



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Facultad de Filosofía y Educación.

Departamento de Formación Pedagógica.

**Estrategias de los sistemas de derivación para la transición al Nivel Laboral,  
de personas con Necesidades Educativas Especiales Permanentes, en el  
Centro Educacional Nueva Creación, de la comuna de Puente Alto.**

Memoria para optar al Título de Profesora de Educación  
Diferencial, Especialista en Retardo Mental.

**Estudiantes:**

Natalia Alejandra Verdugo Leyton

Jacqueline Macarena Zúñiga López

**Profesor Guía:**

José Mauricio Contreras San Juan.

Santiago, Julio 2017.

## **I. Agradecimientos**

A consciencia de que todo lo que exprese en este apartado, no será suficiente para comenzar a explicar lo agradecida y afortunada que me siento de la vida, y de la infinita cantidad de personas maravillosas y significativas que me han nutrido en la construcción de mi ser personal y profesional, es que dedicaré, con el corazón en las manos, mis más sentidos agradecimientos a mi familia, por acompañarme y crecer conmigo cuando las etapas han sido más difíciles. A la mujer excepcional, que es la profesora Natalia Valenzuela Flores, por haber creído en mí, cuando dudé de mi misma. A la magnífica compañera Jacqueline Zúñiga López, por su lealtad y existir único y especial para mi corazón, le agradezco por haberme esperado y cuidado, en una de las etapas más duras de mi vida. Agradezco a mi profesor guía en esta memoria, por su infinita paciencia, comprensión y por acogernos cuando más lo necesitábamos. Agradezco a todas las niñas y niños, jóvenes, adultos y también ancianos/as que he conocido, en gran diversidad de procesos de enseñanza y aprendizaje durante mi andar, y los ciclos de sembrar, florecer y cultivar. Les agradezco a las buenas compañías y amistades, y a todo lo que es bueno, bello y por lo que vale la pena luchar. Les agradezco, desde la raíz de mi ser, por coincidir con cada uno y una de ustedes en esta vida.

Natalia Verdugo Leyton.

Llegar a este momento culmine de un largo y difícil proceso de formación es algo realmente emocionante; es sumamente difícil poder plasmar aquí cada una de las emociones que van surgiendo al escribir estos párrafos.

Desde comienzo a final han florecido una serie de emociones que van acompañando y marcando cada una de los pasitos que iba cumpliendo a lo largo de estos 5 años de estudio. En la vida uno planea y organiza sus prioridades y proyectos como mejor los va estimando en el presente. Llegar a estudiar pedagogía nunca fue algo programado, tenía una gran diversidad de gustos que ninguno se parecía a otro; sin embargo un día llegue al tan reconocido y particular “peda”, en donde conocí un ambiente mucha cercanía, compañerismo y lucha social; postule a lo que mi corazón y razón me dirigió, educación diferencial, afortunadamente quede seleccionada, y ese fue el comienzo de un largo y significativo camino de desarrollo y crecimiento personal, emocional y profesional. En el camino me fui impregnando de nuevas aventuras, oportunidades y forma de vivir la vida, esta carrera me enseñó elementos maravillosos para enfrentar no tan solo un aula de clases si no también situaciones cotidianas del día a día.

Al terminar mi práctica profesional y estar con las puertas abiertas para dar termino a nuestra tesis y comenzar a preparar nuestra defensa una nueva noticia nace, la llegada de una nueva compañera de vida, quizás uno planifica muchas cosas en su vida, pero esta tiene vueltas y giros inesperados, ella se transformó en mi principal impulso para seguir dando lo mejor de mí, ha sido mi compañera incondicional en la preparación de este lindo y último proceso.

Tal como se describe ha sido un camino realmente lleno de emociones, pero lo importantes es rescatar el presente y el futuro que se acerca. Agradezco infinitamente el apoyo incondicional de mi familia y pareja los cuales se transformaron en mis pilares en los buenos y malas momentos. La vida me ha enseñado que existen altos y bajos, buenos y malos momentos pero lo realmente importantes es nunca dejar de ser uno y entregar todo lo que tu corazón sienta.

Destacar la labor de todos y cada uno de los docentes que fueron parte de mi formación profesional, los cuales estuvieron junto a mí entregando siempre una palabra de aliento para seguir adelante con todo.

Agradecer la compañía incondicional de mi compañera de tesis, la cual tuve la oportunidad de conocer ya finalizando nuestro proceso de formación, tuvo una palabra alentadora en cada momento que fuimos enfrentando a lo largo del desarrollo de nuestra memoria.

Hacerle una mención al nuestro profesora guía, el cual estuvo presente en cada dificultad que tuvimos, estuvo atento en todo momento a nuestras dudas y solicitudes, se agradece su compromiso incondicional hacia nuestro trabajo.

Y en último lugar agradecer desde lo más profundo de mi corazón a mi querido abuelo, que partió de este mundo terrenal en un momento crucial de mi formación, pero sus últimas palabras fueron la huella que marcaron mi corazón y la inspiración para seguir luchando por mis sueños.

Jacqueline Zúñiga López.

<b>II. Tabla de contenidos.</b>	Página.
I. Agradecimientos.....	2
II. Tabla de Contenidos.....	5
III. Resumen.....	7
Capítulo 1. Introducción.....	8
1. Introducción.....	8
Capítulo 2. El problema.....	10
2.1 Planteamiento del problema.....	10
2.2 Objetivos.....	12
2.3 Hipótesis.....	12
Capítulo 3. Marco Teórico.....	13
3.1 Educación Especial.....	13
3.1.1 Situación de discapacidad actualmente en Chile.....	17
3.1.2 Un enfoque inclusivo, un enfoque de derecho.....	20
3.1.3 Objetivos de la Política Nacional para la Inclusión Social de las personas con discapacidad .....	22
3.1.4 Lineamientos estratégicos de la política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad.....	25
3.2 Educación Especial y Discapacidad Intelectual.....	32
3.2.1 Educación Especial en D.I.: Nivel Laboral.....	34
3.2.1.1 Transición a la Vida Adulta.....	38
3.2.1.2 Modelos de Formación Laboral.....	39
3.3 Propuesta en Chile, OIT para MINEDUC.....	41
3.4 Propuesta de Sistemas de Derivación, (Experiencia en España).....	46
3.5 Las “Derivaciones” y las trayectorias educativas.....	53
3.6 Evaluación Profesional.....	56
3.7 Concepto de Competencia.....	60
3.7.1 Tipos de Competencias.....	62
Capítulo 4. Diseño Metodológico.....	63
4.1 Enfoque.....	63
4.2 Tipo de investigación.....	63

4.3	Población de Estudio.....	63
4.4	Factores de Estudio.....	63
4.5	Instrumentos de evaluación.....	65
4.6	Recogida de datos.....	66
4.6.1	Planes de acción.....	67
4.6.2	Carta Gantt.....	69
4.7	Procesamiento de la información.....	70
Capítulo 5.	Presentación de resultados de acuerdo a factores de estudio.....	71
5.1	Análisis Cuantitativo.....	72
5.1.1	Información obtenida del equipo multidisciplinario y de gestión, en la encuesta.....	72
5.1.2	Información obtenida del equipo multidisciplinario y de gestión. Frecuencia de factores de estudio en entrevista 1 (Conocimientos).....	77
5.1.3	Información obtenida del equipo multidisciplinario y de gestión. Frecuencia de factores de estudios en entrevista 2 (Estrategias y rol).....	79
5.2	Análisis Cualitativo.....	81
Capítulo 6.	Conclusiones.....	85
Capítulo 7.	Referentes Bibliográficos.....	87
Capítulo 8.	Anexos.....	92

### **III. Resumen.**

El ingreso de los estudiantes al nivel laboral dentro de las escuelas especiales y centros educacionales son un hecho inminente que ocurren al cumplir una edad determinada, es por ello que surge la interrogante de cuáles son los reales factores que se toman en cuenta al realizar este proceso de derivación hacia un nivel laboral. Conociendo diferentes realidades de escuela especial, el trabajo se enfocó en un centro en particular, el Centro Educacional Nueva Creación de la comuna de Puente Alto. A través del enfoque clásico, y donde las fuentes de información fueron los mismos el equipo multidisciplinario y de gestión quienes mostraron su opinión acerca las estrategias de derivación utilizadas en la institución y los aspectos que este debe considerar, se recopiló la información necesaria para tener una idea general de lo que ellos como equipo multidisciplinario y de gestión consideran importante al momento de enfrentar los procesos de derivación a los niveles laborales. Los resultados más significativos que deja la investigación revelan que como institución posee un sistema de derivación que se encuentra en desarrollo, para la transición hacia un nivel laboral, que es producto de un cúmulo de estrategias utilizadas en conjunto a un equipo multidisciplinario, y de gestión, en colaboración con las familias de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes.

## Capítulo 1: Introducción

### 1. Introducción.

Un aspecto importante del desarrollo humano, es que en la medida que vamos creciendo, vamos adquiriendo mayor autonomía para desenvolverse en diversas áreas, y resolver diferentes conflictos, sin embargo, tomar decisiones respecto a nuestro propio destino, siempre ha sido una tarea difícil. En primer lugar, porque en las primeras etapas de nuestro desarrollo el destino no está en nuestras propias manos, sino que en las personas que nos cuidan, ya sean nuestras familias, nuestros tutores legales, o incluso personas que no forman parte de nuestro círculo primario, como profesionales de la salud, o la educación.

Winnicott, nos plantea que dentro de cada niño existe una historia que necesita contar, una historia que nadie más ha tenido tiempo de escuchar. Esto, en Educación Especial, nos hace reflexionar en lo que sucede no solo con los niños, cuando aún no han adquirido el desarrollo del lenguaje, sino que, en todas las personas, jóvenes, adultos, y por qué no decirlo, ancianos, que de alguna forma, manifiestan mayores desafíos para expresarse, para comprender y defender el valor de ser sujetos de derecho, con gustos, preferencias, y deseos únicos. Para ser como lo concibe P. Freire, legítimos otros.

En la presente investigación, se busca conocer las estrategias de los sistemas de derivación que utilizan en la Escuela Especial Nueva Creación, para una de las etapas más importantes de la transición hacia la vida adulta, la cual es en Educación Especial, la transición hacia un Nivel Laboral, de personas con Necesidades Educativas Especiales Permanentes.

De esta forma, en la presente investigación se dará a conocer lo desarrollado durante el estudio, a través de un profundo proceso de recogida de datos, análisis, reflexión, y finales

conclusiones, de la identificación y descripción de las estrategias y factores que en este contexto, en este centro educativo, se ven involucrados en la actualidad.

## **Capítulo 2: El Problema.**

### **2.1 Planteamiento del problema.**

Si contemplamos las cifras alarmantes entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (2004), que revela que en Chile 1 de cada 8 ciudadanos poseen algún tipo de Discapacidad, que 2.068.072 habitantes (equivalentes al 12,9%) tienen dificultades para el desenvolvimiento óptimo y autónomo en la sociedad, y que del 48% de la población con discapacidad mayor de 15 años, sólo el 29% realiza algún tipo de trabajo remunerado, es que se vuelve indispensable cuestionarse a qué se debe esta cifra tan limitada.

El contexto en el cual se sitúa Centro Educacional Nueva Creación, debela mayores oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, pudiendo acceder, a una mayor cantidad de recursos tanto humanos, como económicos y materiales por parte de la provincial de educación a la que pertenece, producto del desarrollo de una mayor cultura inclusiva tanto por parte de la municipalidad como del Centro educativo, ya que además esta institución es la Central de Integración en el área de Educación de la Comuna de Puente Alto.

Considerando lo anterior, el centro educativo aspira desarrollar una educación conectada con la realidad, promoviendo una mirada crítica de la misma y desarrollando las habilidades de todos y todas los/as estudiantes del centro, lo que incluye, por supuesto, a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes (N.E.E.P.).

Es de esta forma, en que nos surge la necesidad de conocer en mayor profundidad los sistemas de derivación utilizados para la transición a la vida adulta de personas con N.E.E.P en este establecimiento, ya que aquello facilitaría la visualización de aquellas estrategias, que

podrían favorecer las prácticas educativas de otras escuelas en condiciones similares, o por otro lado, desmitificar las percepciones que se tienen sobre la noción casi inamovible de que una escuela que accede a mayor cantidad de recursos, como los ya mencionados, ciertamente favorece el desarrollo de los estudiantes, porque será real que, ¿El trabajo realizado por los equipos multidisciplinarios y de gestión en la escuela están siendo suficientes en esta área?, ¿O existen factores obstaculizadores desde las estrategias de derivación a distintos niveles, en una etapa temprana del desarrollo de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes, para su futura inclusión en el mundo laboral? ¿Cuáles son las reales necesidades que se atienden al momento de realizar una derivación pertinente para la transición a la vida adulta, y de quién? ¿Serán los estudiantes los verdaderos protagonistas de su propio desarrollo? ¿O lo son sus familias? ¿Cómo centro educativo desarrollan o se adscriben algún sistema de derivación para la transición de la vida adulta de sus estudiantes?, y por último ¿Cuáles son las estrategias, o en el caso de que no las tengan, las barreras del desarrollo que se ven involucradas en el proceso?.

## **2.2 Objetivos**

### **Objetivo general**

Conocer las estrategias de los sistemas de derivación para la transición al nivel laboral, de personas con necesidades educativas especiales permanentes del centro educacional Nueva Creación, de la comuna de Puente Alto.

### **Objetivos específicos**

- 1.1) Identificar los factores que influyen en las estrategias de sistemas de derivación utilizados actualmente en el establecimiento.
- 1.2) Describir las estrategias de los sistemas de derivación del equipo multidisciplinario, utilizadas actualmente en el establecimiento.
- 1.3) Describir las estrategias de los sistemas de derivación del equipo de gestión, utilizadas actualmente en el establecimiento.

## **2.3 Hipótesis:**

Las estrategias de los sistemas de derivación para la transición al Nivel Laboral, de personas con Necesidades Educativas Especiales Permanentes, en el Centro Educacional Nueva Creación, consideran los gustos e intereses de los estudiantes.

## **Capítulo 3: Marco Teórico.**

### **3.1 Educación Especial.**

La educación en Chile, según la ley 20.370, consiste en un proceso de aprendizaje permanente que abarca:

Las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas, bajo el respeto a los derechos humanos, libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, lo que prepara para convivir y contribuir al país. Siendo un derecho educarse, se inspira en diferentes principios como ser universal, permanente, equitativo, autónomo, diversificado, responsable, permitir la participación, ser flexible, transparente, que integre a todos, sustentable e intercultural (Ministerio de educación, 2016).

Lo anterior mencionado, presenta un gran desafío si contemplamos la diversidad de necesidades educativas de todos los seres humanos en una sociedad. Por ello, para poder llevar a cabo lo anterior, el Gobierno de Chile mediante el MINEDUC, creó La Política Nacional de Educación Especial, que “busca hacer efectivo el derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades, a la participación y a la no discriminación de las personas que presentan NEE, garantizando su pleno acceso, integración y progreso en el sistema educativo” (MINEDUC, Unidad de educación especial, 2014).

La Educación Especial desde sus comienzos ha estado estrechamente asociada con las ciencias de la medicina y la psicología; es decir que ya desde estas perspectivas se inició el estudio y la descripción de los déficits, estableciendo amplias y detalladas categorías clasificatorias, en función de la etiología, con el propósito en un principio de “curar o

corregir” la situación deficitaria o patológica de una persona (modelo bio-médico), y más tarde psicológica, de adaptar las intervenciones a las particularidades del déficit diagnosticado y definido. Estos enfoques de la educación especial, es decir de una educación diferenciada excluyente y determinista del desarrollo, tuvieron su mayor auge entre los años 40 y 60, época en la cual se define y se forja una modalidad de atención de carácter segregador, que consistió básicamente en dar atención a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad en centros y escuelas especiales separadas de las escuelas regulares.

