



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación

Facultad de Filosofía y Educación

Departamento de Educación Diferencial

Principales opiniones de los docentes de una escuela especial en cuanto a la definición del perfil de ingreso al nivel laboral

Memoria para optar al Título de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación
Diferencial Especialidad Retardo Mental

Autora:

María Francisca Acuña Godoy.

Profesor Guía:

Luis Eduardo Vargas Cáceres.

Santiago de Chile, 2016.

Agradecimientos

Ha sido un proceso largo, y es complejo plasmar en una plana a todas las personas que han influenciado y ayudado en mi periodo universitario, sin embargo espero dejar a nadie afuera.

En primer lugar quiero agradecer a los docentes que me vieron crecer durante el período de la carrera, ya que fueron un gran soporte en momentos de vacilación, en especial quería agradecer a la profesora Ángela Fortunatti, por darme ese “empujoncito” para no declinar, además al profesor Eduardo Vargas por guiarme en este proceso de investigación.

En segundo lugar les agradezco a todos los niños, jóvenes y adultos que conocí en mis prácticas, gracias por mostrarme lo bonito y lo no tan bonito de esta carrera y pronta profesión.

En tercer lugar destaco la labor de mis amigos tanto los universitarios como los de mi vida fuera de la universidad, por el apoyo que me dieron en toda la carrera y el tiempo que llevo haciendo esta investigación, soportaron mi poco tiempo, mi mal humor a ratos, y me entregaron amistad sincera en momentos complicados, pero más aún, quiero agradecerle a los que ya no son mis amigos, ya que con ellos aprendí algo que jamás pensé, aprendí valorarlos a ellos y el trabajo en equipo, pero más importante aún, a valorar mi trabajo autónomo y lo que logré con él

En cuarto lugar me gustaría agradecer a la escuela que me abrió las puertas para realizar esta investigación además de acogerme como educadora durante este año, el Centro Educacional Nueva Creación, que desde la Directora hasta los docentes apoyaron sin peros este último paso.

En quinto lugar quería agradecer a mi familia, mis tíos, mis sobrinos, mi cuñada, mi papá y por sobre todo a mis abuelos, quienes me entregaron los valores que poseo y que han sido el soporte para continuar con todo, gracias a todos ellos recordaba siempre el objetivo y el por qué elegí este camino. De igual forma quiero agradecerles a mis familiares que ya no están, a mis amigos que les tocó partir jóvenes de este mundo que iniciaron conmigo el proceso universitario pero no lo terminaron, porque estoy segura que me habrían apoyado en todo este largo camino.

Y por último, pero más importante, quería agradecerle a mi madre, quien desde que tengo memoria dio todo para que recibiera una buena educación, para que terminara los estudios, para que fuera una persona de bien, trabajando día y noche por mí. Espero ser todo y mucho más de lo que ella soñó en algún momento y devolverle la mano. ¡MUCHAS GRACIAS MAMÁ!

María Francisca Acuña Godoy.

II. Tabla de contenidos.

I Agradecimientos.....	2
II Tabla de contenidos.....,,	3
III. Resumen.....	5
Capítulo 1: Introducción.....	6
1. Introducción	6
Capítulo 2: El Problema.....	7
2.1 Planteamiento del problema.....	7
2.2 Objetivos.....	9
2.3 Hipótesis.....	9
Capítulo 3: Marco Teórico.....	10
3.1 Educación Especial.....	11
3.2 Educación Especial en Discapacidad Intelectual.....	14
3.2.1 Educación Especial en Discapacidad Intelectual: Nivel Laboral.....	15
3.2.1.1 Modelos de Formación Laboral.....	18
3.3 Evaluación Profesional.....	20
3.4 Concepto de Competencia.....	24
3.4.1 Tipos de Competencia.....	25
3.4.2 Perfil de exigencias o profesiogramas.....	26
3.4.3 Tipos de profesiogramas.....	28
3.4.4 Perfil de competencias.....	30
3.5 Modelo de Orientación e Inserción Laboral para personas con necesidades educativas especiales (M.O.I.L).....	32
3.5.1 Componentes del MOIL.....	32
Capítulo 4: Diseño Metodológico.....	33
4.1 Enfoque de investigación.....	33
4.2 Tipo de investigación.....	33
4.3 Población de estudio.....	33

4.4 Factores de estudio.....	33
4.5 Instrumentos de investigación.....	34
4.6 Recogida de datos.....	35
4.6.1 Planes de acción.....	39
4.6.2 Carta Gantt.....	39
4.7 Procesamiento de la información.....	40
4.7.1 Triangulación.....	40
Capítulo 5: Presentación de Resultados.....	42
5.1.1 Información obtenida de los docentes.....	42
5.1.1.a Frecuencia de respuesta a las preguntas de las entrevistas y encuestas.....	42
5.1.1.b Frecuencia de respuesta considerando los factores de estudio.....	47
5.2 Análisis cualitativo.....	53
Capítulo 6: Conclusiones.....	56
Capítulo 7: Referencias Bibliográficas.....	55
Anexos.....	60
- Consentimiento informado.....	60
- Encuesta aplicada a las educadoras y directivos de la escuela.....	63
- Entrevista aplicada a las educadoras y directivos de la escuela.....	67
- Matriz de interpretación de las encuestas y las entrevistas.....	70

Resumen.

Algo que se ha visto afectado durante el último tiempo, es la selección de los estudiantes para ingresar al nivel laboral en la escuela especial, en otras palabras, el perfil de ingreso entiéndase este por los requisitos mínimos que debe cumplir el estudiante para ingresar al 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 docentes quienes mostraron su opinión acerca de este perfil y los aspectos que este debe considerar, se recopiló la información necesaria para tener una idea general de lo que ellos como docentes consideran importante al momento de llegar al aula del nivel laboral. El resultado más importante de esta investigación fue dejar en claro que los docentes si consideran oportuno y necesaria la aplicación de un perfil de ingreso para entrar al nivel laboral.

Abstract.

Something that has been affected during the last time, is the selection of students to enter the workforce level in the special school, in other words, the income profile this by the minimum requirements to be met by the student to enter the level labor. Knowing different realities special school, work focused on a particular center, Centro Educacional Nueva Creación of the commune of Puente Alto. Through the classical approach, and where the sources of information were the same teachers who expressed their opinion about this profile and the aspects that should be considered, the necessary information is collected to get a general idea of what they as teachers consider important when arriving at the classroom level labor. The most important result of this research was to make clear that teachers consider it appropriate and necessary if the application of an income profile for the workplace level.

Capítulo 1: Introducción

1. Introducción.

Esta investigación tomó forma por las inquietudes de la investigadora, al ser testigo y participe en varias ocasiones de la carencia en algunas instituciones de un perfil de ingreso para seleccionar de la mejor manera posible a los estudiantes que ya pasaban al nivel laboral, siendo este un recurso indispensable para la detección y desarrollo de las habilidades de los estudiantes. Es por esto que surgió la inquietud por querer saber qué es lo que piensan los docentes de una escuela en particular acerca de que no exista un perfil de ingreso y las repercusiones que esto trae a la comunidad educativa, sin dejar de mencionar que se transformó en un objetivo el poder extraer las ideas de estos docentes para una posterior elaboración de un perfil de ingreso por parte del centro educacional.

