

## **Desafíos en la implementación de educación inclusiva en la formación de kinesiología desde la perspectiva de diversidad funcional**

Marcela Antúnez (1), Carolina Carstens (2), Daniela Fuentealba (3), Carolina Gacitúa (3), Katalina Gajardo (3), Sandra Mella (1), Jame Rebolledo (1), Sara Tapia (1), María José Torres (3), Gustavo Agurto (3), Alvaro Besoain (1), Patricio Bustamante (1), Diego Cifuentes (1), Rodrigo Lara (2), Daniel Larenas (1), Antonio Mondaca (1), Marcos Rojas (2), Javier Toro (3) y Joaquín Varas (1).

La discapacidad forma parte de la condición humana y denota las consecuencias negativas de la interacción entre una persona con una condición salud y su entorno<sup>1</sup>. Según el modelo social, la discapacidad no es una anomalía o un problema personal, sino que el mismo entorno genera distintas barreras que dificultan la inclusión. Reconocer la inclusión social desde la perspectiva de los Determinantes Sociales de la Salud (DSS), implica visibilizar procesos y problemáticas que afectan a un gran colectivo de personas a partir de las inequidades, es decir, aquellas diferencias injustas y evitables dentro de una población, de modo que muchas agrupaciones pueden verse desfavorecidas o discriminadas tanto por la sociedad como por sus organismos reguladores<sup>2</sup>.

En este sentido, promover la diversidad y la inclusión social de personas en situación de discapacidad (PeSD), implica garantizar oportunidades que aseguren una participación social plena junto a la eliminación de barreras de nuestro entorno. Si dichas oportunidades no se encuentran garantizadas, la discapacidad puede interactuar con determinantes sociales como la educación y acentuar las inequidades, ocasionando que, por ejemplo, las PeSD tengan más riesgo de abandonar sus estudios que las personas sin discapacidad<sup>3</sup>. En el contexto chileno, de la población adulta (18 años o más), el 9,1% de las PeSD ha completado la educación superior, frente al 20% de las personas sin discapacidad<sup>3</sup>.

Existen instrumentos regulatorios legales que fundamentan un abordaje de la inclusión social para reducir las inequidades. Por ejemplo, la legislación chilena establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PeSD (ley 20.422), educación superior inclusiva y no discriminatoria (ley 21.091 y ley 21.094) e inclusión de PeSD al mundo laboral (ley 21.015). Articular el marco legislativo con políticas locales, tales como la Política de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de Diversidad Funcional<sup>5</sup> de la Universidad de Chile, permite acoplar directrices centrales en el cumplimiento de principios, obligaciones y deberes que existen en torno a la discapacidad, incluido el cambio cultural en la comunidad universitaria y desarrollo de acceso universal en sus dependencias.

En este sentido, dentro de las estrategias que se han reconocido como efectivas, se encuentra la educación inclusiva (EI), entendiéndose como un enfoque educativo que promueve la participación de todas las personas<sup>6</sup>, y el diseño universal para el aprendizaje (DUA), es decir, la adopción de concepciones abiertas e inclusivas respecto al modo de diseñar dispositivos y servicios<sup>7</sup>. Ambas estrategias buscan garantizar el ingreso y éxito académico de estudiantes con discapacidad, bajo principios éticos de igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto a la diversidad por parte de las instituciones de educación superior.

1. Académicos y académicas; 2. funcionarios y funcionarias; 3. Estudiantes.

Para entender mejor nuestro rol desde los distintos estamentos en EI, debemos conocer qué barreras existen dentro del contexto educacional. Se ha visto que uno de los principales obstáculos, identificado por estudiantes universitarios con discapacidad, es la actitud negativa por parte del profesorado, quienes en algunas ocasiones dudaban sobre la condición de salud de sus estudiantes, no adaptaban su forma de enseñar o cuestionaban su capacidad para estudiar en la universidad. Asimismo, también mencionaron la existencia de barreras arquitectónicas, materiales y metodologías inaccesibles y políticas sin cumplir. Por su parte, el cuerpo docente mostró una actitud positiva para implementar estrategias de EI, lo cual no coincidió con lo expresado por las PeSD<sup>6</sup>. Esta discrepancia, probablemente se debe a que no existe una sensibilización crítica hacia las y los profesionales desde las instituciones y estamentos, lo que contribuye a la falta de creación e implementación de políticas que permitan desarrollar entornos inclusivos.