En este marco, Garanto (1984), define la Educación Especial como:

La atención educativa (en el más amplio sentido de la palabra específica) que se presta a todos aquellos sujetos que debido a circunstancias genéticas, familiares, orgánicas, psicológicas y sociales, son considerados sujetos excepcionales bien en una esfera concreta de su persona (intelectual, físico sensorial, psicológico o social) o en varias de ellas conjuntamente”.

Durante los años 60, con la aparición del principio de Normalización y por otro lado con la emergencia y consolidación del concepto de Necesidades Educativas Especiales, en el informe Warnock de 1978, se inicia una nueva forma de entender la Educación Especial.

Es importante mencionar, a qué nos referimos con Necesidades Educativas Especiales (NEE), y se considera como tal "cuando un niño presenta algún problema de aprendizaje a lo largo de su escolarización que demande una atención específica y mayores recursos educativos de los necesarios para compañeros de su edad" (Marchesi, 1990), por otra parte, Brennan (citado por Garrido y Santana, 1994) dice que existe una Necesidad Educativa Especial "cuando una deficiencia ya sea física, intelectual, emocional, social o combinación de éstas, afecta el aprendizaje hasta tal punto que son necesarios algunos o todos los accesos especiales al currículum especial o modificado o a unas condiciones de aprendizaje especialmente adaptadas para que el alumno sea educado adecuada y específicamente”, y conocemos estas definiciones gracias a que el término Necesidades Educativas Especiales, fue puesto en la palestra el año 1978, en el Informe Warnock.

En el Informe Warnock queda explícita la idea de que los fines de la educación son los mismos para todos los niños y niñas, cualesquiera sean los problemas con que se encuentren en sus procesos de desarrollo y, en consecuencia, la educación queda configurada como un continuo de esfuerzos para dar respuesta a las diversas necesidades educativas de los estudiantes para que estos puedan alcanzar los fines propuestos. A partir de estos argumentos, en forma progresiva el objetivo de esta modalidad educativa comienza a dar un giro en el sentido que no sólo se trata de optimizar los avances en el desarrollo de la persona en función de su discapacidad, sino también y especialmente de proporcionar un conjunto de apoyos y recursos que han de implementarse en el sistema educativo regular para dar respuesta educativa adecuada y favorecedora del máximo desarrollo global.

Este cambio de perspectiva incide en una concepción más amplia de la Educación Especial que se asocia con la acción educativa a las personas de todas las edades y en ámbitos educativos formales y no formales. Poco a poco, las visiones que consideran la Educación Especial y la Educación General como realidades separadas comenzarán a confluir entendiendo que la educación especial debe ponerse al servicio del estudiantado para satisfacer sus necesidades educativas especiales, destacando su papel en el estudio y análisis de los procesos de enseñanza aprendizaje de esta población.

La década de los 80 y sobre todo la de los noventa, representan una etapa de notable madurez en la Educación Especial que se caracteriza por ir abandonando los enfoques centrados en el déficit para situarse en un marco propiamente educativo. Así pues, ubicada la Educación Especial en el ámbito de las ciencias de la educación y más específicamente con la Didáctica, desarrolla su campo de acción vinculándose con dimensiones conceptuales tales como el curriculum, la organización escolar, la formación del profesorado, los modelos de enseñanza, los medios y recursos educativos, la escuela, etc.

En este contexto las nuevas definiciones de discapacidad, son producto de un análisis crítico de 20 años de trabajo a nivel mundial. Las definiciones de discapacidad de la

Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) han sido publicadas en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (conocida como C.I.F.).

La C.I.F. contiene una actualización de las definiciones que la misma OMS publicada en 1980. En ésta época se planteaba que la discapacidad era producto exclusivo de una deficiencia en el individuo y que se traducía en una capacidad reducida de la persona para desarrollar las actividades propias de la vida en comunidad. Esta definición, implicaba estrategias de servicios de salud, educación y trabajo, entre otros, centradas en mejorar las capacidades y competencias de la persona para que enfrentase los desafíos de vivir en la sociedad.

En la actualidad, la CIF no define la discapacidad como un problema de falta de capacidad, sino que se centra en la participación en actividades y la define como limitaciones personales y restricciones contextuales para participar en las actividades consideradas normales para otras personas de su mismo género, edad y condición social. Las estrategias de servicio que de esto se desprenden, dirigen su intervención, su actuar y su acción en de manera transversal:

En los distintos niveles educativos, tanto en los establecimientos de educación regular como en los establecimientos de educación especial, proveyendo un conjunto de servicios, recursos humanos, recursos técnicos, conocimientos especializados y ayudas, con el propósito de asegurar, de acuerdo a la normativa vigente, aprendizajes de calidad a niños, niñas, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales (NEE)” (MINEDUC, Unidad de educación especial, 2014).

En este escenario, la ley n° 20.422, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y la Política Nacional de Educación Especial, cumplen un rol transversal en el desarrollo de todas y todos los educandos, ya que buscan hacer efectivo el derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades, a la participación y a la no discriminación (entendiéndose esta como

exclusión) de personas que presentan Necesidades Educativas Especiales (N.E.E.), garantizando su pleno acceso, inclusión y progreso en el sistema educativo, impulsándonos a transitar desde un enfoque homogeneizador de la educación y centrado en el déficit o trastorno, a uno basado en la diversidad y las necesidades educativas especiales.

Impone el desafío de que la enseñanza responda mejor a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de cada estudiante, y que las necesidades educativas de todos los y las estudiantes, sean atendidas en el marco del currículum común con los apoyos y adecuaciones que sean necesarias en contextos educativos inclusivos, desafiantes y enriquecidos (MINEDUC, 2017).

Por lo tanto la Educación Especial es la disciplina de la educación que por tradición se ha hecho cargo de la población de niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad o dificultades más severas de aprendizaje. La que en sus inicios, estuvo muy vinculada con las ciencias como la medicina y la psicología, las cuales condicionaron su desarrollo y evolución desde una concepción orgánica e inherente al individuo, evolucionando actualmente a una mirada holística del sujeto, donde se han tomado en cuenta no solo las necesidades especiales que pueda presentar el individuo sino que también las barreras que le presenta el ambiente en el que se desenvuelve, que obstaculizan su desarrollo y que se configuran en el marco de que:.

Atender la diversidad del alumnado es una tarea compleja que requiere un perfil diferente del docente y un trabajo colaborativo entre diferentes actores de la comunidad educativa –docentes entre sí, docentes y familias, alumnos- y otros profesionales que puedan complementar la acción de los docentes y ampliar su capacidad para lograr la plena participación y aprendizaje de todos. (Rosa Blanco, 2011, p.56).

### **3.1.1 Situación de discapacidad actualmente en Chile.**

Según SENADIS; el 19,4% de la población con dificultades de salud de larga duración no tiene estudios formales y el 30,6% tiene estudios básicos incompletos, sólo un 14,1% ha completado la enseñanza media y apenas el 7,1% accedió a la Educación Superior. En el ámbito de inclusión laboral, el 78,1% de la población con algún tipo de discapacidad se encuentra inactiva, personas de 15 años o más que no integran la población económicamente activa, mientras que en la población sin dificultades esta cifra es de 41,4%, y del total de la población que presenta dificultades de salud de larga duración, el 33,6% presenta algún tipo de dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria en forma autónoma, incluyendo labores básicas de autocuidado. Este porcentaje aumenta a 57,1% en las personas de 6 a 59 años.

En el año 1994 el estado Chileno promulga la ley N° 19.284, esta ley establece normas para lograr la plena integración social de aquellas personas con discapacidad, el principal objeto de esta ley es “establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la constitución y las leyes reconocen a todas las personas”

Cuando esta ley es promulgada, surge el decreto N° 1/1998 el cual determina condiciones para que el sistema nacional brinde las mejores alternativas educacionales a aquellos estudiantes que presentan NEE, principalmente a través de la postulación y posterior aprobación de proyectos de integración escolar implementados en establecimientos educacionales de pre básica, básica, media y adultos, a través de las escuelas especiales o de aulas hospitalarias.

Surge el proyecto “Nuestro compromiso con la diversidad”, dando un vuelvo del enfoque a la Educación Especial. Anteriormente el enfoque se enmarcaba principalmente en los distintos déficits y se orientaba principalmente a un objetivo rehabilitador, homogeneizador, y totalmente descontextualizado del currículo nacional. Actualmente desde la política educacional, la educación especial está centrada en realizar cambios y elaborar

orientaciones técnicas flexibles, posibles de adaptar y la diversificación curricular para la población escolar que presenta NEE.

Es desde el año 2008 que se asume un modelo centrado en la persona y que respete sus derechos, autonomía e independencia, abandonando el asistencialismo y generando condiciones que permitan a las personas su plena inclusión social y efectiva igualdad de oportunidades. Que además estaría relacionado con la percepción sobre el sujeto con discapacidad posee un cúmulo de factores e impedimentos que van más allá del diagnóstico, hay deficiencias en elementos contextuales, barreras del entorno, restricción en la participación en la sociedad, etc. Este nuevo modelo percibe a la sociedad como la que debe hacer adecuaciones para incluir a las personas con Discapacidad, eliminando la existencia de barreras y evitando las limitaciones que dificultan a este grupo de personas estar en condiciones de igualdad.

Es por ello la existencia de la ley 20.422 la cual establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Y está enmarcada bajo el enfoque del nuevo paradigma de discapacidad, los principios y orientaciones establecidos en los instrumentos internacionales y recogidos por legislación nacional en la materia, tiene como base el respeto de los derechos humanos y su promoción, aspirando a una construcción de sociedad inclusiva y respetuosa frente a la diversidad, con las consecuencias sociales y culturales que de ello derivan. Contempla 5 principios que conforman este cuerpo normativo, todos los cuales son de cumplimiento obligatorio en la aplicabilidad de ésta. Los principios referidos son: 1) Vida Independiente, 2) Accesibilidad, 3) Diseño Universal, 4) Intersectorialidad, 5) Participación y Diálogo Social.

### **3.1.2 Un enfoque inclusivo, un enfoque de derecho**

El artículo 24 de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) propone, “Proporcionar educación a los niños, jóvenes y adultos con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas” y “Proporcionar esa educación dentro de un sistema educativo inclusivo”(2006).

Por lo que al hablar de inclusión, se hace alusión al considerar al sujeto como un ser activo, que puede decidir y tomar decisiones. En ello influyen por ejemplo, los centros de Orientación Profesional, en direccionar las decisiones que los jóvenes tomarán para su futuro, más allá de sus capacidades y/o potencialidades, los jóvenes tienen libre elección, incluso para poder decidir motivado únicamente por el ”interés”, pues se cuenta con diferentes centros de formación acreditados que brindan estos servicios (los sujetos acceden a una carrera cumpliendo ciertas condiciones mínimas requeridas, no considerando dentro de ellas las “aptitudes” con que se presentan al postular. Al egreso, sí se consideran las potencialidades que debiesen estar tras recibir cierto nivel de capacitación, es decir, el perfil de egreso.)

Desde un enfoque centrado en los derechos humanos, se busca reconocer a las personas con discapacidad como sujetos ciudadanos de derecho, priorizando el derecho que se tiene de acceder a la mejor calidad de vida posible, respetando su diversidad, lo que significa disponer libremente de servicios adecuados para la satisfacción, bienestar y adaptación a las necesidades.

En el contexto de las personas con algún grado de discapacidad en el mundo, se establece, según el Banco Mundial y la OMS, que “600 millones de personas con discapacidad contabilizadas en el mundo, el 80% vive en países de desarrollo, y de éstas la mayoría subsiste en condiciones de pobreza” (Hándicap International, 2006, vii). En el informe Mundial sobre Discapacidad (2011) que el número de personas que padece algún tipo de Dificultad va en aumento, y que se encuentran cada vez más con barreras de actitud,

jurídicas y sociales que se traducen en exclusión y marginación de servicios básicos como educación, desarrollo de aptitudes y acceso al empleo.

### **3.1.3. Objetivos de la Política Nacional para la Inclusión Social de las personas con discapacidad.**

Objetivo General: La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad tiene por objeto:

Contribuir a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas con discapacidad física, sensorial, mental y multidéficit, promoviendo su participación efectiva en la vida cívica, educacional, económica, social y cultural, dentro de un marco que garantice a los principios de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, respeto a la diversidad, autonomía, diálogo social, y territorialidad, que permitan su plena inclusión social (2013).

Los objetivos específicos de las áreas relacionadas con el ámbito de la educación laboral, son los siguientes:

Educación: Velar por el acceso de las personas con discapacidad a un sistema educativo inclusivo y con igualdad de oportunidades en todos sus niveles, desde la Educación Parvularia a la Educación Superior, caracterizado por la incorporación de innovaciones y adecuaciones curriculares y de infraestructura, con personal docente sensibilizado, capacitado y formado profesionalmente en la educación inclusiva. De igual forma se deberá considerar la variable discapacidad en los sistemas e instrumentos de monitoreo periódico orientados a mejorar los estándares de calidad del sistema educacional.

Accesibilidad Universal: Crear estrategias y acciones que incentiven el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás, al entorno físico, transporte, información y comunicaciones, incluyendo tecnologías de información y otros servicios de uso público en zonas urbanas y rurales, impulsando para ello planes, programas y proyectos intersectoriales públicos y privados de accesibilidad universal, acciones de

capacitación y sensibilización en este ámbito y mecanismos de evaluación y certificación respecto del cumplimiento de normas y compromisos en esta materia.

Capacitación e Inclusión Laboral: Garantizar el acceso de la población con discapacidad en edad de trabajar al mercado laboral, en condiciones de inclusión y equidad, a partir de programas de formación para el trabajo y apoyo a la permanencia en el trabajo, incentivos a la contratación, apoyo de emprendimientos productivos y la certificación de la inclusión laboral en espacios públicos y privados.

La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad promueve los siguientes principios:

Igualdad de Oportunidades; para quienes poseen discapacidad, en dignidad y derechos, tanto en la participación plena y efectiva en sociedad, como áreas educativas, laborales, económicas, de accesibilidad universal y cultura educacional, laboral, económica, de accesibilidad universal y cultural.

Enfoque de Derechos; en virtud del cual se reconocen las particulares características de las personas con discapacidad, de manera tal que se debe velar que alcancen el desarrollo máximo de sus potencialidades, eliminando las barreras físicas e institucionales que impidan la plena participación de las personas con discapacidad en la vida comunitaria, al ejercicio de sus derechos, y al respeto de la dignidad inherente a todas las personas.

Vida Independiente; conforme al cual se reconoce que las personas con discapacidad gozan de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen, por tanto pueden tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma, en conformidad a las leyes, y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Participación y Diálogo Social; conforme al cual se deberá promover un proceso activo y participativo para que las personas con discapacidad, las organizaciones que las

representan y las que agrupan a sus familias, sean oídas y consideradas en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

Transversalidad e Intersectorialidad; en virtud del cual las políticas públicas, en cualquier ámbito de la gestión pública y privada, deben considerar como elemento transversal los derechos de las personas con discapacidad.

Territorialidad; mediante el cual se reconoce que la diversidad de realidades que presentan las personas con discapacidad en el país, requieren una gestión con un enfoque territorial de los programas, proyectos y acciones, considerando para ello sus diferencias en las áreas urbanas y rurales.

Diseño Universal; la actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

Accesibilidad Universal; la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

### **3.1.4. Lineamientos estratégicos de la política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad.**

La presente Política establece lineamientos estratégicos para lograr la plena inclusión social de las personas con discapacidad, por lo que ha sido construida en consideración de los principios mencionados, en especial, conforme al principio de participación en sociedad de las personas con discapacidad, con la consecuente corresponsabilidad que ello amerita, tanto para las propias personas con discapacidad como para toda la sociedad en su conjunto y teniendo siempre en cuenta la perspectiva territorial de las problemáticas presentadas en la materia.