En el primer capítulo se muestran los argumentos de la investigación en el planteamiento del problema, donde se muestra de forma concisa la realidad que se vive en Chile respecto al nivel de enseñanza laboral de la escuela especial.

Posteriormente en el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, que entregará la base para la investigación, donde se encontrarán los siguientes apartados: “Educación Especial”, “Educación Especial en Discapacidad Intelectual”, “Evaluación Profesional”, “Concepto de Competencia”, todos con sus respectivos subcapítulos.

Para continuar se muestra en detalle el marco metodológico que guía la investigación, correspondiente al enfoque clásico, además de los instrumentos utilizados y sus respectivos métodos para llegar finalmente a los resultados.

Luego, se muestran los análisis que se pueden llevar a cabo a partir de los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos.

Finalmente en los últimos capítulos se muestran las conclusiones tanto generales de esta investigación como específicas, teniendo en cuenta los factores de estudio, los objetivos y la hipótesis planteada al inicio de esta.

Capítulo 2: El Problema.

2.1 Planteamiento del problema.

Teniendo en cuenta que las competencias laborales se alcanzan únicamente cuando las competencias para la vida y las competencias educacionales generales se han alcanzado (Vargas. E, 2013), es complejo pensar que los estudiantes que ingresan al nivel laboral en el sistema de educación especial logran cumplir con dichas competencias para realizar a posteriori una derivación laboral exitosa.

Lo anterior es importante, ya que si nos vamos a la base de lo que es el retardo mental, tenemos que se considera como *“Un funcionamiento intelectual general, significativamente bajo el promedio; con un déficit concurrente de la conducta adaptativa que se manifiesta durante el período de desarrollo personal”* (A.A.M.D.* 1997).

Aunque si bien el nivel de educación denominado laboral se enfoca en atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semicalificado en forma independiente, supervisada y cooperativa, favoreciendo la adquisición de los aprendizajes necesarios que posibiliten el desempeño del/la joven a la vida del trabajo a la que tendrá que enfrentarse, y que logre obtener lo que la OIT denomina un *trabajo decente*, teniendo todos los derechos y deberes a los que puede aspirar un joven o adulto egresado de la educación regular. Para lograr esto, el manejo de técnicas instrumentales básicas (como la lectura o el cálculo) se torna fundamental, ya que por lo general son la primera base para adquirir los demás conocimientos considerados más elevados, y estos ya sea por las características propias de los estudiantes o las estrategias utilizadas por los docentes, no siempre se alcanzan en los años que cursan nivel básico.

“La Educación Especial es una modalidad del sistema educativo que desarrolla su acción en los niveles de educación de párvulos, básica, media y adultos, y en las escuelas especiales.”(MINEDUC, 2005)

En función de lo anterior, en los liceos técnico profesionales también se ha integrado a jóvenes con Necesidades Educativas Especiales de carácter permanente y transitorias, buscando establecer desde la formación una escuela integradora y en miras de ser inclusiva, ya que prepara a los estudiantes pertenecientes al Programa de Integración Escolar para un oficio a nivel técnico, es decir, un futuro empleo para que estos estudiantes se puedan desenvolver.

Las escuelas regulares con proyecto de integración como la escuela especial, comparten ciertos aspectos importantes que nos hacen creer que los estudiantes que llegan a los niveles laborales no llegan bien preparados para la vida adulta, ya que por lo general los estudiantes no deciden directamente la especialización que ellos quieren, sino que se limita a las opciones que tenga el centro educacional determinado o los cupos para cada especialidad, además que por lo general solo se ven inmersos a las realidades simuladas que les ofrece el contexto escolar, y cuando se presentan a algún trabajo no logran cumplir con el perfil que se requiere al estar bajo presión, y por último, no existe un sistema establecido para la derivación a futuros empleos para los estudiantes que cursaron los talleres en la escuela especial o las especializaciones en la escuela regular con PIE, por lo que su acceso al mundo del trabajo es casi nulo.

Por todo lo que ya se ha mencionado, es importante tener en cuenta qué es lo que los docentes del área de la educación especial (diferencial) consideran de manera informal, lo que puede constituir un perfil de ingreso al nivel laboral, entendiéndose este último como los requisitos mínimos que debe presentar y manejar un estudiante para poder cumplir una labor o tarea especializada que lo pueda llevar al mundo laboral, ya que son ellos y no especialistas en el área a desarrollar (como lo es en los liceos técnico profesionales) los que llevan a cabo las clases, es por eso que es importante preguntarse, si los profesores a cargo de los niveles anteriores al laboral **¿Creen que sus estudiantes cumplen con las condiciones necesarias para aprender el oficio y posteriormente ser insertos en el mundo laboral?**

2.2 Objetivos

Objetivo general

Identificar lo que los docentes, estiman, respecto de las exigencias del perfil de ingreso con el que se presentan los estudiantes al nivel laboral.

Objetivos específicos

- 1.1) Conocer si los profesores de la escuela especial opinan que son suficientes las habilidades educativas que les entregan a sus estudiantes, para una futura decisión vocacional.
- 1.2) Conocer si los profesores del nivel laboral opinan que las habilidades educativas de base con las que ingresan los estudiantes al nivel laboral son suficientes.
- 1.3) Identificar los factores operativos que constituirían el perfil o los requisitos de ingreso al nivel laboral.

2.3 Hipótesis:

Las y los profesores de la escuela especial consideran que el perfil de ingreso debe considerar las habilidades prácticas, adaptativas y cognitivas en partes iguales.

Capítulo 3: Marco Teórico.

3.1 Educación Especial.

A través del tiempo, el mundo ha intentado que la educación sea cada vez más integradora y no se deje fuera del amparo educativo a ningún estudiante, por eso se creó el área de la educación especial, para atender las necesidades especiales de cada estudiante, por eso, esta rama de la educación lleva a cabo su cometido ejecutando *“su acción 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).

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). 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, sin embargo actualmente se ha integrado 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.

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, donde se planteó que los fines de la educación son los mismos para todos los niños, niñas y jóvenes cualesquiera sean sus problemas, y por lo tanto la educación debe asegurarles los recursos para dar respuesta a la diversidad de necesidades educativas de todos los estudiantes para que así todos estos puedan acceder de igual forma a la educación, sin que esta cree barreras que obstaculicen el aprendizaje, por lo tanto, ningún niño es considerado como ineducable, además de considerarse que las necesidades educativas no son propias de los estudiantes que presentan alguna dificultad para acceder a la educación sino que son inherentes a todos los estudiantes, y se propone también que los estudiantes sean catalogados no por sus deficiencias o dificultades sino que de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje, sean estas cuales sean.*

La escuela especial bajo el alero del Decreto 87 promulgado el año 1990, acoge a niños, niñas y jóvenes los cuales cursan según la edad cronológica del estudiante 3 niveles de atención diferentes:

Pre básico: que atiende de los 2 a los 7 años cronológicos y cuyos objetivos son: favorecer el desarrollo de las potencialidades físicas, cognitivas y emocional social; propiciar la gradual formación de la personalidad adquiriendo independencia, confianza y seguridad en sí mismo; orientar al grupo familiar en relación a las actitudes que deban adoptar frente al deficiente mental y su participación en el proceso habilitador y rehabilitador.