Cabe destacar que la diversidad funcional e inclusión son conceptos complejos, y se requiere de un largo proceso para que se implementen estrategias inclusivas en entornos educacionales particulares. El primer paso para orientar acciones relacionadas a la EI es realizar un trabajo colaborativo de aprendizaje y reflexión en los distintos espacios de formación profesional, comprendiendo la discapacidad desde una perspectiva amplia y diversa. En Chile, el marco legislativo se ha establecido de manera reciente, de modo que aún se encuentra en marcha la etapa de levantamiento de información, sensibilización crítica y diseño de políticas, por lo que el rol de la kinesiólogía en este aspecto también está en curso.

No obstante, dentro de las estrategias concretas de EI que buscan reducir las inequidades en educación e inclusión social, se reconocen los siguientes pilares fundamentales:

- a) **Sistemas de acompañamiento integrales triestamental:** Estos deben abarcar tanto apoyo psicosocial como apoyo en la adecuación curricular y materiales pedagógicos durante todo el transcurso universitario. Debe considerar espacios curriculares como extracurriculares.
- b) **Incorporación diálogos y capacitación triestamental en accesibilidad universal, estudios de la discapacidad y aulas diversas,** apoyando la transversalización de este enfoque con otros equipos o instrumentos de las universidades. De hecho, se ha identificado que las adaptaciones podrían reducirse si los planes de formación se establecen bajo los principios del DUA<sup>7</sup> y aulas diversas.
- c) **Comprender que todos los elementos o factores que componen la discapacidad son diversos y cambiantes<sup>8</sup>.** De esta manera, la implementación de la EI tiene que considerar la naturaleza heterogénea de la discapacidad, enmarcada en aulas y espacios universitarios diversos. El punto de partida debe ser con las instituciones y el personal, mediante procesos de aprendizaje social y trabajo colaborativo dentro de contextos particulares<sup>9</sup>.
- d) **Investigación y formación en educación inclusiva desde la perspectiva de la diversidad funcional.** Se hace necesario recabar información que relacione esta temática con nuestro quehacer profesional, puesto que la actual formación docente no exige el desarrollo de competencias en EI para aplicarlas dentro de las estrategias de enseñanza y aprendizaje, lo que puede generar exclusión de estudiantes con discapacidad durante su proceso universitario.

1. Académicos y académicas; 2. funcionarios y funcionarias; 3. Estudiantes.

- e) **Articulación de equipos universitarios, tanto de docencia directa, de servicios sociales como de funcionarios y comunidad universitaria.** La formación de personal que incorpore elementos del DUA y atienda a la diversidad funcional, permitiría ofrecer las mismas oportunidades para la totalidad de estudiantes dentro de la vida universitaria<sup>4</sup>, tales como espacios de representación estudiantil, artísticos y culturales, deportivos, ambientales, entre otros.
- f) **Articular con un plan de trabajo dirigido a la empleabilidad.** Existe evidencia sobre el apoyo continuo y el uso de tecnología de asistencia para aumentar la participación laboral de PeSD de origen mental<sup>10</sup>, por tanto, si la totalidad de estudiantes contara con cursos o jornadas de preparación previo al empleo, junto con el uso de herramientas y adecuaciones para el trabajo, las PeSD en kinesiología tendrían mejores opciones laborales.

Comprender la desigualdad social es una responsabilidad ética de una comunidad universitaria. Bajo esta premisa, nuestra participación también debe estar enfocada en disminuir aquellas barreras presentes en la sociedad y su entorno, las cuales sólo acentúan las inequidades. La EI como una de las propuestas existentes, nos proporciona herramientas para impulsar este proceso de cambio social.