En el marco de la elaboración de la Política, se desarrollaron diálogos participativos en todas las regiones del país, donde se trabajó conjuntamente con las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones que las representan, recogiendo sus inquietudes y desarrollando propuestas de acciones que permitan reconocer y hacer efectivos sus derechos en los ámbitos de funcionamiento humano, de las relaciones primarias y con la sociedad, promoviendo la reducción de brechas en el acceso y fomentando la equiparación de oportunidades.

Estas propuestas han sido recogidas y planteadas en esta Política en consideración de la ‘Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad’, el ‘Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad’, la Ley N° 20.422 y los lineamientos estratégicos del Servicio Nacional de la Discapacidad, entre otros, con la finalidad de ser implementadas a través del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, PLANDISC 2013-2020, donde se definirán acciones intersectoriales específicas por parte de los organismos estatales, estableciendo metas claras y medibles de las acciones comprometidas por cada una de las instituciones que conforman el Comité Interministerial de Desarrollo Social.

- Educación

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que los Estados deben asegurar la igualdad de acceso a la educación primaria y secundaria, a la formación profesional, a la enseñanza de adultos y al aprendizaje permanente. La educación debe emplear los materiales, las técnicas educacionales y formas de comunicación adecuados, y por otra parte, la educación de las personas con discapacidad debe promover su participación en la sociedad, su sentido de dignidad y valor personal y el desarrollo de todo su potencial en lo que se refiere a la personalidad, los talentos y la creatividad.

El limitado acceso a la educación, particularmente en el nivel inicial y en la educación superior, sumado a la necesidad de mejorar las respuestas educativas que reciben los estudiantes con discapacidad en la modalidad de educación especial, son factores que intervienen decisivamente en los procesos de exclusión social que viven las personas con discapacidad, lo que implica un menoscabo en las oportunidades de progreso individual y de inclusión social.

En este contexto se han definido los siguientes lineamientos estratégicos vinculados al ámbito Educación, propuestos por el Mineduc (2013):

-Incluir a las personas con discapacidad en el sistema general de educación, en todos los niveles y modalidades, promoviendo el ingreso a la trayectoria educativa, velando por la permanencia y egreso del sistema.

-Proveer servicios, recursos humanos, técnicos, conocimientos especializados y ayudas necesarias para fomentar, de acuerdo a la normativa vigente, un aprendizaje de calidad de niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales (NEE) asociadas a un déficit o a una discapacidad, asegurando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades para todos los educandos (conforme a lo preceptuado en la Ley N°20.370, General de Educación, y Ley N° 20.422).

-Promover la implementación del diseño universal como principio y modelo transversal, a instalar en todos los niveles educativos y modalidades.

-Eliminar del sistema educativo toda forma de discriminación arbitraria en razón de discapacidad, entregando orientaciones y normas que permitan a todos los actores del sistema educativo ejecutar prácticas educativas desde los postulados de la educación inclusiva.

-Establecer programas de coordinación con instituciones y entidades públicas o privadas, que tengan por finalidad implementar planes de apoyo integral para familias de estudiantes con discapacidad.

-Velar por la atención escolar en el lugar que, por prescripción médica, deban permanecer los estudiantes que presentan patologías o condiciones médico-funcionales, ya sea en centros hospitalarios o los domicilios.

-Diseñar e implementar un sistema de evaluación orientado a mejorar los estándares de calidad vinculados con la inclusión de personas con discapacidad en el sistema educacional en todos los niveles y modalidades, incorporando variables culturales y territoriales.

- Capacitación e Inclusión Laboral

El trabajo constituye uno de los principales elementos de cohesión y seguridad personal, familiar y social. Así, al no disponer de un trabajo digno, las personas además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la vivienda propia, la posibilidad de que sus hijos puedan continuar estudiando y otras consecuencias negativas para su vida.

Es así como la Organización de Estados Americanos en su Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016, establece como uno de sus objetivos centrales la “promoción de una inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea de forma dependiente o independiente, tanto en los sectores públicos como privados”, siendo el Estado chileno protector del derecho que tienen las personas con discapacidad al trabajo

decente, en igualdad de condiciones y sin discriminación, brindando la oportunidad de generar recursos propios mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

En virtud de lo expuesto, es que se establecen los siguientes lineamientos estratégicos en el ámbito de la Capacitación e Inclusión Laboral:

-Favorecer que las personas con discapacidad sean incluidas en igualdad de oportunidades en el mundo laboral, en todos los ámbitos y niveles.

-Desarrollar estrategias de sensibilización social que eliminen las barreras de acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad.

-Desarrollar estrategias productivas que consideren las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad, que permitan la generación de ingresos autónomos.

-Facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, a partir de los distintos niveles y modalidades educativas con que cuenta el país.

-Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo, tanto en organismos públicos como privados.

-Propiciar otras iniciativas de inclusión laboral para personas con mayores niveles de dependencia y/o vulnerabilidad social, como talleres productivos y otros.

-Promover la generación y actualización permanente de información sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad.

-Fomentar la medición, evaluación y reconocimiento de los estados efectivos de inclusión laboral en establecimientos públicos y privados.

-Impulsar la innovación y el desarrollo de tecnologías que permitan una mayor y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad en los distintos espacios productivos.

-Velar por el resguardo del empleo de las personas que, en el desempeño de su trabajo, han adquirido algún tipo de discapacidad de carácter temporal o permanente, generando estrategias que estimulen las oportunidades de rehabilitación e intermediación laboral.

-Articular a los actores y al conjunto de acciones públicas y privadas a través de redes, alianzas y convenios que permitan mejorar la gestión de inclusión laboral a nivel territorial, compartiendo información y optimizando recursos.

-Difundir los mecanismos de protección social referidos a contingencias como la vejez o la invalidez, a la ciudadanía en general.

Para complementar la implementación, este año en educación, el Decreto N° 83/2013, que Aprueba Criterios y Orientaciones de Adecuación Curricular para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de Educación Básica, y Educación Parvularia, en el marco normativo nacional de inclusión, continuarán en vigencia los decretos exentos N°89/1990, N°637/1994, N°86/ 1990 y N°87/1990, todos del Ministerio de Educación, sólo en lo que se establezca para el ciclo o nivel de formación Laboral, y hasta la total tramitación del acto administrativo que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para la Educación Media.

Bajo este mismo alero, el Decreto 300 del año 1994, autoriza que funcionen en la escuela diferencial talleres básicos de nivel o etapa de orientación o capacitación laboral para personas que sobrepasen los 26 años cronológicos, y establece que los cursos talleres deben comprender como mínimo un semestre y como máximo cuatro semestres. El objetivo general de estos curso taller es “proporcionar una opción educativa que posibilite la inserción laboral de la persona adulta con discapacidad... Posibilitar la completación de

estudios de personas que no han cursado o no han concluido aprendizajes orientados al mundo del trabajo”. Además esta normativa deja en claro que cada establecimiento es el responsable de crear sus programas de estudio, sin embargo, estos deben ser aprobados por el Departamento Provincial de Educación que corresponda para ser enviado a la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Educación. Estos planes deben considerar de forma evidente los objetivos generales y específicos de cada oficio que se planea impartir en el centro educacional además de las asignaturas de cada taller, los recursos humanos, materiales e infraestructurales que se requieran para llevar a cabo la actividad.

No obstante en cada uno de los niveles se intenta que los alumnos logren la autovalencia y la adquisición de competencias básicas que le permitan integrarse de la mejor forma posible al mundo. Además se encuentra disponible desde el año 2009 mediante el Decreto 170, el sistema de Integración Escolar o PIE, donde con diferentes modalidades atiende a niños, niñas y jóvenes de Chile, y se define como una “estrategia inclusiva del sistema escolar cuyo propósito es entregar apoyos adicionales (en el contexto del aula común) a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), sean éstas de carácter permanente o transitorio, favoreciendo con ello la presencia y participación en la sala de clases y el logro de los objetivos”. Dichos objetivos son los propuestos por la escuela regular, el cual es modificado y guiado por un educador diferencial para hacerlo significativo y pertinente para el estudiante, que presente Necesidades Educativas Especiales de carácter permanente (N.E.E.P.), o transitorias (N.E.E.T.), entendiéndose las primeras como “aquellas barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar.” (Decreto N°170/2009, p. 2) como lo son la Discapacidad Intelectual, la Discapacidad Auditiva, la Discapacidad Visual, Trastorno del Espectro Autista, Multidéficit y Disfasia severa. Por otra parte las N.E.E.T. hacen referencia a cuando “los alumnos, en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente, necesitan de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado periodo de su escolarización.” (Decreto

N°170/2009, p. 2), como lo son el Trastorno específico del Lenguaje, Trastorno específico del Aprendizaje, Déficit atencional, Hiperactividad, trastornos conductuales, entre otros.

### **3.2 Educación Especial y Discapacidad Intelectual.**

La discapacidad Intelectual a lo largo del tiempo ha sido definida de variadas formas, desde miradas rehabilitadoras hasta miradas educativas, sin embargo, actualmente la más aceptada es la siguiente: “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 y Cols., 2002, p. 8)

Cuando un niño o una niña, menor de 5 años, presenta retraso en el cumplimiento de las secuencias esperadas de desarrollo para sus iguales en edad y contexto sociocultural, en dos o más áreas (sensorio-motriz, lenguaje, cognitiva, socialización, entre otras), se habla de retraso global del desarrollo. Si esta diferencia en el patrón esperado de desarrollo persiste por sobre los cinco años de edad, se lo define como discapacidad intelectual. (MINEDUC, 2013, p.9)

Como lo menciona MINEDUC (2013), existen limitaciones en el funcionamiento cognitivo de la persona originadas por distintos factores causales, ya sean, de orden personal o ambiental, que pueden ejercer su acción en diferentes momentos del desarrollo del individuo. Estos factores causales pueden ser:

Genéticos: se diagnostican generalmente en etapas tempranas y en ocasiones en la vida intrauterina. Por ej. El Síndrome de Down, Síndrome de West, desórdenes metabólicos, entre otros.

Del embarazo: agentes tóxicos como la ingesta de alcohol o drogas por parte de la madre, enfermedades virales, diabetes, infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), traumatismo por caídas o accidentes.

Del parto: prematuridad (condicionada por el peso de nacimiento o edad gestacional) hipoxias, traumas.

De la primera infancia: enfermedades virales que afectan el sistema nervioso central, (meningitis, encefalitis, entre otras), intoxicaciones, traumatismos, desnutrición extrema.

Socio-culturales: Situación de extrema pobreza, maltrato infantil, ambiente carenciado de afectos y estímulos, deficiente cuidado de los niños, inadecuado tratamiento médico.

Para clasificar la Discapacidad Intelectual y tener un código común, se pueden utilizar diferentes criterios, de manera que las necesidades de los diferentes profesionales puedan ser satisfechas, una de ellas es la clasificación por la intensidad de los apoyos que requiera el sujeto defendida por la Asociación Americana de Retardo Mental (A.A.R.M.):

- (I) Intermitente: Apoyo cuando sea necesario. El alumno o alumna no siempre requiere de él, pero puede ser necesario de manera recurrente durante periodos más o menos breves. Pueden ser de alta o baja intensidad.
- (L) Limitados: Se caracteriza por su consistencia a lo largo del tiempo, se ofrecen por un tiempo limitado pero sin naturaleza intermitente (preparación e inicio de una nueva actividad, transición a la escuela)
- (E) Extensos: apoyos caracterizados por la implicación regular en al menos algunos ambientes y por su naturaleza no limitada en cuanto al tiempo.
- (G) Generalizados: apoyos caracterizados por su constancia, elevada intensidad y provisión en diferentes ambientes; pueden durar toda la vida.

### **3.2.1 Educación Especial en D.I.: Nivel Laboral.**

En cuanto a Educación Especial en Discapacidad Intelectual específicamente en el nivel laboral, la escuela cumple un rol importante, ya que debe guiar al estudiante para la futura vida adulta, sin dejar de mencionar que otro de los objetivos fundamentales de la escuela en este nivel es el de “capacitar a los jóvenes para una vida y un trabajo lo más autónomos e independientes posible. La escuela debería prever cómo facilitar a los jóvenes la transición a la vida adulta...” (Consejería de Educación de Andalucía, 2009), es por esto que se torna fundamental poseer como centro que atiende a jóvenes y adultos en el Nivel Laboral, un perfil de ingreso que entregue los lineamientos que debe cumplir un estudiante para acceder a este nivel, ya que si no los cumple, es posible detectarlos a tiempo y poder reforzarlos de forma oportuna, o como mejor lo expresa la Consejería de Educación de Andalucía:

La preparación para acceder a un trabajo es uno de los aspectos prioritarios que deberían plantearse en esta etapa, por tanto es muy importante definir con claridad cuáles son los objetivos y cuáles son los ámbitos de actuación... Los contenidos curriculares, las experiencias diseñadas deberían tener presente las características de la comunidad, las características del mercado laboral local y el marco de la estructura laboral, (2009).

Ya que así es la única forma en que se puedan desarrollar y/o reforzar los conocimientos instrumentales, adquiridos durante el periodo de formación básica, afianzando las destrezas lingüísticas, la capacidad de razonamiento y resolución de problemas de la vida cotidiana, así como la capacidad de elegir y crear del estudiantado, además hay que tomar en cuenta un factor muy importante cuando se habla de formación laboral en la Escuela Especial, ya que tal como lo menciona la Corporación Educacional del Arzobispado de Santiago:

Son las personas con discapacidad mental las que fundamentalmente buscan en el Sistema de Educación Especial oportunidades de educarse y formarse para el trabajo, en comparación a las personas con otras discapacidades, de esto se podría inferir que la oferta de formación común (técnica, superior u otras) es más "tolerante" o menos discriminatoria para las Personas que presentan otras discapacidades distintas a la mental, CEAS (2002)

Teniendo en cuenta lo anterior y como ya se ha mencionado en este mismo apartado, el papel que cumple la Escuela Especial con los estudiantes que presentan Discapacidad Intelectual, es significativo, ya que es esta la que debiese brindar la formación laboral que el mercado del trabajo requiere, y esto se logra únicamente sabiendo qué es lo que el mercado laboral necesita, las competencias y habilidades que son necesarias para la ejecución del trabajo asignado, además la escuela debería tomar en cuenta los intereses de los estudiantes que acceden al nivel laboral, ya que desde la mirada con la que atienden actualmente las escuelas (el social) se torna necesario que el estudiante sea un agente activo en la toma de decisiones de su futuro en todos los aspectos, para lograr la tan anhelada integración social del joven o adulto que se expresa en su participación en las más diversas expresiones de la vida social, comunitaria, educativa, laboral y recreacional, es decir:

Los procesos de preparación para la inclusión socio laboral son particulares y únicos para cada persona, por lo que es absolutamente necesario que cada joven participe plenamente en las acciones de toma de decisiones que se van dando. Pero también, y sobre todo, que el joven sea el protagonista de las actuaciones que se van planificando. Todo ello significa ayudarlo a responder a la pregunta “¿qué es lo que me gustaría hacer en el futuro?” y, a la vez, ayudarlo a conseguir los objetivos que él mismo se formule. (Vilà, 2012, p. 89)

Facilitando, por una parte, que la apertura de la escuela hacia la comunidad, también tenga un efecto de sensibilización de los distintos actores que la componen, lo que crea mayores y mejores oportunidades de integración social y laboral de los alumnos a su egreso,

y por consiguiente, que se logre un mayor despliegue la finalidad de los programas de Formación Laboral, que:

Por una parte se dirige al logro de los mayores grados de autonomía, de competencias sociales y socio-laborales; y por otro lado incidir en el entorno, especialmente el que se asocia a las redes empresariales, puerta de entrada al mercado laboral, (CEAS 2002)

De acuerdo a las bases históricas de la educación especial hay dos paradigmas que nos permiten conocer la discapacidad: el paradigma clínico-rehabilitatorio y el paradigma social o de la autonomía personal.