Básico: que atiende desde los 8 a las 15 años cronológicos, y cuyos objetivos son fortalecer la autoestima y seguridad personal para lograr la integración dinámica al medio familiar, escolar y social; explorar y desarrollar destrezas específicas tanto en función del sujeto como de sus reales posibilidades laborales; lograr un manejo funcional de las técnicas instrumentales básicas: lectura, escritura y cálculo; orientar la participación activa del grupo familiar en las acciones educativas propiciadas por la escuela.

Laboral: que atiende de los 16 a 26 años cronológicos y cuyos objetivos son favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo; atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semicalificado en forma independiente, supervisada o cooperativa. Buscar en conjunto con el grupo familiar alternativas laborales acordes a las características del alumno.

En el mismo decreto N°87/90, se especifica que las escuelas pueden darse la licencia de mantener hasta 2 años más a los estudiantes en la última etapa de los dos primeros niveles (Pre-Básico y básico), si el estudiante requiere de los apoyos que se entregan en dichos cursos.

Para complementar lo anterior 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 Secretaria Regional Ministerial (SEREMI) de Educación. Estos planes deben considerar de forma evidente los objetivos generales y específicos de cada oficio que se planee 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 auto-valencia 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 (NEEP), o transitorias (NEET), 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 NEET 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 en 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: prematurez (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 AARM:

- (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 DI: 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, no 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”

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 alumnado, 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 dice CEAS (2002)

“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”

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), por lo tanto *“La finalidad del Programa de Formación Laboral, 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) además esta apertura de la escuela hacia la comunidad también tiene 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.

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 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 rubro 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 predilección 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 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 inferiores 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). Por lo tanto, se pueden distinguir tres fases de evaluación:

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 proporcionados 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 relacionas 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.

3.4 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.

3.4.1 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).

3.4.2 Perfil de exigencias o Profesiograma.

El profesiograma indica los factores y competencias importantes para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas propias de un cargo. Dentro del proceso de selección se debe evaluar hasta qué punto, los candidatos a un puesto de trabajo, poseen las características y competencias definidas en el profesiograma correspondiente que garanticen el cumplimiento adecuado de cada una de sus funciones. Antes de su elaboración se debe conocer cuál es el perfil del puesto de trabajo que se desea cubrir, lo cual es punto de referencia para analizar la idoneidad de los candidatos. (Compensar, 2013). Es decir, es un instrumento clave en la selección del personal para un puesto de trabajo particular ya que con esta evaluación es posible tener a la persona adecuada para aquel puesto de trabajo.

Para realizar un profesigramas, hay que definir la vacante o puesto que se desea evaluar, realizando un análisis del trabajo y del puesto que se pretende desarrollar. En él, se valoran las características que debe tener el candidato ideal para dicho puesto, incluyendo una valoración de los niveles de exigencias en los que se puntúa al trabajador en cuanto a su cumplimiento. Surge de la necesidad de valorar el puesto de trabajo y los trabajadores que lo desempeñarán, ya que los puestos de trabajo y las empresas no son iguales, de manera que es necesario poder realizar unas medidas sobre las características requeridas para poder valorar su efectivo cumplimiento y los candidatos ideales que pueden formar parte de la empresa en sus funciones concretas.

Para diseñar el profesigramas debe definir:

- I). La finalidad del puesto
- II). Las fases de elaboración de los profesigramas.
- III). El proceso de implantación de los profesigramas.

I. Definir la finalidad del puesto

- ¿Qué se hace en el puesto?
- ¿Por qué se hace?
- ¿Cómo se hace?
- ¿Dónde se hace?
- ¿En qué condiciones se hace?
- ¿Qué responsabilidades implica?}

II. Definir las fases de elaboración de los profesigramas

- a). Fase de inicio
- b). Fase de estructuración
- c). Fase de ejecución

III. Definir proceso de implantación

Después de elaborar y oficializar los profesigramas de cada uno de los puestos de

trabajo aparece la etapa más importante que es la implantación en la cual están incluidas las revisiones periódicas, con estas se pueden detectar posibles cambios en los contenidos de los cargos y/o puestos de trabajo (Soria, 2012)

3.4.3 Tipos de profesiogramas.

1.- Profesiograma Clásico: Implica una serie de instrumentos de recogida de información y datos de los estudiantes de un área laboral (principalmente a los que ejecutan el trabajo en estudio o producto), estos instrumentos pueden ser test estandarizados, entrevistas enfocadas a la labor. Su método de investigación es descriptiva, y llega a concluir sobre los perfiles y contenidos de un trabajo, es decir, sirve para realizar la selección de personal.

2.- Profesiograma de Aprendizaje propio: Es una investigación de tipo cualitativa debido a que el analista se suma a las operaciones de los investigados y desde su experiencia interpreta el contenido de ese trabajo y sus características, y al estar inmerso en la realidad logra una mejor comprensión del trabajo que se está realizando ya que se suma como aprendiz. Además puede usar otros instrumentos cualitativos complementarios como focus group y entrevistas más profundas que en el método anterior. Un aspecto que es fundamental destacar es que solo se puede aplicar en los oficios (es decir, en los trabajos simples)

3.- Profesiograma por Observación: Este método utiliza la investigación de tipo descriptivo, que apunta fundamentalmente a la observación de distintas secuencias operacionales de un trabajo, se realiza por medio de registros directos y se realiza sobre una muestra de ejecutores que desempeñan la actividad realizada de forma óptima. Este método posee dos grande etapas:

3.1.- Descriptiva donde recopila información e identifica el área en el cual se hará el análisis, ubica el organigrama, es decir, la sección o lugar en donde se va a llevar a cabo este y define en qué nivel de especialidad se realizará el análisis

(Trabajo completo-Puesto de trabajo-Ciclo operatorio-Operaciones Mentales). Esta fase no posee interpretación.

3.2.- Interpretativa donde se hace un estudio profundo de lo registrado en la fase descriptiva. Se definen las secuencias operacionales (que implica a lo menos una competencia: grado de expertiz para la ejecución de la exigencia).

4.- Autoanálisis laboral: Método cualitativo donde la persona para analizar un trabajo lo vivencia y se mete en la secuencia operacional, realizando estas secuencias, solo tiene utilidad para ser implementado en el trabajo, sirve como complementario para el profesiograma de observación.

