



POR UNA ESCUELA Y UNA EMPRESA INCLUSIVA



¿Es Chile un país inclusivo?



Existen nuevas leyes y avances los últimos años ¿pero es suficiente? Ciertamente no. Toda ley de inclusión tiene una brutal tarea inicial, la de acortar brechas, la de reparar años de injustas prácticas. La tarea compleja es crear una cultura de la inclusión en la educación y en el trabajo, así podremos superar la discriminación sexual y de género, las etnias, la discapacidad, la nacionalidad, la diversidad en general.

En Alianza creemos que es un desafío duro, complejo, pero que podemos dar pasos para que la inclusión sea efectiva, allí donde estudiamos, trabajamos, rezamos, discutimos... crecemos.

La escuela trabaja por desarrollar un curriculum flexible e innovador para incluir desde la diferencia a cada estudiante, logrando el cambio mediante capacitación y formación en profesores en competencias que puedan atender la diversidad de las nuevas aulas. Un puente en esto es La Planificación del Diseño Universal para una Educación Inclusiva, que comentamos en este boletín.

Existen nuevas exigencias educativas relacionada con que cada niño/a tiene características, intereses, capacidades y necesidades de aprendizaje distintos y debe ser el diseño de los sistemas educativos los que tengan en cuenta la amplia diversidad de dichas características y necesidades.

La escuela renueva su mirada hacia una perspectiva interdisciplinaria y con enfoque a la familia: existen diferentes posibilidades de brindar apoyo a los niños, niñas y a su entorno familiar, entregando las herramientas en el desarrollo de prácticas de educación inclusiva y de atención a la diversidad en el nivel educativo, que contribuya a avanzar en el desafío de mejorar la calidad de la educación en nuestro país.

La empresa también se ve incentivada por la inclusión, mediante la ley 21.015, promulgada en el año 2017, que busca Incentivar la Inclusión de las Personas con Discapacidad al mundo laboral tanto en el ámbito público como privado. Deben ser empresas sobre 100 o más trabajadores, de esa forma se debe contratar el 1% de trabajadores con discapacidad o alguna pensión de invalidez.

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ya creó el perfil para certificar a responsables de los departamentos de Recursos Humanos como gestores en inclusión, capacitación que es intermediada por Alianza y financiada por la Franquicia Tributaria. Invitamos a conocer esta ley y especialmente el espíritu de ella, que podría motivar a empresas que no están obligadas por ley, pero que se podrían animar a crecer en inclusión.

Son desafíos y avances por lograr una sociedad inclusiva, para crear una cultura de inclusión que nos lleve a trabajar por la aceptación total de cada persona que es diferente y buscar que tenga un espacio en esa comunidad de estudio o de trabajo, que calce, que se integre efectivamente.

Esto es mucho más que una simple “aceptación”, es el paso de acoger efectiva y afectivamente lo que nos permitirá ver que la diversidad es una riqueza comunitaria y no un “deber” por cumplir.

Equipo Alianza

Un testimonio de inclusión laboral



María Guerrero tras Inclusión Laboral:

"Hay muchas herramientas que nos ayudan a trabajar"



De un día para otro nuestra vida puede cambiar. Esta, sin duda, es una frase trillada, pero no por eso menos cierta. Este es el caso de **María Graciela Guerrero Torres de 44 años**, quien es usuaria del área de Inclusión Laboral del IRV y que el 1 de mayo, el Día Internacional de los Trabajadores, sufrió un accidente de tránsito que le afectó su pierna.

"Eso fue un 1 de mayo (del 2021), que sufrí un **accidente que iba en moto** y ahí tuve la fractura. De ahí es que tengo la discapacidad. En la pierna izquierda. No utilizo ayudas técnicas, solo que estar mucho tiempo de pie o para levantar maletas de más de 5 kilos me afecta, pero todo lo otro normal", cuenta María. Tras un tiempo de recuperación, María el 1 de diciembre del 2021, **exactamente 7 meses después de su accidente, volvió al mundo laboral**, trabajando como Inspectora de Patio para un colegio ubicado en la comuna de Quilicura.