- Paradigma Clínico-rehabilitatorio

Este paradigma ha sido denominado de diferentes maneras, tales como paradigma clínico, médico o de rehabilitación funcional. Cada individuo es valorizado desde el punto de vista de la capacidad de contribución al bien común, ya sea produciendo o consumiendo, en este paradigma se enfatiza la deficiencia como un problema de la persona, originado por diferentes causas, además hace mucho énfasis en la distancia que lo separa del ser humano considerado como “normal”. El tratamiento brindado a las personas con discapacidad está enfocado a su mejor adaptación y/o cambio conductual, centrado en su déficit.

- Paradigma Social

También conocido como paradigma de la autonomía personal o paradigma de los derechos humanos, considera el fenómeno de la discapacidad principalmente como un problema social y como tal busca la eliminación de todas las barreras que impiden la plena integración y participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social y comunitaria. Supone eliminar la dependencia de la familia y los profesionales y reivindica el derecho de construir la propia autonomía, siendo sujetos activos y no simples objetos de las decisiones que los profesionales u otros actores que juegan roles significativos en sus vidas tomen con ellos. Esta forma de entender la discapacidad nos permite abordar la

problemática en el contexto social mismo y no exclusivamente en el individuo con discapacidad, como el caso del paradigma clínico.

### **3.2.1.1 Transición a la Vida Adulta.**

El Transición es un concepto definido por la RAE como “La acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar en otro distinto”, en el contexto de la Educación Especial y la vida adulta, podemos establecer que la transición determinará el momento en que un sujeto pasa de ser estudiante a trabajador, el paso al mundo laboral, adquiriendo la calidad de experticia en un ámbito determinado y recibiendo remuneración por la actividad que realice, he ahí la importancia de que el sujeto sea participe y un sujeto activo desde el momento en que se toma la decisión de especializarse en un área y/o nivel laboral.

Organizaciones como “Inclusión Internacional” (2016) afirman que la educación de adultos o la formación vocacional no está preparando a la juventud que presenta algún diagnóstico asociado para trabajos que caracterizan como “decentes” ni tampoco ayudan en el asegurarían los estándares mínimos para el ingreso al mercado laboral, aludiendo a que esto ocurre debido a que los costos de una formación corriente son demasiado altos y las instituciones no están realizando acciones correspondientes.

Dicha transición, debe comenzar por el planteamiento de una meta, y está es el empleo y/o la capacitación específica en un área, por ello se deben dar las herramientas necesarias en este proceso, considerar la totalidad del sujeto y estar acorde a los requerimientos del mercado.

### **3.2.1.2. Modelos de Formación Laboral.**

La Educación Especial, por medio de las Escuelas Especiales manejan 4 modelos de formación laboral según CEAS (2002), los cuales son:

1.- Talleres intra-escuela no vinculados con el entorno: involucra talleres de formación en oficios sin vinculación con la empresa y/o talleres de habilidades sociales sin vinculación con la comunidad general ni otras instancias de comunidad como la familia u organizaciones comunitarias. Los talleres de formación en oficios se inspiran en lo planteado por los decretos de planes y programas en relación con formar en un oficio o parte de él. La unidad educativa ofrece una o más opciones de oficio que se imparten en talleres habilitados para este propósito dentro del establecimiento, limita la opción del estudiante a elegir en el ámbito o robro donde quiere o desea desempeñarse a solo la oferta educativa que el centro posee. No existe vinculación con el grupo empresarial, y la formación del estudiante queda sujeta a lo que el cuerpo docente cree pertinente impartir y lo que está dentro de la capacidad adquisitiva del establecimiento (maquinas, o materiales). La elección de las especialidades no siempre se basan en estudios de los requerimientos del mercado laboral, sino que replican talleres como la carpintería, la costura y la repostería que se han venido desarrollando desde 1990 e incluso antes.

2.- Talleres intra escuela vinculados con el entorno: se destaca su vinculación con la empresa como parte del programa de formación laboral que imparte la unidad educativa. La participación de la empresa en el proceso casi siempre se remite a ser centro de práctica laboral. Denota una mayor confianza en el futuro laboral de sus egresados y centran sus esfuerzos en que sus alumnos aprendan un oficio de mercado, o que genere oportunidades más cercanas a él. Este modelo es implementado tanto desde escuelas especiales como centros de capacitación laboral e incluso un proyecto de integración, La unidad educativa entrega su aporte en el aprendizaje de un oficio en los talleres de la escuela, así como el desarrollo de hábitos y destrezas sociolaborales, pero siempre orientados al desarrollo futuro de un trabajo simple y/o de escasa calificación, por ejemplo, como ayudantes o aprendices de una cierta profesión. En cuanto a la vinculación con empresas, esta se establece

especialmente con microempresarios que habitualmente son el segmento empresarial con un mejor nivel de sensibilización.

3.- Acciones de formación laboral vinculadas con el entorno: Las acciones se orientan principalmente a un desenlace laboral competitivo con sus alumnos y combinan el trabajo en talleres de oficio o habilidades sociales genéricas al interior de las unidades educativas con prácticas laborales de manera paralela. Los pilares de funcionamiento de este modelo son la formación habilidades genéricas de trabajo, en un proceso de formación que apunte al desarrollo de competencias laborales, que respondan a las demandas específicas señaladas por la parte empresarial con que se trabaja. Estas son, por una parte, habilidades de tipo sociolaborales y capacidades mínimas de tipo motoras y de autocuidado.

4.- Transición del paradigma clínico al paradigma social: en este caso no hay una clara abanderización con uno de los modelos y por lo general se da que los profesores más antiguos son proclives a estrategias asociadas al paradigma clínico, mientras que los profesores más jóvenes plantean posturas desde una perspectiva social.

### **3. 3. Propuesta en Chile, OIT para MINEDUC**

Es menester que se consideren nuevas instancias en donde los profesionales de la educación trabajen en conjunto a sus estudiantes en la actualización y perfeccionamiento en cuanto al reconocimiento de las necesidades propias de un grupo humano

Se determina como uno de los grandes desafíos garantizar el acceso al sistema escolar, el progreso y el egreso dentro del mismo, más aun considerando que el egreso ocurre tras obtener preparación y herramientas para enfrentar de forma autónoma y a cabalidad la vida adulta, lo que permite la participación, interacción y desempeño en roles socialmente valorados en todos los escenarios, todo esto representa actualmente un alto nivel de complejidad para la educación de personas con NEE en Chile.

Debido a los cambios que ha sufrido el contexto educativo, el logro de metas debe ajustarse a estos nuevos cambios de la vida socio- comunitaria laboral, es por ello necesario un modelo de gestión pedagógica y organizacional lo más flexible posible a estas nuevas exigencias.

Durante el año 2006 la Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación comienza un proyecto de búsqueda participativa a través de la ejecución de una consultoría nacional que involucraba a más de 3.500 personas vinculadas a establecimientos con estudiantes que presentan NEE.

A partir de la información recabada se comienza con el proyecto “Educación para la vida y el trabajo” teniendo un universo de 25 establecimientos, formado por: Escuelas Especiales, Liceos con Proyecto de Integración Escolar de las distintas regiones nacionales. La iniciativa, generada en el año 2006, se enmarca en líneas estratégicas y determina acciones a impulsar por la política nacional de educación especial, planteando tres fases:

Fase 1

1. Planificar y mejorar condiciones instalando de manera gradual y progresiva los lineamientos curriculares y de gestión que sugiere la educación para la vida y el trabajo dentro de las áreas de gestión institucional y curricular, este incluye el trabajo con la comunidad a fin de que los actores involucrados con la comunidad educativa contribuyan a mejorar este espacio además de validarlos atendiendo la diversidad inherente del universo de estudiantes. Valorando los requerimientos de sus familias y reconociendo las particularidades del contexto en el cual van a desarrollarse las acciones.

2. Recaudar información que permita desarrollar estrategias adecuadas, instrumentos y tomar decisiones a nivel de país, en pro de mejorar la oferta educativa para la vida y el trabajo dirigido a jóvenes que presentan NEE

#### Fase 2

1. Planificar, aplicar, evaluar y hacer el respectivo seguimiento de un programa educativo de apoyo que respalde el fortalecimiento de la transición a la vida adulta y el trabajo de estudiantes con NEE, pertenecientes a niveles laborales de escuelas especiales y a proyectos de integración escolar.

2. Validación de estrategias de gestión institucional y curricular además de modelos propuestos para su concretización a través de la implementación de un programa de E.V.T.

3. Elaborar matriz de un programa de E.V.T.

#### Fase 3

1. Definir y aplicar estrategias de gestión institucional y curricular, formas de concreción en una muestra extendida de alumnos y alumnas que presenten NEE asociadas a discapacidad intelectual pertenecientes al nivel laboral de escuelas especiales o a 3° o 4° de la enseñanza media.

2. Sistematizar la información para elaborar una guía metodológica que apoye la transición entre los niveles educativos y para la vida adulta de estudiantes con NEE ligadas principalmente a discapacidad intelectual.

Lo esperado en un principio es que los resultados obtenidos a partir de este proyecto de apoyo a la transición entre niveles educativos y para la vida adulta, permita a la unidad de educación especial del MINEDUC, proponer un modelo genérico de gestión curricular e institucional.

La meta del modelo planteado es aportar en el acceso, permanencia, progreso, y egreso de estos jóvenes en su camino educativo proporcionando en primer lugar la autonomía suficiente para integrarse plenamente a la vida en comunidad. Otro factor importante de no olvidar es la adecuada utilización de redes, de los servicios y recursos disponibles. Por otra parte es fundamental que los y las jóvenes egresen y se incorporen al mundo laboral dominando conocimientos y habilidades en el área que se han especializado además de manejar habilidades socio laboral ya que estas son necesarias para acceder a un trabajo digno, y tener mayor permanencia dentro de él. La determinación del nivel en el cual se va a desempeñar el o la estudiante estará sujeta a sus posibilidades considerando factores personales y de la valoración del contexto en el que él o la joven se encuentren.

Especificaciones del marco normativo de la educación especial en el nivel de formación laboral de estudiantes que presentan NEE asociadas a discapacidad intelectual.

En el año 1994 el estado Chileno promulga la ley N° 19.284, esta ley establece normas para lograr la plena integración social de aquellas personas con discapacidad, el principal objeto de esta ley es “establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la constitución y las leyes reconocen a todas las personas”

Cuando esta ley es promulgada, mandata al ministerio de educación a la elaboración de un nuevo decreto supremo N° 1/1998 el cual decreta en el capítulo número dos sobre el aspecto educativo que debe abordarse dentro de aquella misma ley, es en esta instancia donde se establecen las condiciones para que el sistema nacional brinde las mejores alternativas educacionales a aquellos estudiantes que presentan NEE, principalmente a través de la postulación y posterior aprobación de proyectos de integración escolar implementados en establecimientos educacionales de pre básica, básica, media y adultos, a través de las escuelas especiales o de aulas hospitalarias.

En esta parte de la historia es cuando ocurre un evento trascendental para la educación especial en Chile ya que es lanzada la política de educación especial “Nuestro compromiso con la diversidad”, su implementación ha provocado un profundo vuelco al enfoque de la educación especial en nuestro país. El antiguo enfoque se enmarcaba principalmente en los distintos déficits y se orientaba principalmente a un objetivo rehabilitador y totalmente descontextualizado del currículo nacional. Actualmente desde la política educacional, la educación especial está centrada en realizar cambios y elaborar orientaciones técnicas flexibles, posibles de adaptar y la diversificación curricular para la población escolar que presenta NEE.

Desde esta perspectiva se enmarca el proyecto, teniendo siempre presente que en la generalidad de las escuelas con nivel laboral y las de integración se ha priorizado la adquisición de aprendizajes técnicos teniendo como principal objetivo el aprender sobre un oficio en específico o parte de él, dejando en un segundo plano las habilidades socio laborales, las actitudes requeridas para insertarse, participar, interactuar y desempeñarse desde un rol socialmente valorado.

Si bien estos jóvenes tienen la posibilidad de capacitarse en los diversos espacios disponibles para ello, tales como escuelas especiales con nivel laboral, escuelas de enseñanza media con proyecto de integración escolar y centros de capacitación laboral, lo real es que los y las jóvenes con NEE no cuentan con una oferta educativa tan amplia como el resto de la población y las que existen rara vez responden a sus intereses y expectativas.

De todo lo que se plantea anteriormente se puede desprender que un gran porcentaje de los y las estudiantes egresan del nivel laboral o del centro de capacitación y no acceden a un empleo y en aquellos casos donde si logran acceder no logran la permanencia dentro de este ya que carecen de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para poder mantenerlos.

Situación del alumnado que presenta NEE asociadas a discapacidad intelectual y la búsqueda de alternativas diversificadas para garantizar la continuidad de estudios y su preparación para la vida adulta.

Según el primer estudio Nacional de la discapacidad en Chile se evidencia la existencia de diversas barreras, siendo el contexto la principal de todas, dentro de este destaca el alto nivel de vulnerabilidad que presenta gran parte del universo de personas con discapacidad

Según lo señalado en el informe de trabajo decente y juventud- América Latina el desempleo juvenil en Chile ha triplicado la tasa de desocupación nacional en los últimos 10 años.

Desempleo general es de 6,7%, para los jóvenes es de 15,9%) según este informe los indicadores durante el año 2006 sufrieron un aumento de 7,9% y 19,1% en el orden respectivo.

Un 11,5% de los jóvenes entre 15 y 14 años no estudia, trabaja o ni siquiera están en busca de un empleo

El 45% de los jóvenes provienen de familias pertenecientes a los dos quintiles más bajos, mientras que un aproximado del 17% del total no estudia ni tampoco trabaja.

La tasa de participación de la juventud Chilena dentro del mercado laboral es la más reducida de América Latina.

Las cifras obtenidas en este informe demuestran la crítica situación en que se encuentra la juventud en general, agudizándose en el caso de los y las jóvenes que presentan NEE.

Considerando que en la educación especial, la etapa escoñar entre los 16 hasta los 24 años es el principal proceso de preparación para la vida del trabajo, no perdiendo de vista las barreras respecto a la conectividad con otros itinerarios educativos, es cuando los programas de apoyo a la transición adquieren gran relevancia ya que estos pueden ampliar el abanico de oportunidades además de diversificar los procesos de adquisición de habilidades para la vida y el trabajo.

### **3.4. Propuesta de Sistemas de Derivación, (Experiencia en España)**

En España se propone un sistema de derivación innovador que resulta eficaz el cual se da a conocer a continuación:

#### **I Enfoque Funcional**

En el enfoque funcional la meta no es la independencia, sino la interdependencia, debido a que se considera una diversidad de apoyos. Pues, frente a las necesidades de las personas, sus requerimientos y sus metas, debe existir una gran cantidad de apoyos. (Enfoque funcional sobre la integración laboral, Berry, 1993)

Desde este enfoque, el empleo es una meta inmediata y el servicio integrado en la comunidad es el apoyo que se ofrece para asegurar este objetivo.

#### **II Claves para transiciones con éxito:**

Se plantea una serie de criterios para llevar a cabo transiciones con éxito, visto bajo el enfoque funcional (Patterson, y Osborn, 1998).

Claves para transiciones con éxito:

- Comienza la planificación tan pronto como sea posible
- Ten una visión del futuro
- Busca apoyos (recursos humanos)
- Explora las alternativas
- Sopesa las opciones

- Pon en marcha un plan de acción
- Evalúa los progresos y revisa el plan
- Identifica conexiones y recursos (recursos económicos...)