5.- Profesiograma Experimental: su función primordial es extraer exigencias laborales con fines de selección laboral, se elige un grupo de ejecutores de buen nivel y según el trabajo o nivel de especificidad define algunos ciclos operatorios para que estas personas lo ejecute, posee dos niveles: alto nivel y bajo nivel ejecutorio. (Acuña y Verdugo, 2014)

Con los datos recogidos en el Profesiograma, es posible realizar la evaluación de las competencias que presenta el individuo que desarrolla el trabajo, permitiéndole al empleador realizar mejores gestiones con sus trabajadores, sus puestos de trabajo y sus posibles capacitaciones o instrucciones en un área especificada.

Cuando se habla en términos educativos, como es en el presente caso, ya que esta investigación va orientada específicamente al nivel laboral de la educación especial, la denominación cambia, y pasa a clasificarse como **Perfil de Ingreso**, y este “*corresponde a los requisitos mínimos presentes en un ejecutor o desempeño sin los cuales no es posible ejercer una profesión o parte de ella, también se denominan “requisitos básicos” y se relacionan con las competencias básicas y en algunos casos, algunas de tipo genérica*” (Vargas, 2013).

3.4.4 Perfil de competencias.

El perfil por competencias está formado por las habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo, así como los comportamientos y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo. Los **perfiles de competencias** son distintos a los profesiogramas, ya que estos últimos se basan en un aspecto cognitivo, mientras que los perfiles de competencias se basan en competencias secundarias y descripciones que especifican ciertas pautas de conducta dentro del puesto de trabajo, que son las que determinan finalmente las competencias necesarias dentro del puesto en la empresa. No a todas las empresas les funciona lo mismo, ni les da un desempeño superior lo mismo, y es por esta razón por lo que los perfiles de competencias no son iguales en diferentes empresas, aunque pueden serlo. (Soto, 2012)

Este currículum debe ser flexible y adaptable, para que sea capaz de describir comportamientos observables, además de ser conciso, fiable y válido para predecir el éxito del individuo en el puesto de trabajo.

Y se puede sintetizar en:

Maestría: Orientado a la aplicación de técnicas, Metodologías, uso de máquinas y herramientas. Más sistemas funcionales. (habilidades., Aptitudes, destrezas)

Experticias: Orientado a los saberes, conocimientos, dominios conceptuales. (Vargas, 2013)

También en el ámbito educativo la denominación de este perfil varía, y pasa a llamarse **Perfil de Egreso**, el que hace alusión a los requisitos óptimos para la ejecución o desempeño de una profesión o parte de ella (Vargas, 2013).

3.5 Modelo de Orientación e Inserción Laboral para personas con necesidades educativas especiales (M.O.I.L)

El MOIL, surge como una alternativa de entender, describir y/o explicar el fenómeno de la integración al mundo del trabajo de las personas “minusválidas”, sistematizar la masa de conocimientos e información en todos los factores involucrados, dándoles estructura y organización. (Vargas, 2009)

Es un modelo explicativo, que se estructura desde una serie de componentes y una red de relaciones, donde estos últimos funcionan como ordenadores, que almacenan y categorizan la información disciplinar del objeto de estudio (Vargas, 2012)

Algunos de estos componentes son los Tipos de Orientación, los Sistemas de Capacitación, el Mercado Laboral, y la Colocación y Seguimientos. Sin embargo aquellos componentes de mayor relevancia en el modelo son el componente Persona y el componente Trabajo.

Cabe destacar que cada uno de los componentes mencionados anteriormente está organizado en dos áreas, los conceptos fundamentales (referidos a los aspectos epistemológicos) y la pragmática (referida a los aspectos Metodológicos). Y a su vez conforman una red de relaciones que interactúan y se influyen en el Modelo, donde por ejemplo, los Sistemas de Derivación se preocupan directamente del componente Persona, a la vez que los profesiogramas se encargan de hacer un estudio del componente trabajo, para que en conjunto generen un pronóstico que defina el tipo de orientación que se realizara (Directiva - No directiva) con el fin de que el individuo pueda acceder y permanecer tanto en alternativas de capacitación o directamente en el Mercado Laboral a través la colocación y el seguimiento.

3.5.1 Componentes del modelo M.O.I.L.

a) Componente Persona

“En este, se estudia principalmente al organismo que va ser ejecutor de una actividad de índole laboral, es decir, al que realiza el trabajo, los cuales pueden ser de tipo natural o artificial, es decir, aquellos en los cuales no se observan aptitudes, sino que, se especifican en él (Artificial) y aquellos en los cuales se observan aptitudes las cuales se reflejan en las funciones que realiza la persona (Natural)” (Muñoz, 2010, Citado por Barragán, col 2015)

Sin embargo, en término pragmáticos el componente persona es la caracterización de la persona, como conceptos de aptitud, habilidad, destreza, además de la técnicas de recopilación de información que comprenden el Perfil de aptitudes / Perfil de tendencias funcionales.

b) Componente Trabajo

“La pragmática plantea que, este es un método que permite lograr un estudio acabado de un trabajo cualquiera, a cualquier nivel de especificidad, con un fin claro: conseguir información valida, lo que permitirá derivar exigencias laborales, los cuales, son los requerimientos mínimos para efectuar una actividad laboral cualquiera, en cuanto a desempeño y ejecución, ya sea para un organismo natural o artificial.” (Muñoz, 2010, Citado por Barragán, col 2015)

c) Componente orientación

La orientación surge como una necesidad de asesoramiento en relación con la elección laboral y como consecuencia la obtención de un puesto de trabajo, es por ello que implica un estudio acabado de cada uno de los elementos que influyen en la real inclusión al mercado laboral. (Barragán, col 2015)

Capítulo 4: Diseño Metodológico.

4.1 Enfoque:

El enfoque desde el cual se plantea esta investigación es de tipo clásico, ya que este es el enfoque que permite describir el fenómeno de estudio desde inicio al final, con una investigación objetiva orientada al análisis desde evidencias..

4.2 Tipo de investigación:

Es de carácter descriptivo, ya que busca mostrar y describir las opiniones de los educadores de un centro educacional específico acerca de lo que ellos creen pertinente que deba considerar el perfil de ingreso de los estudiantes que acceden al nivel laboral.

4.3 Población de Estudio:

La población de estudio de la presente investigación está compuesta por todos los docentes de aula, y docentes directivos de la unidad técnico pedagógica del Centro Educacional Nueva Creación de la comuna de Puente Alto.

4.4 Factores de Estudio:

I. Habilidades de los estudiantes.

Se entiende por habilidad como el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea, y es importante considerar las percepciones de los docentes, en cuanto a las habilidades por ejemplo de carácter cognitivas, adaptativas, comportamentales, entre otras que son fundamentales en la realización de algún trabajo. (CINDA, 2005)

II. Habilidades y competencias que se trabajan en los cursos pre-laborales.

Se entienden como las habilidades instrumentales, emocionales, prácticas, entre otras que permiten crear un perfil de ingreso al nivel laboral.