"Acá en el puesto donde estoy todo se me facilita a la discapacidad que tenga. Está perfecto. Por ahora, estoy en la oficina de secretaria. Aprendí todo ya gracias a Dios. También hago lo que son matrículas. Todo lo que tiene que ver con certificados. Todo lo que tiene que ver con secretaría también lo hago. Cuando estén los niños estudiando es parte también cuidar de ellos, de que no se golpeen, que no haya cosas en el patio, que no tropiecen. En eso consiste mi trabajo", explica Guerrero.

Yo pienso que la barrera de cada persona la lleva psicológicamente. He visto personas, de verdad, con mucha discapacidad, muy diferente a la mía. Personas que no tienen nada de discapacidad y otras que son sanas y no se atreven ni siquiera salir a la esquina, como también PcD que uno las ve guerreando.

Como se explicó anteriormente, su ingreso a este trabajo se debió a su fuerte interés por volver a participar del mundo laboral, pero también a la ayuda que prestó el área de **inclusión laboral del IRV**: "Yo había postulado por una página hace un tiempcito, y ese CV lo tenía, pues, el IRV. Cuando ya necesitaron un vacante me llamaron. Me hicieron una entrevista, primero me la hizo IRV, después acá, luego una psicóloga. Todo perfecto", recuerda María.

Agradecemos a <https://www.ongirv.com/inclusionlaboral> por permitarnos el uso de este material.



RESPUESTA EDUCATIVA A ESTUDIANTES CON MAYORES NECESIDADES DE APOYO, **DESDE UNA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINARIA Y CON ENFOQUE A LA FAMILIA**

OBJETIVO

Desarrollar estrategias para brindar una **respuesta educativa adecuada** e individualizada a estudiantes con mayores necesidades de apoyo, desde una perspectiva interdisciplinaria y colaborativa, con enfoque a la familia.

EXPOSITORAS



Sofía Barranco

Psicóloga
Educacional Máster en Atención Integral de Personas con Discapacidad.
Posgrado en Tecnología Asistiva – Comunicación Aumentativa y Aprendizaje



María Laura Odero

Psicopedagoga
Posgrado en Necesidades Educativas Especiales en trastornos del desarrollo.
Formación en Prácticas Centradas en la familia.
Especialización en Abordaje Cognitivo Conductual.



Margarita Cañadas

Terapeuta Ocupacional
Máster Universitario para la Formación en la Investigación Universitaria
Doctor por la Universidad Católica de Valencia

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DIDÁCTICAS POR MEDIO DEL **DISEÑO UNIVERSAL DE APRENDIZAJE PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA**

OBJETIVO

Aplicar técnicas de planificación de actividades didácticas por medio del Diseño Universal De Aprendizaje (DUA)

EXPOSITOR



Sergio Sánchez Fuentes

Psicopedagogo

Doctor en Investigación sobre Discapacidad, por la Universidad de Salamanca.

Docente en departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad Autónoma de Madrid.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Este espacio de formación se compone por dos módulos:

✓ Introducción al modelo del DUA

Reconocer la importancia de la educación inclusiva basada en el DUA.

- Introducción al modelo.
- Bases Neurocientíficas del DUA.
- La Importancia de la Educación Inclusiva.

Uso correcto del lenguaje en discapacidad

A continuación se presentan términos a utilizar en las informaciones relacionadas con las personas con discapacidad. En el cuadro aparecen conceptos que serán de gran ayuda.

USO INCORRECTO	USO CORRECTO
✗ Personas con necesidades especiales Discapacitado Deficiente Incapacitadas	Persona con discapacidad ✓
✗ Personas con capacidades diferentes Lisiado Minusválido Inválido Paralítico	Persona con discapacidad física ✓
✗ Mongólico Retardado Retardado mental	Persona con discapacidad intelectual ✓
✗ Lenguaje de señas	Lengua de señas Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas ✓
✗ El sordo Sordomudo	Persona con discapacidad auditiva (no son mudas necesariamente) ✓
✗ El ciego Invidente No vidente	Persona con discapacidad visual Persona con baja visión ✓
✗ Insano Demente Loco Trastornado Esquizofrénico	Persona con discapacidad mental ✓

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)

Si bien para su comprensión se caracterizan los diferentes tipos de discapacidad en relación a la deficiencia, es importante considerar que la situación de discapacidad se genera en la interrelación con el entorno.