Dados los antecedentes y desafíos que enfrenta la Universidad en EI, es posible reflexionar que contribuir a la Universidad comprometida con la diversidad e inclusión permitirá que la comunidad se beneficie de nuevos modelos educativos, mejorando la calidad de vida de todas y todos en diversas condiciones de salud o funcionalidades. Es imprescindible el desarrollo de mesas u organismos encargados de gestión e innovación desde la perspectiva de la diversidad e interseccionalidad, con el fin de comenzar a producir sensibilización en educación inclusiva y comunidades excluidas (como personas con discapacidad, comunidades LGBTIQ+, comunidad migrantes, entre otras), incorporar el enfoque de diversidad funcional en los planes de formación para un mayor y mejor desarrollo de competencias profesionales, adaptar los espacios físicos, entregar material educativo en distintos formatos (por ejemplo, escrito y hablado), y fomentar la participación de PeSD en espacios universitarios, como espacios de representación.

Actualmente, tenemos a disposición instrumentos para investigar aspectos de atención a la diversidad e inclusión dentro del panorama escolar<sup>11</sup>, pero se requiere elaborar más estudios sobre discapacidad e inclusión que se adecúen al contexto actual de educación superior. A su vez, se hace relevante considerar la perspectiva de los DSS y de ciclo vital en las Universidades públicas, para que se desarrollen estrategias que permitan el acceso, permanencia, egreso y empleabilidad de estudiantes con discapacidad en educación superior, mediante la eliminación de barreras, formación con un enfoque inclusivo e incorporación de PeSD en equipos encargados de este proceso.

En síntesis, las estrategias concretas de EI se pueden aplicar en cualquier espacio siempre que consideren la particularidad de cada contexto, ya sea en centros de atención en salud, investigación científica, gestión sanitaria y actividades docentes. Este enfoque permite construir una universidad coherente con sus principios de universidad pública, pluralista y transformadora de las desigualdades estructurales que vive el país.

1. Académicos y académicas; 2. funcionarios y funcionarias; 3. Estudiantes.

## Referencias

1. Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2011.
2. Tamayo M., Besoaín-Saldaña A. & Rebolledo J. Determinantes sociales de la salud y discapacidad: actualizando el modelo de determinación. *Gac Sanit.* 2018 Ene; 32(1), 96-100.
3. Ministerio de Desarrollo Social & Servicio Nacional de la Discapacidad. II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015. Santiago: Gobierno de Chile; 2016.
4. World Physiotherapy. Diversity and inclusion. Londres: World Physiotherapy; 2019.
5. Universidad de Chile. Política Universitaria de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional. Santiago: Universidad de Chile; 2018.
6. Moriña A. Inclusive education in higher education: challenges and opportunities. *European Journal of Special Needs Education.* 2017 Ene; 32(1), 3-17.
7. Díez E. & Sánchez S. Diseño universal para el aprendizaje como metodología docente para atender a la diversidad en la universidad. *Aula Abierta.* 2015 Feb; 43(2), 87-93.
8. Cluley V., Fyson R. & Pilnick A. Theorising disability: a practical and representative ontology of learning disability. *Disability & Society.* 2019 Jul; 35(2), 235-257.
9. Ainscow M. & Sandill A. Developing inclusive education systems: the role of organisational cultures and leadership. *International Journal of Inclusive Education.* 2010 Ene; 14(4), 401-416.
10. Smith D. L., Atmatzidis K., Capogreco M., Lloyd-Randolfi D., & Seman V. Evidence-Based Interventions for Increasing Work Participation for Persons With Various Disabilities. *OTJR Occupation, Participation and Health.* 2017; 37(2), 3-13.
11. Azorín C., Arnaiz P. & Maquilón J. Revisión de instrumentos sobre atención a la diversidad para una educación inclusiva de calidad. *RMIE.* 2017 Dic; 22(75), 1021-1045.

1. Académicos y académicas; 2. funcionarios y funcionarias; 3. Estudiantes.