III. Opinión de los docentes acerca de las habilidades que se trabajan en los cursos pre-laborales.

Se entiende como lo que piensan los profesores de la escuela acerca del trabajo que realizan ellos mismos y sus colegas al trabajar las habilidades preparatorias para el nivel laboral.

IV. Impresiones acerca de los posibles indicadores del perfil de ingreso al nivel laboral.

Se entiende como las consideraciones ya sean preferencias o vetos, respecto a los posibles indicadores que ayuden a crear un futuro perfil de ingreso al nivel laboral en el centro educacional.

4.5 Instrumentos de evaluación.

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

- **Encuesta:** Se aplicó una encuesta a los docentes (de aula y directivos) de la Escuela.
(Ver en anexos en anexos)

- **Entrevista estructurada:** Se aplicó una entrevista a los y las profesores del establecimiento además de los directivos. Este instrumento nos permite recoger información más amplia y profundizar en los procesos llevados cabo.

Es importante mencionar que se debe cumplir este orden de aplicación (Primero la encuesta y después la entrevista), ya que con los datos obtenidos de las encuestas se estructurarán las entrevistas que siguen.

4.6 Recogida de datos.

Las fuentes de información con las cuales se trabajó son los profesores diferenciales, además de docentes directivos. El procedimiento de recogida de información consistió en la aplicación de una encuesta sobre su opinión del perfil de ingreso de los estudiantes que ingresan al nivel laboral. De igual forma se aplicó una entrevista con la información recogida en las encuestas, tal como se explica en los planes de acción.

4.6.1 Planes de acción.

	Objetivos	Secuencia de actividades	Metas	Fechas
1.	Selección de la escuela	-Acercamiento con el centro educacional	-Realizar primer contacto con la escuela.	Primera semana de abril.
2.	Establecer contacto con la escuela	-Reunión con la Directora del establecimiento para presentar el proyecto de investigación	-Explicar los objetivos de la investigación. -Obtener el consentimiento formal del establecimiento.	Segunda semana de abril.
3.	Recopilación de información a través de encuestas.	-Realizar encuestas a las profesoras, los profesores y administrativos de la escuela.	-Obtener información para posteriormente contrastar con entrevistas.	Primera semana de mayo
4.	Recopilación de información a través de entrevistas.	Realizar entrevistas a las profesoras, los profesores y administrativos de la escuela.	Obtener información para comparar con encuestas.	Segunda semana de mayo
5.	Transcribir y ordenar información recopilada	- Registrar, codificar, tabular y cuantificar entrevistas y	- Organización de la información.	Tercera semana de mayo.

		encuestas realizadas.		
6.	Interpretar los datos obtenidos.	-Triangular las informaciones obtenidas	Realizar conclusiones	Cuarta semana de mayo.

4.6.2 Carta Gantt

Abril				Mayo				Junio				Actividades
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
												1. Selección de la escuela
												2. Establecer contacto con la escuela
												3. Recopilación de información a través de encuestas.
												4. Recopilación de información a través de entrevistas.
												5. Transcribir y ordenar información recopilada
												6. Interpretar información.

4.7 Procesamiento de la información.

De un total de 24 profesores (Docentes y directivos) considerados como población de estudio el 87,5 % respondieron la encuesta accediendo a participar de la investigación, además la totalidad de los educadores del nivel laboral, es decir, 5 profesores y 2 directivos, participaron de la entrevista.

Ya obtenida la información a través de las encuestas y entrevistas a los docentes y directivos del Centro Educacional Nueva Creación, se tabuló en una matriz de análisis por respuesta. Posteriormente se analizaron los datos dependiendo de la distribución expresada en porcentajes, evidenciado en gráficos de barra.

4.7.1 Triangulación de la Información.

Para realizar la triangulación de todos los datos disponibles, se relacionaron en primer lugar el objetivo general de la presente investigación, con el sustento teórico de esta misma titulado “Educación especial en DI”, con el primer factor de estudio, graficados en la tabla “Opinión de los docentes en cuanto a las habilidades de los estudiantes.

Luego se estableció la relación entre el objetivo general de la investigación con el marco teórico de la misma referido a la “Modelos de formación laboral”, y con el segundo factor de estudio evidenciadas en la tabla “Habilidades y competencias que se trabajan en cursos pre-laborales”

En tercera instancia se estableció la relación entre el objetivo general de esta investigación, con el inciso del marco teórico orientado a la “Educación especial”, con el tercer factor de estudio explicado de forma más clara en la tabla “Opinión de los docentes acerca de las habilidades que se trabajan en los cursos pre- laborales.

Además se estableció una interrelación entre el objetivo general de la investigación con el marco teórico específicamente el apartado de “Perfil de ingreso”, con el cuarto y último factor de estudio “Impresiones acerca de los posibles indicadores del perfil de ingreso al nivel laboral”

Finalmente, se estableció la interrelación entre la hipótesis planteada en esta investigación, con los objetivos específicos de la investigación y los resultados obtenidos con los 4 factores de estudio.

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

5.1 Análisis Cuantitativo

5.1.1 Información obtenida de los Docentes.

5.1.1.a Frecuencia de respuesta en las preguntas de las entrevistas y encuestas.

Las tablas que se presentan a continuación grafican las respuestas a las encuestas y entrevistas aplicadas a los docentes la escuela Nueva Creación, los cuales serán reagrupados en las tablas correspondientes a los factores de estudio.

