M.A. VERDUGO ALONSO. 2003. El empleo con Apoyo en España, análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios, Universidad de Salamanca, España.
- FONADIS-INE, 2004. Primer estudio Nacional de la Discapacidad en Chile. Endisc-Cif. Chile, Gobierno de Chile.
- MARCHESI, A. y MARTÍN E. 1998. Calidad de la enseñanza en tiempos de Cambio. Alianza editorial. Madrid, España.
- MINEDUC, 2002. Situación de la formación laboral en Educación Especial www.mineduc.cl
- MINEDUC, 2003. Estudio muestral sobre la calidad del proceso de Integración educativa. Chile.

- MINEDUC, 2005. Nuestro compromiso con la diversidad – Política Nacional de educación especial. Edición Mineduc. Chile.
- MINEDUC, 2006. Documento para la discusión de tres marcos referenciales que contribuyan a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para la vida y el trabajo dirigidos a jóvenes que presentan discapacidad intelectual. Chile.
- NIETO DE LOS RÍOS O., 1996. Prácticas de preparación vocacional de estudiantes con discapacidad mental.
- OMS, 2001. Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). España.
- P. WEHMAN, M.S. MOON, 1998. Vocational Rehabilitation and supported employment. Baltimore, Traducción Oscar Nieto de los Ríos.
- REPÚBLICA DE CHILE, 1994. LEY 19.284 sobre la Integración Social Plena de las Personas con Discapacidad.
- UNESCO, 2000. Marco de Acción del Foro Mundial de Educación para Todos. París.
- ZAZZO R., 1971, Los débiles mentales. En Manoni y otros, La Infancia del Subnormal Barcelona, Nova Terra España.