Preguntas frecuentes y respuestas:

“¿Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad?”

No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.

“¿Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas?”

Un trabajador con discapacidad está sujeto a la misma regulación laboral que cualquier otro trabajador sin discapacidad, por lo que puede ser despedido en las mismas condiciones

“¿La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad?”

Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.

“¿Es más fácil incluir a personas con algún tipo de discapacidad que a personas con otro tipo de discapacidad?”

Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.

“¿Todas las personas con discapacidad son conflictivas?”

La condición de discapacidad no es

una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.

Quiero contratar una persona con discapacidad. ¿Por dónde empiezo?

- El primer paso es tener clara la vacante a cubrir, el interlocutor para todo el proceso de selección y el perfil de la persona a seleccionar.
- Por supuesto, la dirección, el mando directo y el entorno de trabajo de la persona a contratar deberían estar concienciados.
- Con estas premisas, deberemos publicar la oferta de trabajo en los medios de reclutamiento de personal ordinarios y contactar con entidades especializadas en la búsqueda de personas con discapacidad.

¿Qué puesto de trabajo es más idóneo para cubrir con personas con discapacidad?

- Absolutamente cualquier puesto de trabajo, con más o menos cualificación y responsabilidad debería ser valorado de cara a cubrirlo con un trabajador con discapacidad. Tener prejuicios sobre qué tareas son más aconsejables para según qué tipo de personas es el primer paso hacia el fracaso en la integración. Será necesario pedir asesoramiento y orientación a cualquiera de las entidades que trabajan con personas con discapacidad, para buscar el candidato idóneo en relación a la vacante existente.

Enlaces de interés :

www.otic-alianza.com

Información y medios operativos para el uso de la franquicia.

www.sence.gob.cl

Lo esencial del uso de la franquicia tributaria.

Enredate.org

Esta web está dedicada al desarrollo del Programa Enredate que impulsa la UNICEF.

[Aula intercultural](#)

Orientada a docentes y educadores con el fin de promover una educación basada en el respeto y convivencia entre diferentes culturas.

[Educación Navarra](#)

Sitio Web de Educación General del Gobierno de Navarra cuyos contenidos son coherentes con un enfoque inclusivo

[Fundación Mis Talentos](#)

Esta página de la Fundación Chilena "Mis Talentos" busca promover la calidad y cobertura de la educación inclusiva en el país.

En un mar de ofertas, hay una muy especial...



OTIC ALIANZA es especial desde su nacimiento: Hace 22 años que fuimos fundados por Juan de Castro Reyes, Sacerdote, Psicólogo, Escritor y un convencido de que el mundo evoluciona, cuando la persona se desarrolla. Un camino ideal para esto es la formación, el perfeccionamiento, la capacitación orientada hacia la mejoría, calidad y satisfacción en el trabajo.

Él nos dijo: *"Les invitamos a una alianza por un sentido humanizador de las acciones de capacitación, en donde la eficiencia se una con la promoción de la persona y la productividad se una con una adecuada satisfacción del trabajador en su organización" (La historia de un tejido vivo, OTIC ALIANZA, 30 junio 2014).*



El servicio de OTIC ALIANZA se basa en la visión humanista-cristiana, para incentivar el desarrollo de las personas en el trabajo, en particular las más vulnerables, para aportar al desarrollo del país, mejorando la productividad y la eficiencia de la empresa.

www.otic-alianza.cl

Consultas: contacto@otic-alianza.com

Mac Iver N° 125 / Oficina 1301 / Santiago de Chile

Fono: 225193800