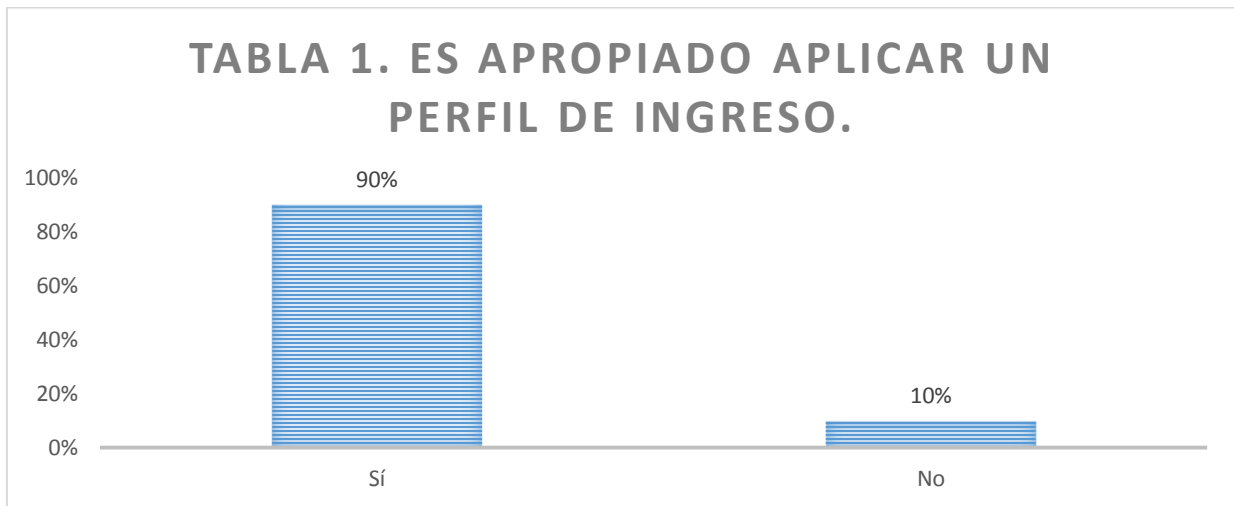
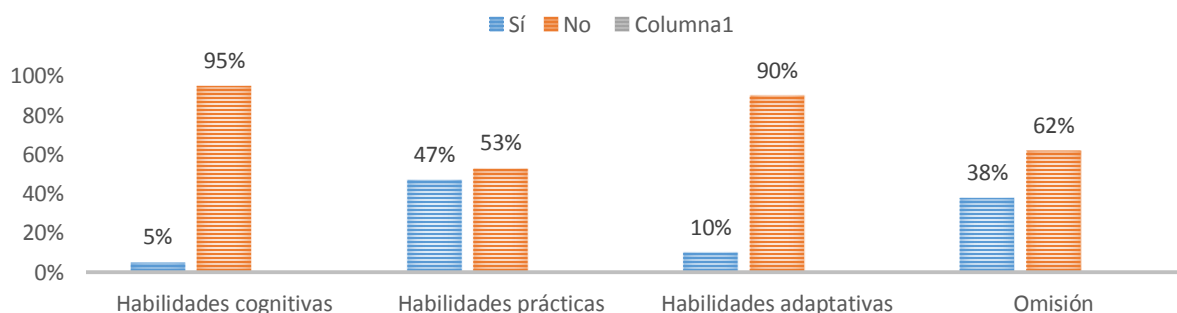


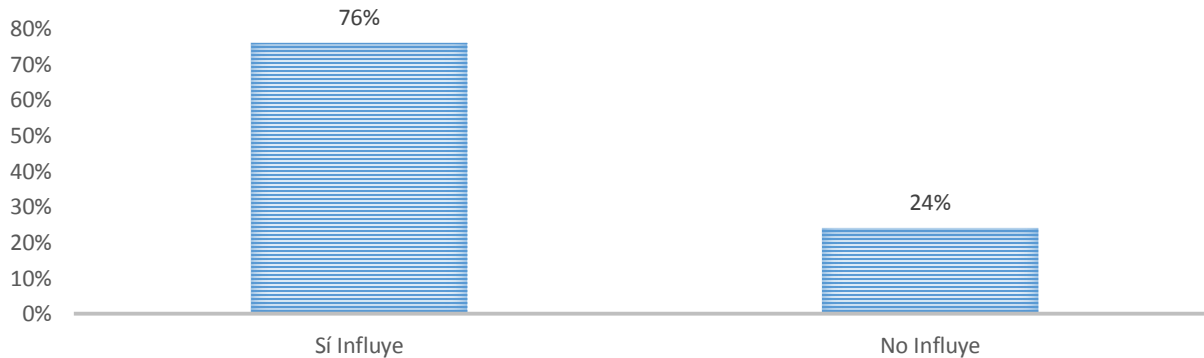
Tabla 1. Indica las respuestas dadas por los docentes del establecimiento, según su consideración de lo apropiado que puede ser aplicar un perfil de ingreso para el nivel laboral.

TABLA 1.1 ELEMENTOS QUE EN SU EXPERIENCIA SE CONSIDERAN PARA EL PERFIL DE INGRESO



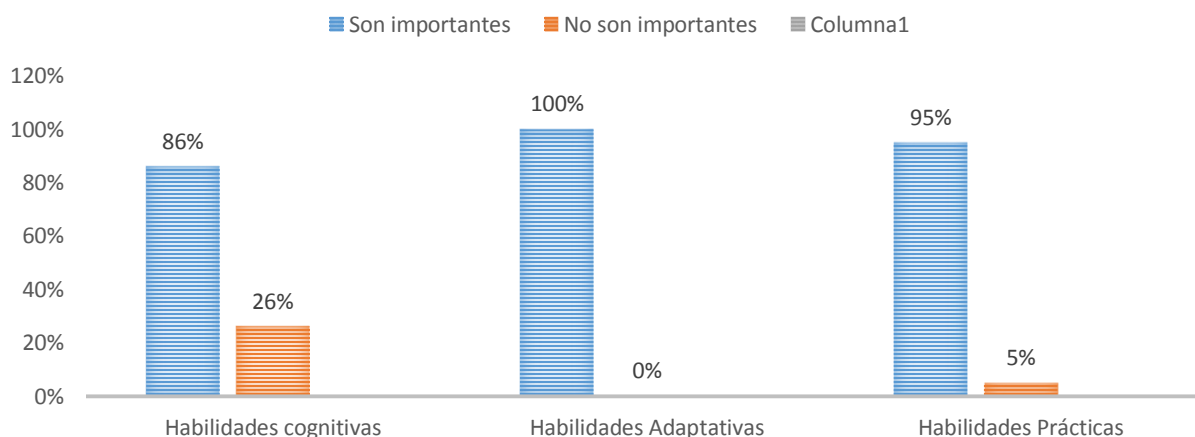
En la tabla 1.1, las respuestas están basadas en las experiencias previas de los docentes, en escuelas que poseían perfil de ingreso para el nivel laboral.

TABLA 1.3 INFLUENCIA DE LA EXISTENCIA DEL PERFIL DE INGRESO EN EL NIVEL LABORAL



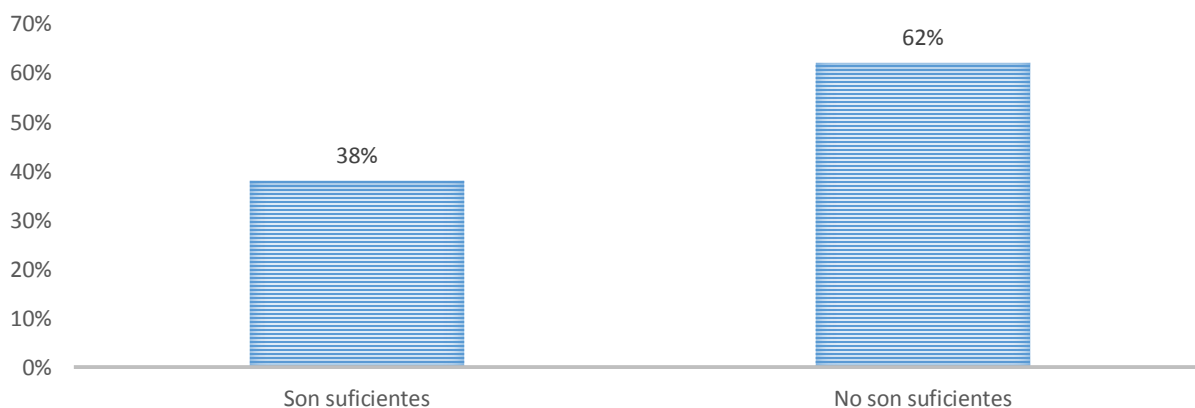
En el gráfico 1.3 se muestra la percepción de los docentes encuestados y entrevistados referente a si influye la existencia de este en las escuelas.