Es necesario comenzar la planificación tan pronto como sea posible, al menos dos años antes de que el estudiante abandone el sistema educativo o el programa en el que se encuentre inserto. Este plan debe estar escrito. Además se ha de tener una visión de futuro, es decir, es necesario tener en cuenta dónde esta persona se va a desenvolver en un futuro a corto y largo plazo. En función de estos criterios, se deben establecer las metas, y las fechas para conseguirlos.

Es también necesario conocer los recursos y apoyos de la comunidad, identificar a personas clave y sus funciones (por ejemplo, familia/amigos, personas con experiencia en transiciones similares, profesionales). La exploración de las alternativas requiere salir del despacho, visitar diferentes lugares, hablar con representantes de diferentes agencias y organizaciones, analizar los servicios de la comunidad, aprender su lenguaje y la terminología.

Una vez adquirida esta visión de conjunto, que en el caso del empleo implicaría analizar el mercado laboral, las empresas de la comunidad, y distintas ocupaciones y trabajos dentro de cada grupo ocupacional, es necesario sopesar las opciones y analizar las ventajas y desventajas de éstas. Esta tarea ha de realizarse.

Analizar el mercado laboral es algo imprescindible, también las empresas de la comunidad y distintas ocupaciones dentro de cada grupo ocupacional. Junto con el equipo de planificación de la transición, que debe incluir como elementos fundamentales a la persona con discapacidad y a su grupo significativo o grupo natural de apoyo.

A continuación se ha de desarrollar un plan, en el que se ayude a la persona con discapacidad a tomar decisiones informadas. Es necesario ser flexible y reconocer que los cambios son siempre posibles. El Plan debe ser puesto en marcha, evaluado y revisado.

Es también necesario identificar conexiones y recursos, por otro lado, teniendo en cuenta que la transición se debe comenzar a planificar cuando el estudiante se encuentra en la escuela, es posible distinguir una serie de barreras u obstáculos a superar, de modo que se potencie una transición con éxito.

### III Obstáculos para el éxito de la transición:

Las principales barreras provienen de considerar que la educación general y "especial" deben dedicarse a actividades distintas, con objetivos claramente diferenciados, y con profesionales definitivamente distintos. Ello puede concretarse en las siguientes creencias:

Los estudiantes en educación especial son muy diferentes de los educación ordinaria. No. No son las diferencias entre los alumnos lo que nos debe preocupar, sino cómo sus diversas necesidades pueden ser satisfechas. Además, lo natural es encontrar en las aulas alumnos con diferentes capacidades y necesidades educativas. Las grandes tasas de fracaso escolar, especialmente a medida que se progresa en el nivel educativo, ponen de manifiesto que todos los estudiantes necesitan ser considerados de manera individualizada.

Los servicios que necesitan los estudiantes en educación especial son sustancialmente diferentes de los de la educación regular. Independientemente de la modalidad formativa en la que nos encontremos, los servicios deben ir destinados a dar respuesta a la pregunta: qué necesita el estudiante para incrementar sus oportunidades de vivir una vida independiente y productiva cuando sea adulto. Ello pone de manifiesto una vez más la necesidad de servicios individualizados: Un estudiante cada vez

Los profesores requieren diferente tipo de formación para ser eficaces con estudiantes de educación especial. Esta visión de la formación del profesorado ha llevado a que durante

muchos años, y aun actualmente, en muchas licenciaturas y diplomaturas, el tema de la discapacidad ocupe, en el mejor de los casos, un papel secundario. Quienes eligen la educación general raramente reciben información relacionada con la discapacidad. Las separaciones categóricas entre programas formativos no reflejan la realidad de las escuelas, donde expertos en educación general y especial trabajan juntos.

Frente a estos obstáculos, podemos construir puentes, que pasan por la percepción de la escuela como un lugar donde:

- Cada estudiante es considerado individualmente

- Los estudiantes conforman un grupo heterogéneo que se apoyan unos a otros.

- Los entornos de aprendizaje son flexibles.

- Todos los alumnos tienen diversas necesidades que pueden ser satisfechas dentro y fuera de la escuela.

- Cada estudiante tiene unos objetivos sobre su transición.

- Los profesores se ven a sí mismos como miembros fundamentales del equipo del estudiante y la Dirección reconoce que uno de sus recursos más valiosos son los profesores y resto de personal.

- La comunidad muestra tanto entusiasmo por los logros de los estudiantes, como lo muestra cada vez que gana su equipo de fútbol.

- Los miembros de la comunidad comparten esta visión, porque ellos también fueron a la escuela, y aprendieron a ser ciudadanos productivos, con confianza y con respecto y aceptación de los demás como seres humanos interdependientes.

IV . Pasos en la preparación de un estudiante para la transición:

Podemos distinguir varias fases en la preparación de un estudiante (Jenaro, 1998):

1.- Identificar intereses y capacidades del estudiante

2.- Ayudar a los estudiantes a desarrollar, poner en marcha y evaluar un plan de acción

3.- Crear oportunidades de empleo:

Proporcionar experiencias de empleo/trabajo en la etapa escolar

Desarrollar relaciones continuadas con empresarios de la comunidad

Lograr buenos emparejamientos estudiante/trabajo

Proporcionar apoyos en el trabajo

4.- Crear oportunidades de vida independiente:

Proporcionar experiencias previas en entornos reales

Proporcionar apoyos en la vivienda

Identificar intereses y capacidades del estudiante

Para ello pueden utilizarse instrumentos de evaluación formal o informal. La entrevista y la observación en situaciones naturales, junto con la utilización de instrumentos de evaluación de la madurez vocacional, especialmente validados con esta población, como son algunos cuestionarios que brindan una evaluación destinada a determinar las necesidades de un estudiante, con objeto de poner en marcha programas que palién dicha situación.

La evaluación de los intereses y capacidades del estudiante no sólo ha de prestar atención a las habilidades profesionales, sino también dar respuesta a aspectos médicos, capacidades físicas, competencia social, etc. Y todo ello debe relacionarse con las áreas de habilidades adaptativas y ambientes donde se prevé que el joven se desenvuelva en un futuro más o menos próximo.

5.- Ayudar a los estudiantes a desarrollar, poner en marcha y evaluar un plan de acción.

Además, se han de llevar a cabo los pasos para ayudar a los estudiantes a desarrollar, poner en marcha y evaluar un plan de acción. Para ello pueden utilizarse diferentes metodologías, como, la resolución de problemas, entrevistas, etc.

Todo ello nos ha de llevar a la realización de un plan de transición escrito en el que se detecten las necesidades de apoyo en las diferentes áreas de habilidades adaptativas, así como las personas responsables de proporcionar dichos apoyos.

6.- Crear oportunidades de empleo.

Centrandose en la preparación para el empleo, deben seguirse una serie de pasos secuenciados, que comienzan con el análisis del mercado laboral de la comunidad y el análisis de empresas. Este último debe llevar a la valoración no sólo de aspectos estrictamente relacionados con las características de un trabajo, sino también a evaluar todas esas características del clima laboral que, en definitiva no consisten sino en determinar la posibilidad de contar con apoyos naturales en el lugar de trabajo.

7.- Vida independiente

El personal encargado de ofrecer una instrucción en vida independiente adopta una postura abierta y creativa para dar respuesta a necesidades como son la posible

reorganización de horarios de aquellos profesores que actúen como entrenadores, o la reorganización de los contenidos y horarios escolares para dar cabida a estas prácticas.

Se aconseja organizar las sesiones de instrucción en torno a una media de tres horas a la semana, preferentemente en una misma sesión, dadas las exigencias en términos de tiempo que requieren algunas actividades (p.ej. cocinar, comprar alimentos y almacenarlos). El tiempo previsto debe tener en cuenta el ritmo de aprendizaje, posibles dificultades en movilidad de algunos estudiantes, y equilibrio entre el tiempo dedicado a la instrucción de habilidades específicas, y el destinado a la discusión y a las distintas actividades. En España se cuenta con materiales para entrenar en habilidades sociales, o habilidades de vida diaria, desarrollados para personas con discapacidad. Para una revisión extensa de los mismos pueden consultarse los Programas Conductuales Alternativos (PAC) (Verdugo, 1989b), especialmente el Programa de Habilidades Sociales (Verdugo 1989a, 1997), y el Programa de Habilidades de Vida Diaria (Verdugo, en prensa).

La igualdad de oportunidades, planificación centrada en la persona, utilización de los apoyos necesarios, normalización e inclusión como referentes, esfuerzos continuados, y protagonismo de la persona con discapacidad en la toma de decisiones que afectan a su vida; constituyen los elementos clave que ayudarán a responder a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

### **3.5 Las “Derivaciones” y las trayectorias educativas.**

El término “derivación” utilizado frecuentemente necesita ser revisado en el campo educativo. Entendiéndose esta, como orientación, tanto en el término como en la caracterización de una práctica diferente.

La derivación se realiza desde un ámbito a otro, por ejemplo, desde una institución de salud hacia un servicio de educación temprana. O puede darse de una institución educativa a otra, de una escuela común a una escuela especial, o de una escuela especial a un centro educativo-terapéutico.

La derivación supone conflictos de derechos y/o los produce. Cuando una familia reclama un lugar para la educación de sus hijos cuando un docente solicita apoyos para la inclusión real de un estudiante, cuando hay estudiantes que reclaman ser escuchados, cuando dos instituciones o equipos conciben de modo diferente la trayectoria de un estudiante, se visualizan conflictos de derechos y se logran acuerdos para garantizar el derecho a la educación. (Ministerio de Educación de Argentina, 2009)

Las prácticas de derivación muchas veces son vinculadas a prácticas tutelares, propias de la ley del patronato; en ellas, unos deciden en nombre de un sujeto que no es consultado, no hay acuerdos entre los adultos, no se sostiene la dirección exigida desde el ejercicio de los derechos. Por eso, la derivación, puede plantearse como una limitación de derechos. La reflexión procura comunicar modos de intervención desde la modalidad que contribuyan a posicionamientos sujetos en la realización de las trayectorias educativas.

La intervención de la modalidad es una tarea educativa, debe generar configuraciones prácticas de apoyo y desarrollo de trayectorias educativas. Los equipos de apoyo interdisciplinarios intervinientes deben realizar las orientaciones necesarias para cambiar el modelo de intervención, para que resulte más participativo e inclusivo, y se deben promover

espacios de articulación para “pensar” juntos sobre la derivación en los distintos niveles del sistema educativo, y su trayectoria integral.

### **3.6 Evaluación Profesional.**

La evaluación profesional se comprende como un proceso de evaluación que tiene como meta facilitar la transición de la escuela a la vida adulta y la integración socio-laboral de las personas con discapacidad, los que según Menchetti y Rusch (Citados por Verdugo, 1994) deben presentar alguna discapacidad física, sensorial y/o mental que interfiere en sus posibilidades de obtener un empleo y deben también tener posibilidades reales de conseguir un empleo. Esta evaluación es considerada un proceso, es decir, debe ser realizada desde cursos previos a los de formación profesional, por medio de tests estandarizados, observación directa, entrevistas, entre otras formas de evaluar, ya que esta evaluación forma parte de un ciclo continuado de evaluación, instrucción y planificación (Peterson 1987, citado por Verdugo 1994).

Así, debido a lo mencionado con anterioridad, se pueden distinguir tres fases de evaluación del desarrollo profesional:

a.- Evaluación basada en el currículum:

Se realiza en los niveles de enseñanza primario y secundario. Es una evaluación realizada por los educadores que trabajan con los estudiantes con discapacidad tanto en centros educaciones especiales como en los de educación regular. En la enseñanza secundaria es primordial evaluar las competencias profesionales del alumno, desde un marco curricular.

b.- Evaluación de la educación profesional:

Este proceso se lleva a cabo cuando el estudiante accede al nivel laboral, ya que así se monitorean sus progresos, y se detectan los obstaculizadores que se pueden presentar en el futuro, además sirve para comprobar la eficacia de los servicios de apoyo proporcionadas y las adaptaciones curriculares con las que se trabaja con el estudiante.

c.- Evaluación profesional para la transición:

Mientras más experiencias laborales tenga el estudiante se torna más necesaria su evaluación en esta área, por lo tanto se toman en cuenta las características propias del sujeto y donde se desenvuelve. Esta evaluación promueve la transición de la escuela a la vida adulta y facilitar la integración social.

Según Peterson 1987, Menchetti y Rush, 1988 (Citado por Verdugo 1994) la evaluación profesional está orientada principalmente a:

-Identificar las necesidades, habilidades funcionales, aptitudes, logros e intereses y conocimientos de los estudiantes no solo referentes al trabajo sino al hogar o al funcionamiento en la comunidad.

-Ayudar al estudiante a modificar comportamientos, mejorar su auto-concepto y fomentar su desarrollo profesional y personal.

-Orientar acerca de las técnicas de enseñanza más idóneas además de las adecuaciones curriculares necesarias para los estudiantes.

-Identificar los posibles puestos de trabajo donde se pueden desarrollar las personas con discapacidad, para posteriormente realizar una exitosa derivación laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior a continuación se mencionan dos tipos de habilidades que se consideran importantes de evaluar para lograr una transición al mundo laboral exitosa:

I. Habilidades generalizables: habilidades cognitivas, afectivas o psicomotoras básicas y necesarias para tener éxito en el empleo, por ejemplo: matemáticas, comunicación, relaciones interpersonales, y razonamiento, ya que quienes poseen estas habilidades se

pueden adaptar a los cambios que tengan lugar en los programas profesionales o en los trabajos propiamente tal.

## II. Habilidades de supervivencia:

II.I Habilidades de supervivencia profesional: comportamientos ligados de forma directa con el desempeño de una tarea establecida.

II.II Habilidades de supervivencia social: comportamientos interactivos con el medio en el que se desenvuelve.

Sin dejar de lado lo anterior también existen otro tipo de habilidades u otra clasificación que también son importantes considerar para evaluar a los estudiantes con discapacidad que se enfrentan al nivel laboral, ya que están extraídas de lo que el sistema laboral (es decir, la empresa) requiere de los futuros empleados, estas son:

I. Comportamiento laboral: se refiere a la asistencia, la persistencia, independencia, producción, aprendizaje y comportamiento.

II. Habilidades de interacción: hace referencia a las habilidades sociales, habilidades de autoayuda, apariencia física, alimentación.

III. Habilidades académicas: se refiere a la lectura, escritura y matemáticas.

Los principales problemas de la evaluación de alumnos con discapacidades múltiples residen o bien en la inexistencia del proceso evaluativo o bien, en el excesivo uso de test psicométricos.... Ya que muchas veces los estudiantes con discapacidades múltiples pueden carecer de la habilidad de responder a los estímulos de las pruebas aplicadas. (Verdugo, 1994).

Respondiendo al problema planteado para los estudiantes con retos múltiples, los educadores y evaluadores deben ser capaces de considerar el posible uso de ayudas técnicas en el procesos de evaluación, dar importancia a áreas de comportamiento relacionadas con la independencia personal y las habilidades sociales, además de estructurar el proceso evaluativo de acuerdo a las características y necesidad de del alumno (Brolin, 1976, citado por Verdugo 1994). Además el evaluador debe considerar que no solo existen los escenarios de trabajo dentro de empresas sin supervisión, debido a que existen los empleos con apoyo, el que da acompañamiento continuado al estudiante/trabajador en la labor asignada y en este contexto se puede realizar también una evaluación profesional de tipo ecológica que considere: preferencias, habilidades, tiempos de desarrollo óptimo, respuesta a factores ambientales, respuesta a la acción de sus compañeros, entre otros.

### **3.7 Concepto de competencia.**

La competencia es una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. (OIT, 2002), es decir, abarcan el saber, el saber ser y saber hacer respectivamente, o en palabras más simples una competencia laboral se podría definir como la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica, por tanto, más que hacer una referencia a lo que una persona hace habitualmente en cualquier situación, centran su objetivo en lo que una persona sería capaz de hacer cuando se le demanda.