TABLA 1.4 IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES AL MOMENTO DE SELECCIONAR.



En la tabla 1.4 se muestra la importancia que tiene para los docentes las habilidades de los estudiantes que ingresan al nivel laboral.

TABLA 1.5 LOS CONTENIDOS PREVIOS AL NIVEL LABORAL, SON SUFICIENTES



En la tabla 1.5 muestra las impresiones de los docentes del nivel pre básico, básico y laboral, acerca de los contenidos tratados hasta el nivel Básico 10.

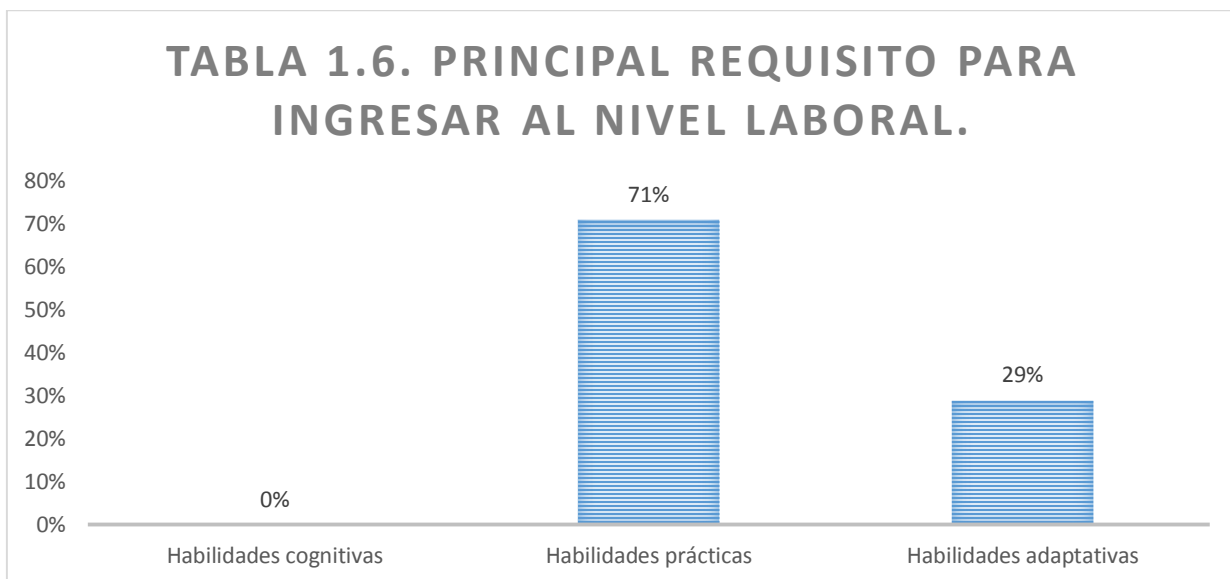
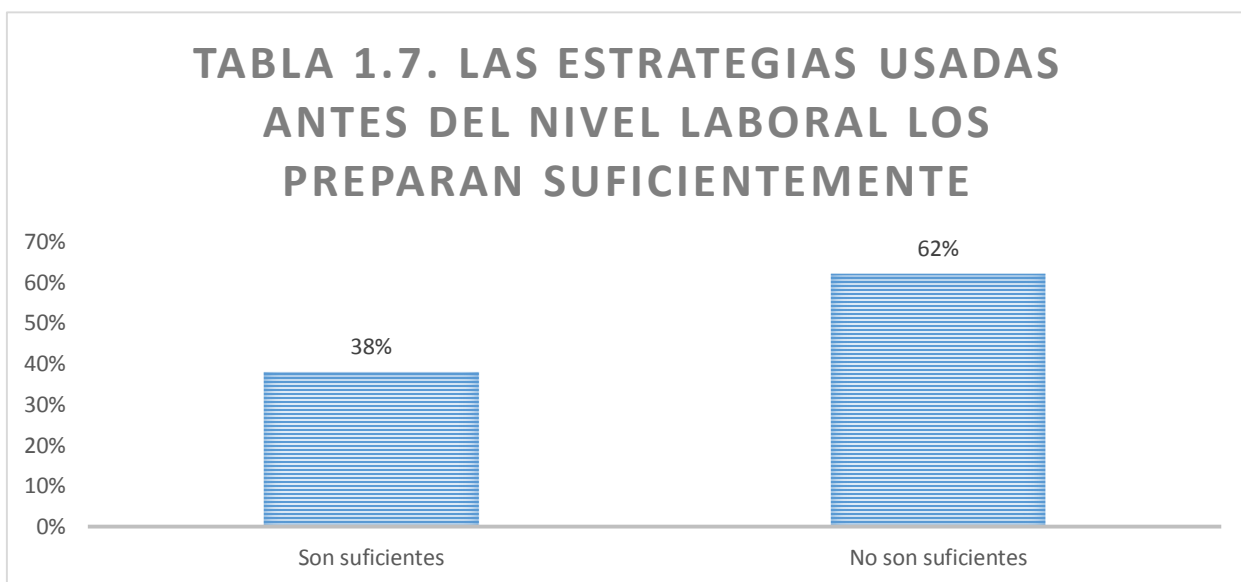
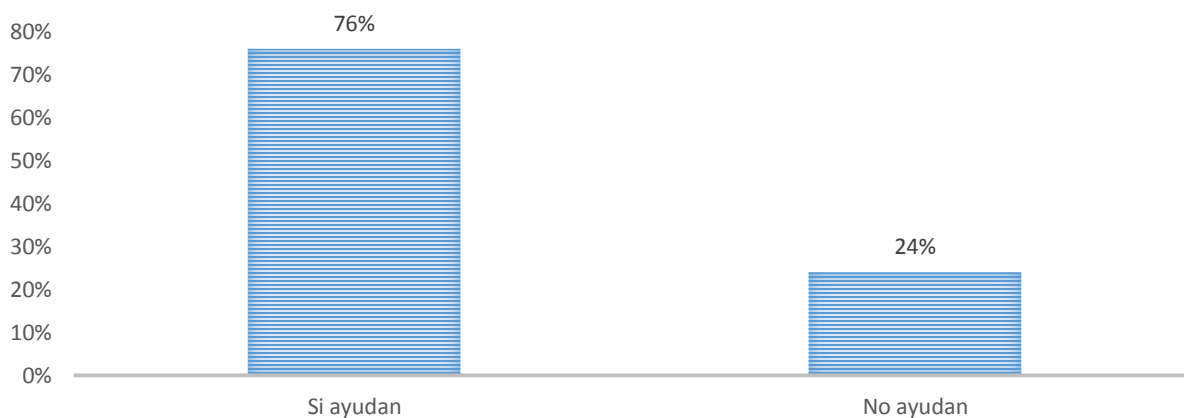


Tabla 1.6, muestra la habilidad que según los docentes debiese tenerse más en cuenta al momento de seleccionar a los estudiantes que ingresan al nivel laboral.