Spencer y Spencer (citado por Alles, 2000) afirma que, “las competencias hacen referencia a cualquier característica individual que pueda medirse con fiabilidad y que permita pronosticar el desempeño excelente de un persona en un puesto de trabajo”

Sagi- Vela (2004), dice respecto al concepto de competencia:

a.- Es un concepto multidimensional. Es importante entender que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su ámbito de actuación. Cada comportamiento observable que se produce en el desempeño de una determinada competencia es el resultado de la combinación de los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a la misma.

b.- Refleja la aportación más que la actividad o función en sí. La competencia está escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa. No se pretende reflejar cómo hace las cosas, sino qué hace en términos de aportación y del resultado de esa aportación.

c.- Permanece en el tiempo. La competencia tiene un carácter de permanencia en el tiempo. Pueden variar los medios utilizados para realizar la aportación, pero es difícil que varíe la aportación en sí.

d.- Su aplicación supone la consecución de un logro. La competencia aplicada siempre produce un resultado positivo. No se tiene una competencia si, al aplicarla, no se logra lo que se deseaba; en ese caso no se es competente. Por tanto se podrá decir que alguien es bueno, muy bueno o excelente en esa competencia, pero no sería totalmente correcto decir que se tiene la competencia en grado insuficiente, ya que si se tiene será siempre en grado positivo.

e.- Es mensurable. La competencia se manifiesta a través de una serie de conductas observables en el trabajo diario. Mediante la observación y análisis de estos comportamientos podemos llegar a medir las competencias de una persona.

### 3.7.1 Tipos de Competencias.

Para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo

- Competencias básicas: Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Y puedes clasificarse como:

Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.

Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar. Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad. (SKANS, 1991).

- Competencias conductuales: Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la pro-actividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.

- Competencias funcionales: Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente. (Instituto de Logística de transporte de Chile, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, un individuo será considerado competente en un trabajo si “se desempeña efectivamente en una ocupación definida, de acuerdo con el desempeño esperado y puede responder efectivamente a sucesos irregulares en medios con diferentes características.” (Vargas, OIT, 2000).

## **Capítulo 4: Diseño Metodológico.**

### **4.1 Enfoque:**

El enfoque desde el cual se plantea esta investigación es de tipo clásico, ya que este enfoque permite describir el fenómeno de estudio a partir de la variabilidad de respuestas de distintos individuos, ante el mismo escenario.

### **4.2 Tipo de investigación:**

Es de carácter descriptivo, ya que busca identificar y describir las opiniones del equipo multidisciplinario del Centro Educacional Nueva Creación, acerca de las estrategias utilizadas actualmente en el establecimiento para la transición al Nivel Laboral.

### **4.3 Población de Estudio:**

La población de estudio de la presente investigación está compuesta por una muestra representativa del equipo multidisciplinario, y de gestión que trabaja de forma frecuente con el nivel laboral del Centro Educacional Nueva Creación de la comuna de Puente Alto.

### **4.4 Factores de Estudio:**

#### **I. Habilidades que se trabajan en los niveles pre-laborales.**

Entendiéndose estas como aquellas habilidades que se desarrollan debido a estrategias metodológicas y/o protocolares, que preparan a los estudiantes de forma previa al ingreso al nivel laboral.

## **II. Participación de los estudiantes en la toma de decisiones.**

Entendiéndose esta como el grado de protagonismo percibido por la población de estudio, respecto de la inclusión de los estudiantes, en la toma de decisiones de su propio futuro.

## **III. Participación de la familia y/o tutores en la toma de decisiones.**

Entendiéndose esta como el grado de protagonismo percibido por la población de estudio, respecto de la inclusión de las familias y/o tutores, en la toma de decisiones del futuro de los estudiantes.

## **IV. Instrumentos de evaluación utilizados por el equipo multidisciplinario para el abordaje de la transición al nivel laboral.**

Entendiéndose estos como aquellos mecanismos o medios de diseño para realizar la evaluación para la transición a la vida adulta.

## **V. Procedimientos utilizados en la orientación vocacional y/o laboral.**

Se entiende como la guía por parte del equipo multidisciplinario y de gestión, en la toma de decisiones del futuro de los estudiantes.

## **VI. Formación profesional.**

Entiéndase como la preparación previa al egreso de la especialidad de cada uno de los participantes del equipo multidisciplinario y equipo de gestión.

#### **VII. Especialización formal posterior a la formación profesional.**

Entiéndase como la preparación posterior formal (capacitaciones, seminarios, maestrías, etc), al egreso de la especialidad de cada uno de los participantes del equipo multidisciplinario y equipo de gestión.

#### **VIII. Especialización informal posterior a la formación profesional.**

Entiéndase como la preparación posterior informal (experiencial en el mundo laboral), al egreso de la especialidad de cada uno de los participantes del equipo multidisciplinario y equipo de gestión.

### **4.5 Instrumentos de evaluación.**

Los instrumentos que se utilizarán para conocer en profundidad el fenómeno de estudio corresponden a:

- **Encuesta:** Se aplicará una encuesta a una muestra del equipo multidisciplinario y de gestión del centro educacional, la cual está enfocada a visualizar desde distintos roles profesionales un mismo sistema de derivación (Ver en anexos).
- **Entrevista estructurada:** Se aplicará dos tipos de entrevista a una muestra del equipo multidisciplinario, y de gestión, del centro educacional. Este instrumento nos permite recoger información más amplia y profundizar en los procesos

llevados cabo. Una de ellas va enfocada a las estrategias y rol del equipo; y la otra en cuanto a los conocimientos de los sistemas de derivación.

Es importante mencionar que se debe cumplir este orden de aplicación (Primero la entrevista y después la encuesta), ya que con los datos obtenidos de las entrevistas se estructurarán conclusiones en el proceso de encuesta con la población de estudio.

#### **4.6 Recogida de datos.**

Las fuentes de información con las cuales se trabajó son el equipo multidisciplinario y equipo de gestión de la escuela. El procedimiento de recogida de información consistió en la aplicación de una entrevista para profundizar en los procesos que lleva acabo cada agente abordado, y de igual forma se aplicó una encuesta en torno a la opinión del sistema de derivación desarrollado por la escuela, tal como se explica en los planes de acción.

#### 4.6.1 Planes de acción.

	<b>Objetivos</b>	<b>Secuencia de actividades</b>	<b>Metas</b>	<b>Fechas</b>
1.	Selección de la institución	-Acercamiento con el centro educacional	-Realizar primer contacto con la escuela.	Primera de semana Abril.
2.	Establecer contacto con la institución	-Reunión con la Directora del establecimiento para presentar carta de solicitud.	-Explicar los objetivos de la investigación. -Obtener el consentimiento formal del establecimiento.	Segunda de semana Abril.
3.	Protocolización con la institución.	-Reunión con equipo de gestión y multidisciplinario para presentar proyecto a realizar.	-Dar a conocer el proceso a realizar. -Determinar el equipo disponible para la aplicación de instrumento.	Tercera de semana de Abril.
4.	Gestión para la aplicación de instrumentos.	-Identificar cual será el factor de estudio -Conocer la disponibilidad del equipo multidisciplinario y de gestión.	-Gestionar horarios y fechas de aplicación de instrumento.	Cuarta semana de Abril.
5.	Recopilación de información y revisión de	-Revisar documentación de nivel laboral y a la transición a este.	- Identificación de los protocolos existentes para la derivación al nivel laboral.	Primera semana de Mayo

	documentos			
6.	Recopilación de información a través de entrevistas y luego encuesta.	-Realizar entrevistas muestra del equipo multidisciplinario y de gestión.	Obtener información para comparar con encuestas.	Segunda semana de Mayo.
7.	Transcripción y orden de la información recopilada	-Representación grafica de los datos recogidos.	-Visualizar de forma cuantitativa y cualitativa la información obtenida.	Tercera y cuarta semana de Mayo.
8.	Interpretación de la información.	-Visualizar desde un punto de vista teórico-práctico en el contexto que se sitúan las estrategias para los sistemas de derivación.	-Reconocer las estrategias utilizadas para los sistemas de derivación hacia el nivel laboral. -Identificar los procesos que se realizan para la derivación al nivel laboral.	Primera y segunda semana de Junio
9.	Procesamiento de la información.	Triangular las informaciones obtenidas	-Comparar, discutir y definir los procesos de derivación declarados y utilizados por la institución según lo investigado a través de protocolos, entrevistas y encuestas.	Segunda semana de Junio
10.	Conclusiones	Determinar las proposiciones que	-Declarar los resultados obtenidos.	Tercera semana

		surgieron mediante el estudio realizado.	-Conocer de forma integral las estrategias de derivación hacia el nivel laboral utilizadas por el centro educativo.	de Junio
11.	Revisión de la investigación.	Revisión del trabajo realizado.	-Corregir detalles. -Ajustar al formato correspondiente.	Primera semana de Julio

#### 4.6.2 Carta Gantt

Abril				Mayo				Junio				
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Actividades
												1. Selección de la institución
												2. Establecer contacto con la institución
												3. Protocolización con la institución.
												4. Gestión para la aplicación de instrumentos.
												5. Recopilación de información y revisión de documentos

												6. Recopilación de información a través de entrevistas y luego encuesta.
												7. Transcripción y orden de la información recopilada
												8. Interpretación de la información.
												9. Procesamiento de la información.
												10. Conclusiones.
												11. Revisión de la investigación.

#### 4.7 Procesamiento de la información.

De un total de 5 especialistas (equipo multidisciplinario y de gestión), que interviene de forma frecuente en el nivel laboral, considerados como la población de estudio de esta investigación, el 100% de aquellos, respondieron entrevistas y encuesta posterior a ellas. Accediendo durante el proceso, a participar del estudio.

Ya obtenida la información a través de las entrevistas y encuestas, los profesionales del equipo multidisciplinario y de gestión del Centro Educativo Nueva Creación, que interviene frecuentemente en el nivel laboral, se tabulará en una matriz de análisis por respuesta. Posteriormente se analizarán los datos dependiendo de la distribución expresada en porcentajes, evidenciados gráficamente.

## **Capítulo 5: Presentación de resultados de acuerdo a factores de estudio.**

Antes de comenzar con el análisis cuantitativo y cualitativo de este estudio en investigación, es importante rescatar, las serias dificultades que tuvimos para poder efectuar su realización.

La investigación estaba pensada para realizarse en la comuna de San José de Maipo, donde logramos realizar protocolo de solicitud, en los meses de Marzo y Abril, del presente año para realizar la investigación en tres de sus escuelas, pero, donde finalmente no nos dieron respuestas favorables. Principalmente por el motivo de “no tener un sistema de derivación desarrollado” en las escuelas, y temor al revelar las verdaderas estrategias que desarrollan como comunidad educativa.

Luego, en los meses de Mayo y Junio, también vivenciamos dificultades. Dispuestas a cambiar en nuestro proceso investigativo en otra comuna, es decir en la Comuna de Puente alto, requerimos de protocolo de solicitud en una escuela especial en esta comuna, sin embargo, el acceso nos fue imposibilitado, debido a los motivos excusados con las escuelas anteriores, en la comuna de San José de Maipo. Finalmente, la investigación pudo ser definida y contextualizada en la comuna ya mencionada de Puente Alto, en el Centro Educacional Nueva Creación, que facilitó el acceso al manifestar el tener mayores herramientas como equipo educativo, en el uso de estrategias para los sistemas de derivación, en relación a otras instituciones en la comuna.

## 5.1 Análisis Cuantitativo

### 5.1.1 Información obtenida del equipo multidisciplinario y de gestión, en la encuesta.

La tabla que se presenta a continuación grafica las respuestas a las encuestas aplicadas al equipo multidisciplinario y de gestión, del centro educacional Nueva Creación.

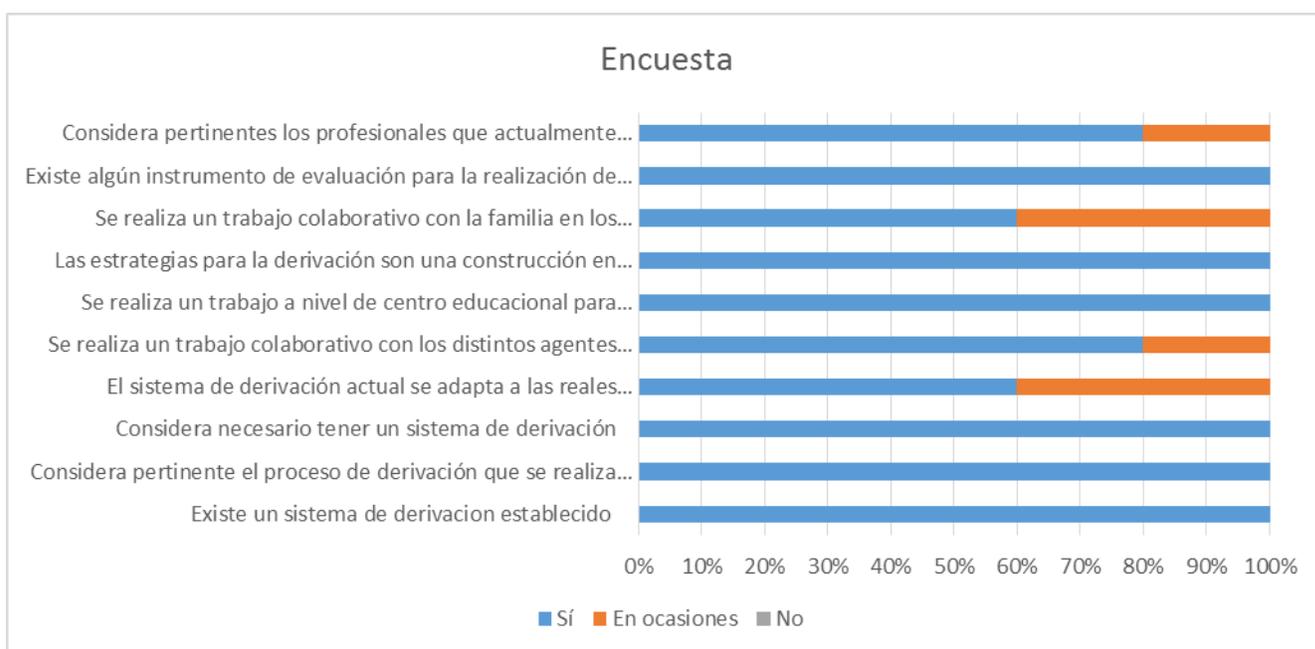


Tabla 1. Indica las respuestas dadas en la encuesta por el equipo multidisciplinario y de gestión.

**Objetivo específico N°1 de la investigación:**

“Identificar los factores que influyen en las estrategias de sistemas de derivación utilizados actualmente en el establecimiento”

Considerando procesamiento de datos revelados en la tabla 1, según los criterios aplicados:

- El 100% de la muestra afirma que si existe un sistema de derivación establecida en la institución el cual es pertinente y necesario para el proceso hacia un nivel laboral. De los profesionales que participaron de dicha encuesta.
- El 60% cree que el actual sistema de derivación utilizado por la institución se adapta a las reales necesidades del estudiantado.
- El 80% de la población, cree que realmente se realiza un trabajo colaborativo en los sistemas de derivación.
- Solo el 60% de los encuestados declara que se realiza un trabajo colaborativo con la familia.
- El total de la muestra afirma que si existe un instrumento de evaluación para la realización de la derivación.
- El 80% de la muestra tomada cree que los profesionales que actualmente trabajan en el proceso de derivación son pertinentes al trabajo realizado.

**Objetivo específico N°2 de la investigación:**

“Describir las estrategias de los sistemas de derivación del equipo multidisciplinario, utilizadas actualmente en el establecimiento.”

Considerando procesamiento de datos revelados en la tabla 1, según los criterios aplicados:

- El total de la muestra afirma que si existe un instrumento de evaluación para la realización de la derivación.
- El 100% del equipo, considera pertinente el proceso de derivación que se realiza actualmente.
- El 100%, considera necesario tener un sistema de derivación.
- El 80% considera que se realiza un trabajo colaborativo con los distintos agentes de la comunidad educativa para el proceso de derivación, y un 20% en ocasiones.
- El 100% del equipo, considera que se realiza un trabajo a nivel de escuela para verificar año a año los procesos de derivación.
- El total de la muestra cree que las estrategias son un construcción necesaria en conjunto; solo el 60% de la muestra cree que se realiza un trabajo colaborativo con la familia es importante en los procesos de derivación, y el otro 40% en ocasiones.
- El 100% de la muestra declara que si existe un instrumento de evaluación para la derivación y en conjunto a esto solo el 80% de los encuestados creen que los profesionales que trabajan en este proceso de derivación son pertinentes.

**Objetivo específico N°3 de la investigación:**

“Describir las estrategias de los sistemas de derivación del equipo de gestión, utilizadas actualmente en el establecimiento.”

Considerando procesamiento de datos revelados en la tabla 1, según los criterios aplicados:

- El total de la muestra afirma que si existe un instrumento de evaluación para la realización de la derivación.
- El 100% del equipo, considera pertinente el proceso de derivación que se realiza actualmente.
- El 100%, considera necesario tener un sistema de derivación.
- El 80% considera que se realiza un trabajo colaborativo con los distintos agentes de la comunidad educativa para el proceso de derivación, y un 20% en ocasiones.
- El 100% del equipo, considera que se realiza un trabajo a nivel de escuela para verificar año a año los procesos de derivación.
- El total de la muestra cree que las estrategias son un construcción necesaria en conjunto; solo el 60% de la muestra cree que se realiza un trabajo colaborativo con la familia es importante en los procesos de derivación, y el otro 40% en ocasiones.

- El 100% de la muestra declara que si existe un instrumento de evaluación para la derivación y en conjunto a esto solo el 80% de los encuestados creen que los profesionales que trabajan en este proceso de derivación son pertinentes.

**5.1.2 Información obtenida del equipo multidisciplinario y de gestión. Frecuencia factores de estudios en entrevista 1 (Conocimientos).**

		Preguntas			
		1	2	3	4
<b>Factores de Estudio</b>	Habilidades que se trabajan en los niveles pre-laborales				
	Participación de los estudiantes en la toma de decisiones.				
	Participación de la familia y/o tutores en la toma de decisiones.				
	Instrumentos de evaluación utilizados por el equipo multidisciplinario para el abordaje de la transición al nivel laboral				
	Procedimientos utilizados en la orientación vocacional y/o laboral				
	Formación profesional				
	Especialización formal posterior a la formación profesional				
	Especialización informal posterior a la formación profesional				

Tabla 2. Indica los factores más representativos en la entrevista 1 aplicada al equipo multidisciplinario y de gestión.

Análisis de frecuencias de factores en entrevista realizada a equipo multidisciplinario y de gestión (conocimiento):

Los factores más predominantes y frecuentes que se hicieron presente en el análisis de la entrevistas apuntan a la formación profesional de los entrevistados, y la especialización profesional informal, posterior a la formación profesional, siendo estos unos conceptos importantes para el trabajo a diario y el rol que cada uno de ellos desarrolla en los procesos de

derivación. Es por ello que nos alude y responde al objetivo específico de investigación N°2 y N°3 los cuales declaran la descripción de estrategias utilizadas tanto por el equipo multidisciplinario como de gestión del centro educacional.

**5.1.3 Información obtenida del equipo multidisciplinario y de gestión. Frecuencia de factores de estudios en entrevista 2 (Estrategias y rol).**

		Preguntas								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Factores de Estudio</b>	Habilidades que se trabajan en los niveles pre-laborales									
	Participación de los estudiantes en la toma de decisiones.									
	Participación de la familia y/o tutores en la toma de decisiones.									
	Instrumentos de evaluación utilizados por el equipo multidisciplinario para el abordaje de la transición al nivel laboral									
	Procedimientos utilizados en la orientación vocacional y/o laboral									
	Formación profesional									
	Especialización formal posterior a la formación profesional									
	Especialización informal posterior a la formación profesional									

5.1.3 Información obtenida del equipo multidisciplinario y de gestión. Frecuencia de factores de estudio en entrevista 2 (estrategia y rol)

Análisis de frecuencias de factores en entrevista realizada a equipo multidisciplinario y de gestión (estrategias y rol).

Los factores de estudio que se vieron más involucrados en esta entrevista, apuntan a la identificación de factores que influyen en las estrategias de los sistemas de derivación utilizados actualmente en el establecimiento, es decir, al objetivo específico de investigación

Nº1. De esta forma, la frecuencia de los factores de estudio, que más se vieron involucrados, se plantean a continuación en términos de mayor a menor consideración, por parte de la población entrevistada.

1. Participación de la familia y/o tutores en la toma de decisiones.
2. Participación de los estudiantes en la toma de decisiones.
3. Procedimientos utilizados en la orientación vocacional y/o laboral, e Instrumentos de evaluación utilizados por el equipo multidisciplinario para el abordaje de la transición al nivel laboral.
4. Habilidades que se trabajan en los niveles pre-laborales.
5. Formación profesional, y especialización informal posterior a la formación profesional.

## **5.2 Análisis Cualitativo.**

Como centro educativo, el 100% de las personas encuestadas manifiestan tener un sistema de derivación desarrollado, sin embargo, contemplando las estrategias utilizadas, se podría clasificar como en proceso. Esto es así ya que las estrategias utilizadas, cambian circunstancialmente año a año, debido a los cambios en el cuerpo multidisciplinario que facilita los apoyos para la derivación al nivel laboral. Esto, interfiere profundamente en la satisfacción de las necesidades por parte de los estudiantes, por una parte, porque con la rotación, la identificación en trayectoria de trabajo de necesidades de aprendizaje de los estudiantes se ve obstaculizada, y por otro lado, porque las personas encuestadas manifiestan que finalmente son las familias y/o tutores legales quienes toman las decisiones finales sobre el futuro de los estudiantes.

Esta elección final por parte de las familias y/o tutores legales en muchas oportunidades, manifiestan las personas encuestadas, que obstaculizan el desarrollo y la calidad de vida de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes, por una sobreprotección o falta de compromiso por parte de estos, que por otro lado, manifiesta la existencia de un paradigma de la transición a la vida adulta, aún centrada en los diagnósticos de los estudiantes, y no en las barreras para facilitar la inclusión en los múltiples escenarios sociales. Así, en muchas oportunidades las estrategias que el cuerpo educativo ocupa para enfrentarse al trabajo con las familias, para determinar apoyos en una etapa temprana de los procesos vivenciados en el centro educativo, en la trayectoria educativa de los estudiantes para la derivación al nivel laboral, y prevenir obstaculizadores del desarrollo, no acaban de ser efectivas, ya que si estas lo fueran, contemplando las múltiples oportunidades en términos de tiempo, la cultura educativa, por parte de los diversos agentes que se involucran en los procesos educativos de los estudiantes con N.E.E.P., incluyendo las familias, estaría enfocada, en los múltiples niveles del sistema, a la defensa de los deberes y derechos de estos, en todos sus aspectos.

Como centro educativo, el 100% de las personas encuestadas manifiestan la existencia de un instrumento de evaluación para los sistema de derivación desarrollado, se describe una serie de protocolos tales como reuniones de equipo multidisciplinario, trabajo colaborativo entre docente de nivel laboral y pre-laboral, para identificar las características, habilidades y potencial de los estudiantes considerando sus gustos e intereses respecto a la diversidad de talleres que se proponen en el nivel laboral, y además reuniones con las familias y/o tutores de los jóvenes pronto a egresar del nivel pre-laboral, que manifiestan un compromiso por el cuerpo educativo por velar por los derechos y deberes de los estudiantes, sin embargo, contemplando las estrategias utilizadas en términos procesuales; entrevista a las familias y/o tutores, entrevista a los estudiantes, un sistema de pasantías en el que los estudiantes antes de definirse en un taller del nivel laboral, prueban los diferentes talleres que la escuela propone (8 talleres a la fecha), un proyecto de orientación vocacional, y el instrumento desarrollado por el equipo definido y adaptado como Perfil de Personalidad Laboral (P.P.L.), es que se evidencia necesidad de mayor intervención por parte del equipo multidisciplinario, en cuanto al trabajo con las familias y/o tutores, en una etapa temprana, en la cual, se aborde con mayor ahínco, las etapas de los padres y/o en cuanto a la superación del diagnóstico, para visualizar el verdadero potencial y habilidades que tienen ya desarrolladas, y que pueden desarrollar los estudiantes con N.E.E.P, para su inclusión al nivel laboral, y posteriormente al mundo del trabajo. Surge la necesidad de mayor trabajo en esta área, por parte del equipo, debido a que, en entrevistas, llama la atención la frecuencia en la que se manifiesta que los padres y/o tutores legales, considerando la edad cronológica avanzada de los estudiantes para el ingreso a un nivel laboral, e incluso, para el egreso de este, aún se encuentren en una etapa de duelo, respecto al diagnóstico, y no de aceptación y/o defensa de los derechos del estudiante/persona.

De esta forma, si bien la totalidad de la muestra declara que si se realiza un trabajo en conjunto con la comunidad en los procesos de derivación, se desprende al contrastar con las respuestas declaradas en cuanto a que sí se realiza un trabajo en conjunto a la familia, que solo responde sí en un 60%, y el otro 40%, ocasionalmente, que el trabajo multidisciplinario y en equipo, no está debidamente articulado en todas las situaciones. Esto plantea, mayor necesidad de trabajo colaborativo respecto de los diversos agentes que se involucran en la

transición de un nivel pre-laboral, a un nivel laboral, destacándose en una primera instancia mayores necesidades en cuanto al trabajo con las familias y/o tutores legales, y también de gestión entre los equipos de trabajo que se ocupan de la atención de las diversas necesidades contextuales y circunstanciales de los estudiantes con N.E.E.P y sus núcleos primarios.

Contemplando las labores del equipo de gestión en los proceso de derivación para el ingreso a nivel laboral, que van referidas principalmente a los aspectos protocolares y procesuales, en términos de gestión de recursos tanto humanos, como materiales, económicos, y también de tiempo en horas destinadas para la intervención y desarrollo en alguna necesidad de atención no solo de la comunidad de estudiantes con N.E.E.P, sino que también N.E.E.T., y lo identificado a partir del análisis cuantitativo, es que se define mayor necesidad por parte de este equipo, en relación a la articulación de redes que puedan responder a las necesidades de toda la comunidad educativa. Ya que los distintos profesionales entrevistados, manifiestan insuficiencia de tiempo para un abordaje óptimo en relación a la atención de la diversidad de la comunidad educativa. Esto evidencia, la necesidad de la inclusión de un equipo de gestión que se ocupe no sólo de otorgar atención a las necesidades que van surgiendo de forma circunstancial en el día a día en la escuela, sino que también, adopte un carácter preventivo, en el cual, se logren gestionar las horas suficientes, con la cantidad de profesionales suficientes, para que tal y como mencionamos con anterioridad, no suceda el que las familias y/o tutores, se encuentren en una etapa de duelo, en una edad cronológica tan avanzada de los estudiantes con N.E.E.P, y se logre, desde una etapa temprana, un compromiso con las familias y/o tutores legales, en cuanto a la defensas de los derechos y deberes de los estudiantes, y sus respectivos apoyos para el ejercicio de aquello.

En relación a la entrevista que apunta a los conocimientos de la población en cuanto a los sistemas de derivación para la transición al nivel laboral, se rescata lo importante que ha sido para las personas entrevistadas, la formación profesional, previa al egreso de sus especialidades, y también la especialización informal posterior a la formación profesional (que surgen a partir de las experiencias personales en el mundo laboral) revelándose una

escasa visualización de apoyos formales en cuanto a capacitaciones laborales o profesionales en esta área, principalmente, porque en Chile, una formación que contemple la trayectoria del estudiante, no solo desde un punto de vista pedagógico, sino que también andragógico de la educación, la cual es muy escasa, si se contempla la edad avanzada en la que estudiantes con N.E.E.P, aún permanecen en el sistema de educación especial, y la gran cantidad de necesidades de apoyos que presentan en las diferentes etapas de la vida.

En relación a la entrevista que apunta al desarrollo del rol y de las estrategias de la población, en cuanto a los sistemas de derivación para la transición al nivel laboral, se destaca la frecuencia en que la población incurre a destacar la incidencia de las familias y/o tutores legales, en el desarrollo de los estudiantes con N.E.E.P., por sobre los gustos e intereses de esto. En relación a lo anterior, es importante rescatar que la participación de las familias y/o tutores legales se manifiesta como muy importante, al momento de la derivación al nivel laboral, pero que sin embargo, la participación de las familias y/o tutores legales, en esta toma de decisiones, en muchas oportunidades no se ve reflejada en un verdadero acompañamiento y visualización, ya que perdura en estas una percepción infantilizada y sobreprotectora del desarrollo de los estudiantes. De esta forma, se puede abstraer que las estrategias adoptadas por la población entrevistada son insuficientes, y que se encuentran en proceso de adquirir un rol preventivo, y de defensa de los derechos y deberes de los estudiantes con N.E.E.P., desde una etapa temprana de la intervención, y no, al momento de la derivación al nivel laboral, y su posterior seguimiento.

## Capítulo 6: Conclusiones.

Es importante recordar el objetivo general de esta investigación, el cual es “Conocer las estrategias de los sistemas de derivación para la transición al nivel laboral, de personas con necesidades educativas especiales permanentes del centro educacional Nueva Creación, de la comuna de Puente Alto”, y el marco teórico de la presente, ya que son estos dos puntos clave, los que dan el origen a los factores de estudio, y los objetivos específicos de la investigación. Es por lo anterior que en primera instancia hay que considerar lo que es una estrategia de derivación. Una estrategia de derivación, se entiende como una estrategia de orientación, tanto en el término, como en la caracterización de una práctica diferente. Esto contrapone una yuxtaposición de factores de estudio ya que, por una parte, los procedimientos utilizados en la orientación vocacional y/o laboral del Centro Educacional, si bien contempla la participación de la familia y del estudiante en la toma de decisiones, se explicita necesidad de mayor especialización formal en cuanto al desarrollo previo, es decir, en cuanto a un mayor desarrollo del perfil de ingreso, durante el acompañamiento de la familia y/o tutores, ya que si bien se les facilitan múltiples oportunidades a los estudiantes de manifestar sus gustos e intereses respecto a sus preferencias en cuanto al desempeño de un oficio (labor), en muchas oportunidades las familias merman las oportunidades de los estudiantes para su inclusión al mundo laboral y social.

De esta forma, los factores identificados que intervienen en las estrategias de derivación para la transición a un nivel laboral, están enfocadas en tres cuatro escenarios de acción. El primero, es la formación en cursos pre-laborales del estudiante en términos de logros y potencialidades, y en la identificación del equipo multidisciplinario y de gestión del centro educativo. El segundo, es el trabajo en conjunto del equipo multidisciplinario y de gestión, a la familia y/o tutores legales en la trayectoria de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes con N.E.E.P.. El tercero, de la interrelación y articulación entre los diferentes agentes que participan en la derivación al nivel laboral, y situaciones micro-contextuales del estudiante y su núcleo primario. Y el cuarto, pero no menos importante, es la formación en términos andragógicos, para facilitar el desarrollo de una cultura inclusiva que contemple

una formación especializada desde la base, en las múltiples necesidades de atención que presentan los estudiantes en su juventud, y vida adulta.

Por ello, los principales factores que influyen en las estrategias del sistema de derivación para la transición a un nivel laboral utilizado actualmente en el establecimiento, presentan variables situacionales en aspectos tanto de desarrollo macro-social, como meso-escolar, que se revelan como obstaculizantes, y también en proceso de desarrollo, ya que contribuyen a sustentar un sistema insuficiente en cuanto a la validación de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Permanentes, como un legítimo otro, con gustos e intereses propios, y que además, es protagonista de su propio proceso educativo.

La descripción de las estrategias de los sistemas de derivación por parte del equipo multidisciplinario, y de gestión nos ha servido para visualizar el sistema de derivación que desarrollan como centro educativo en términos contextualizados a la etapa del proceso en la que se encuentran. Eso quiere decir, que si contemplamos las estrategias, que son aplicadas año a año para el proceso de ingreso hacia el nivel laboral; dichas estrategias utilizadas si bien contempla un trabajo colaborativo entre estudiantes, equipo multidisciplinario y de gestión, y también a la familia (y/o tutor legal), no logran ser resolver todas las necesidades que presentan los jóvenes y adultos con N.E.E.P, y los desafíos a los que se deben enfrentar en un nivel laboral, porque la mayoría de los profesionales involucrados tiene formación en pedagogía, es decir, en el desarrollo infantil, y no andragogía, el cual apunta a los desafíos de la población adulta.

Contemplando lo anterior, los diversos factores de estudios desde lo multidisciplinario y de gestión son influyentes entre sí, ya que apuntan a los conocimientos previos de la población de estudio para enfrentarse tanto desde sus engranajes metodológicos propios de sus especialidades, como de lo contemplado en cuanto al desarrollo previo del estudiante, es decir, desde su propia trayectoria de estudio para el ingreso al nivel laboral.

## Capítulo 7: Referentes Bibliográficos.

- Asociación Americana de Retraso Mental. (1997) *Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. (Traducido por Verdugo, M.A. y Jenaro, C.) Madrid: Alianza Editorial.
- Alles, Martha Alicia. *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Grupo Editorial Norma, 2000.
- Benz, M. R.; y Lindstrom, L. E. (1997). *Building school to work transition programs. Strategies for youth with special needs*. Austin, Texas: Pro-ed.
- Berry, B. (1993). *School-Based Vocational Preparation and the transition to work*. En: (1993) *Transition from school to adult life from pupils with disabilities: Best practices in planning and programming transition to adult life*. Proceedings of the 1991 & 1992 Summer Institutes. Developed for the New Jersey Department of Education. Office of Special Education Programs. (pp. 29-35).
- CEAS LTDA. (2002) *Informe Final: Situación de la formación laboral en educación especial*.
- Compensar, *Evaluación Profesional. Profesiograma*. IDU. Bogotá, Colombia, 2013.
- Consejería de Educación de Andalucía, (2009) *Manual de atención al alumnado con Necesidades Específicas de apoyo educativo derivadas de Discapacidad Intelectual*.

- Decreto Exento N°87. (1990) Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental. Ministerio de educación pública. Diario Oficial de la República de Chile.
- Decreto N°0170. (2009) Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial. Ministerio de educación pública. Diario Oficial de la República de Chile.
- Decreto N°300. (1994) Autoriza la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos de nivel o etapa de orientación o capacitación laboral de la educación básica especial o diferencial, para mayores de 26 años con discapacidad, en establecimientos comunes o especiales. Diario oficial de la República de Chile.
- Garrido Landívar, J. y Santana Hernández, R (1994) *Adaptaciones curriculares. Guía para los profesores tutores de educación primaria y de educación especial*. Madrid: Ciencias de la educación preescolar y especial.
- Howard, M., Rogan, P. y Jenaro, C. (1998). *Community Partnership Initiative. Indiana Employment Initiative, Center for Community Living & Careers, Institute for the Study of Developmental Disabilities, Indiana University, Bloomington, IN*.
- Jenaro, C. (1997). *Orientación Profesional en Personas con discapacidad: Desarrollo y aplicación de instrumentos de evaluación e Intervención*. (Tesis Doctoral no publicada). Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. (1998). *Transición de la escuela al trabajo y a la vida independiente. Juventud y discapacidad*, 43, 31-45..
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., y cols. (2002). Mental Retardation. Definition, classification and

systems of supports (10th ed.). Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano de M.A. Verdugo y C. Jenaro (en prensa). Madrid: Alianza Editorial].

- Marchesi, A. y Martín, M. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza Editorial.
- MINEDUC, (2009). *Experiencias de liceos integradores de apoyo a la transición a la vida adulta y el trabajo de estudiantes con Discapacidad intelectual, Santiago de Chile, Unidad de Educación Especial República de Chile*
- MINEDUC (2013), *Guía de apoyo técnico-pedagógico: Necesidades educativas especiales en el nivel de educación parvularia*.
- MINEDUC. (2014) Unidad de educación especial. Recuperado el 04 de enero de 2016 <http://www.educacionespecial.mineduc.cl/>
- Muñoz Jaña, J. “Análisis descriptivo de los ‘sistemas de derivación’ con que egresan los estudiantes con discapacidad intelectual del nivel 10. Comunas pertenecientes a la provincial de educación cordillera”. Santiago, Chile. 2010
- OIT, *Trabajo decente*. 2014. Recuperado el 04 de enero de 2016. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Patterson, D. y Osborn, K..(1998). *Keys to successful transitions*. (12 pp.). Institute for The Study of Developmental Disabilities, Indiana University, Bloomington.
- Pearpoint, J., O’Brien, J., y Forest, M. (1993). *PATH: A workbook for planning positive futures*. Toronto, Inclusion Press.

- Vargas, F. Competencia Laboral. Origenes, conceptos, perspectivas. OIT/CINTERFOR. Uruguay, 2000.
- Sagi-Vela Grande, Luis. Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. ESIC Editorial, 2004.
- Schalock, R. L., y Karan, O. C. (1979). Relevant assessment: *The interaction between evaluation and training*. En G. T. Bellamy, G. O'Connor, y O. C. karan (Eds.). Vocational rehabilitation of severely handicapped persons. (pp.33-54).
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. *Informe anual*, 1991.
- Soria, M, La gestión por competencias y el profesiograma o perfil de competencia en la gestión de Recursos Humanos. 2012.
- Soto, Beatriz, Gestion.org. Rescatado el 20 de enero de 2016. <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/5647/el-perfil-porcompetencias/>
- Vargas Cáceres, L **MODELO DE ORIENTACIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.** UMCE,2009
- Vargas Cáceres, L.Apuntes de clases de la catedra "Taller Laboral". UMCE. 2013
- Verdugo Alonso, M. A., Jenaro, C. y Arias, B (1998). *Outcomes of a program of vocational evaluation for persons with physical disabilities and deafness*. Journal of Vocational Rehabilitation.11, 1998 (181-194).

- Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1994) Evaluación profesional de personas con discapacidad. En Verdugo, M.A. Evaluación curricular: Una guía para la intervención psicopedagógica Madrid: Siglo XXI.
- Verdugo, M. A. (1989b). *La integración personal, social y vocacional de los deficientes psíquicos adolescentes: Elaboración y aplicación experimental de un programa conductual*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Centro de Investigación y Documentación Educativa.
- Verdugo, M. A. (1989a). *Los Programas Conductuales Alternativos: I. Habilidades Sociales*. Madrid: MEPSA. (reedición de 1997, Salamanca: Amarú).
- Verdugo, M.A. (en prensa). PVD: Programa de Habilidades de Vida Diaria. Salamanca: Amarú.
- Vilà Suñé, P; Pallisera Díaz, M; Fullana Noell, J. (2012) *La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica*. Vol. 23.

## Capítulo 8: Anexos

### Encuesta a equipo multidisciplinario y de gestión.

	SI	EN OCASIONES	NO
Se existe un sistema de derivación establecido por la escuela			
Considera pertinente el proceso de derivación que se realiza actualmente			
Considera necesario tener un sistema de derivación			
El sistema de derivación actual se adapta a las reales necesidades del estudiantado			
Se realiza un trabajo colaborativo con los distintos agentes de la comunidad educativa para el proceso de derivación			
Se realiza un trabajo a nivel escuela para verificar año a año los procesos de derivación			
Las estrategias para la derivación son una construcción en conjunto.			
Se realiza un trabajo colaborativo con la familia en los procesos de derivación			
Existe algún instrumento de evaluación para la realización de la derivación			
Considera pertinentes los profesionales que actualmente trabajan en los procesos de derivación			

<b>Matriz de análisis de Encuesta a equipo multidisciplinario y de gestión.</b>			
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>		
1. Existe un sistema de derivación establecido por el centro educacional	Sí: 5 = 100%	En ocasiones: 0%	No: 0%
2. Considera pertinente el proceso de derivación que se realiza actualmente	Sí : 5= 100%	En ocasiones: 0%	No: 0%
3. Considera necesario tener un sistema de derivación	Sí: 5= 100%	En ocasiones: 0%	No: 0%
4. El sistema de derivación actual se adapta a las reales necesidades del estudiantado	Sí: 3 = 60%	En ocasiones: 2 = 40 %	No: 0%
5. Se realiza un trabajo colaborativo con los distintos	Sí: 4 = 80%	En ocasiones : 1 = 20%	No: 0%

agentes de la comunidad educativa para el proceso de derivación			
6. Se realiza un trabajo a nivel de escuela para verificar año a año los procesos de derivación.	Sí: 5= 100%	En ocasiones: 0%	No: 0 %
7. Las estrategias para la derivación son una construcción en conjunto.	Sí: 5 = 100%	En ocasiones: 0 %	No: 0 %
8. Se realiza un trabajo colaborativo con la familia en los procesos de derivación	Sí: 3= 60%	En ocasiones: 2= 40%	No: 0 %
9. Existe algún instrumento de evaluación para la realización de la derivación.	Sí:5=100%	En ocasiones: 0%	No: 0 %
10. Considera pertinente los profesionales que actualmente	Sí: 4= 80%	En ocasiones: 1= 20%	No: 0 %

trabajan en los procesos de derivación			
--	--	--	--

**Entrevista a equipo multidisciplinario y de gestión.**

(Conocimientos)

1. ¿Qué tipo de conocimiento especial se requiere para poder trabajar en un nivel laboral?
2. ¿Usted cómo adquirió sus conocimientos para ser parte de un nivel laboral?
3. ¿Que conoce y domina acerca de los sistemas de derivación en el área laboral?
4. ¿Ha requerido algún tipo de capacitación en el área laboral, fuera de lo aprendido en la universidad?



laboral?								
2.¿Usted cómo adquirió sus conocimientos para ser parte de un nivel laboral?								
3.¿Que conoce y domina acerca de los sistemas de derivación en el área laboral?								
4.¿Ha requerido algún tipo de capacitación en el área								

laboral, fuera de lo aprendido en la universidad								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

## **Entrevista a equipo multidisciplinario y de gestión.**

(Estrategias y rol)

1. ¿Cuál es la labor que usted cumple en los procesos de derivación al área laboral?
2. ¿Cómo se realiza el trabajo de derivación hacia el nivel laboral?
3. ¿Cuáles son las estrategias o procesos previos a la derivación hacia el nivel laboral?
4. ¿Cuál es el trabajo colaborativo que se realiza para la derivación?
5. ¿Cuál es el área de la cual usted se encarga en el proceso de derivación? (Ejemplo: evaluación de tipo psicológica, reconocimiento de destrezas, trabajo con la familia, etc.)
6. ¿Cómo cree usted que influye su rol en el proceso de derivación?
7. ¿Cómo equipo, poseen algún tipo de instrumento evaluativo para el sistema de derivación?
8. ¿Cuál es la estrategia que usted considera más importante para que se lleve a cabo un proceso de derivación acorde a los gustos e intereses del estudiante?
9. ¿Cómo sus estrategias de derivación integran las opiniones e intereses del estudiante?

**Matriz de análisis de “Entrevista a equipo multidisciplinario y de gestión (Estrategias y rol)”.**

F. de Estudios  Preguntas	Habilidades que se trabajan en los niveles pre-laborales	Participación de los estudiantes en la toma de decisiones.	Participación de la familia y/o tutores en la toma de decisiones.	Instrumentos de evaluación utilizados por el equipo multidisciplinario para el abordaje de la transición al nivel laboral.	Procedimientos utilizados en la orientación vocacional y/o laboral.	Formación profesional.	Especialización formal posterior a la formación profesional.	Especialización informal posterior a la formación profesional.
1.¿Cuál es la labor que usted cumple en los procesos de derivación al área laboral?								
2.¿Cómo se realiza el trabajo de derivación								

hacia el nivel laboral?								
3.¿Cuáles son las estrategias o procesos previos a la derivación hacia el nivel laboral?								
4.¿Cuál es el trabajo colaborativo que se realiza para la derivación?								
5.¿Cuál es el área de la cual usted se encarga en el proceso de derivación?								

6.¿Cómo cree usted que influye su rol en el proceso de derivación?								
7.¿Cómo equipo, poseen algún tipo de instrumento evaluativo para el sistema de derivación?								
8.¿Cuál es la estrategia que usted considera más importante para que se								

lleve a cabo un proceso de derivación acorde a los gustos e intereses del estudiante?								
9.¿Cómo sus estrategias de derivación integran las opiniones e intereses del estudiante?								

## **Entrevista a representante de equipo de gestión**

1. ¿Cuáles son los niveles laborales que su escuela posee?

Respuesta: Actualmente existe 1 nivel laboral el cual está compuesto por 8 talleres, mosaico, gastronomía básica y avanzada, bisutería, agropecuaria, armado de cajas, tecnológico, exploración (específico para estudiantes con retos múltiples).

2. ¿Cuántos cursos actualmente conforman el nivel laboral?

Respuesta: 8 cursos

3. ¿Cuáles son las distintas áreas de elección del nivel laboral?

Respuesta: Las áreas que tenemos son un medio para desarrollar habilidades socio-laborales.

-Mosaico

-Gastronomía básica y avanzada

-Bisutería

-Agropecuaria

-Armado de cajas

Tecnológico,

-Exploración (específico para estudiantes con retos múltiples).

4. Antes de ingresar a un nivel laboral, ¿Existe algún tipo de acercamiento a las áreas que poseen, para que los distintos jóvenes logren explorar y descubrir su verdadera área de interés?

Respuesta: Desde el curso básico 2 tenemos un área específica vocacional, en donde hacemos acercamientos y visitas a los distintos talleres laborales, junto con esto realizamos exposiciones.

5. Si es que existe este acercamiento previo; ¿en conjunto con que especialista se realiza este proceso?

Respuesta: Si existen acercamientos previos y los realizamos con los profesores del curso previo a laboral, el profesor del nivel laboral, la terapeuta ocupacional, y la psicóloga según cada caso.

6. ¿Existe algún tipo de instrumento que detecte las habilidades, destrezas e intereses de los estudiantes?

Respuesta: Si, realizamos una evaluación de habilidades socio-laborales, una escala de interés del estudiante, y observaciones en los talleres previos.

7. ¿Cómo se lleva a cabo la derivación al nivel laboral?

Cumplidos los 18 a 19 años según el caso, los estudiantes ya ingresan al proceso de derivación hacia el nivel laboral. Estos procesos se lleva a cabo en todos los casos considerando el interés del estudiante y sus respuestas a las habilidades que cada taller requiere.

8. ¿Qué profesionales componen y aportan a este proceso de derivación?

Respuesta: Educadores diferenciales, encargada de nivel laboral, UTP, terapeuta ocupacional, psicóloga y asistente social.

9. ¿Se realiza algún tipo de trabajo colaborativo (familia/profesionales/estudiante) para enfrentar este nuevo nivel y su proceso de derivación?

Respuesta: Siempre realizamos un acompañamiento de la familia. En el proceso de derivaciones hacemos reuniones constantemente para apoyar y fortalecer la visión de autonomía que la familia posee del estudiante.