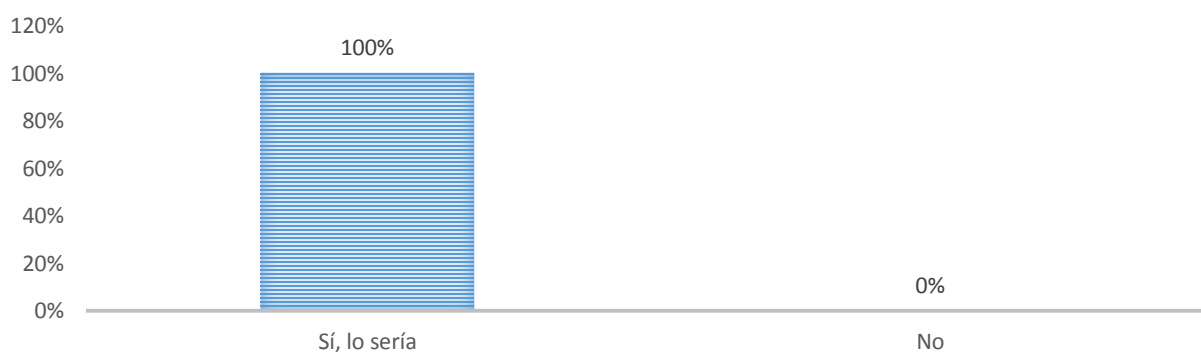
La tabla 1.7 muestra la percepción de los docentes, ante las estrategias usadas por los docentes que están a cargo de los niveles pre-básico y básico.

TABLA 1.8. LAS HABILIDADES FAVORECEN LA PREPARACIÓN A LA VIDA ADULTA.



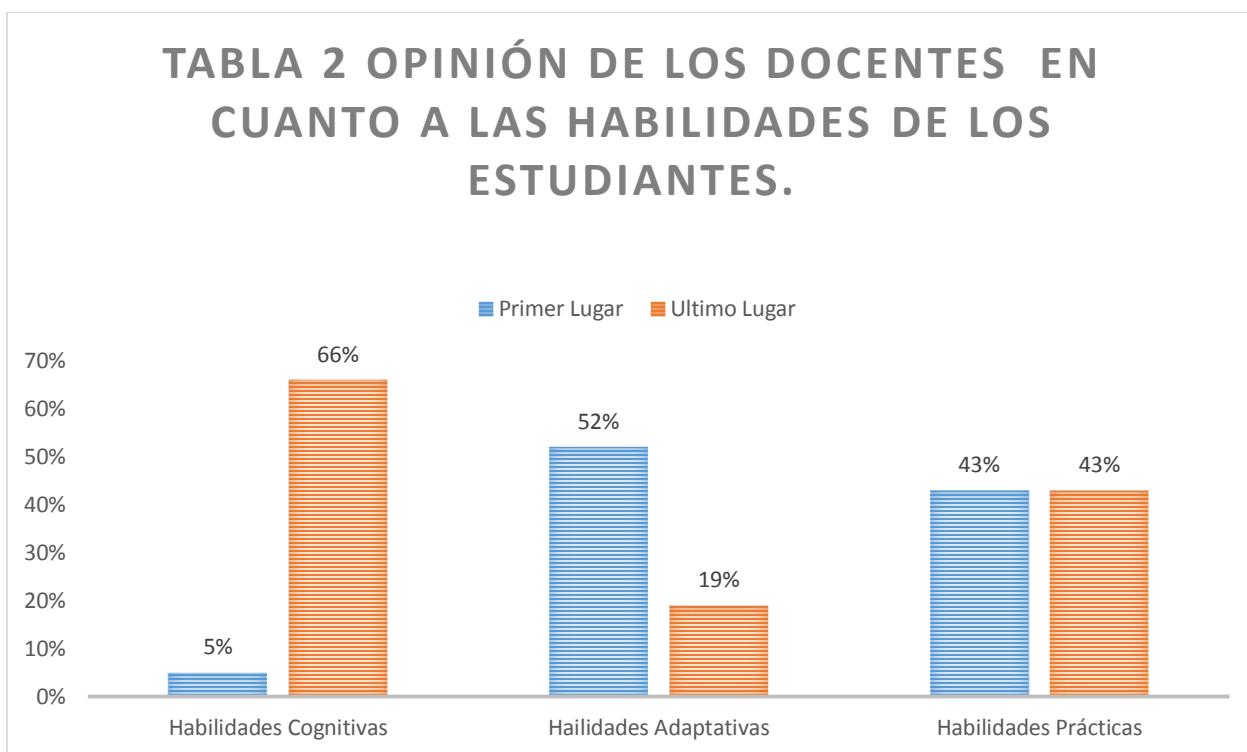
En el gráfico 1.8 se muestran si las habilidades ayudan a los estudiantes para llegar bien preparados a la vida adulta.

TABLA 1.9. ES UTIL PARA EL DESEMPEÑO EN EL NIVEL LABORAL EL TRABAJO DE LAS HABILIDADES EN NIVELES PREVIOS.



La tabla 1.9 muestra la importancia del trabajo de las habilidades tratadas en los niveles previos al nivel laboral, para poder desempeñarse lo mejor posible en este nivel.

5.1.1.b Frecuencia de respuestas considerando los factores de estudio.



La tabla 2 muestra el orden de prioridades que los docentes le dan a las habilidades mencionadas.

En el grafico 2, referente a las prioridades de las habilidades según el criterio de los docentes, un 5% de la población de estudio considera que las habilidades cognitivas son las menos importantes, ya que fueron puestas según el orden de prioridades en el último lugar por un 62% de la población. Las habilidades prácticas curiosamente fueron dejadas en primer y último lugar por el mismo porcentaje 43% de la población estudiada. Las habilidades adaptativas por su parte fueron consideradas en primer lugar en orden de prioridad por un 52 % de la población de estudio, y el 19 % de la población la dejó en último lugar. Por lo tanto se puede concluir que la mayor parte de la población de estudio concuerda en que las habilidades cognitivas no son fundamentales para el desarrollo integral de los estudiantes, también la mayoría considera que

las habilidades adaptativas son las que ocupan el primer lugar en importancia para lograr el mejor desarrollo de los estudiantes para el nivel laboral del Centro Educacional Nueva Creación.

TABLA 3. HABILIDADES Y COMPETENCIAS QUE SE TRABAJAN EN LOS CURSOS PRE-LABORALES.

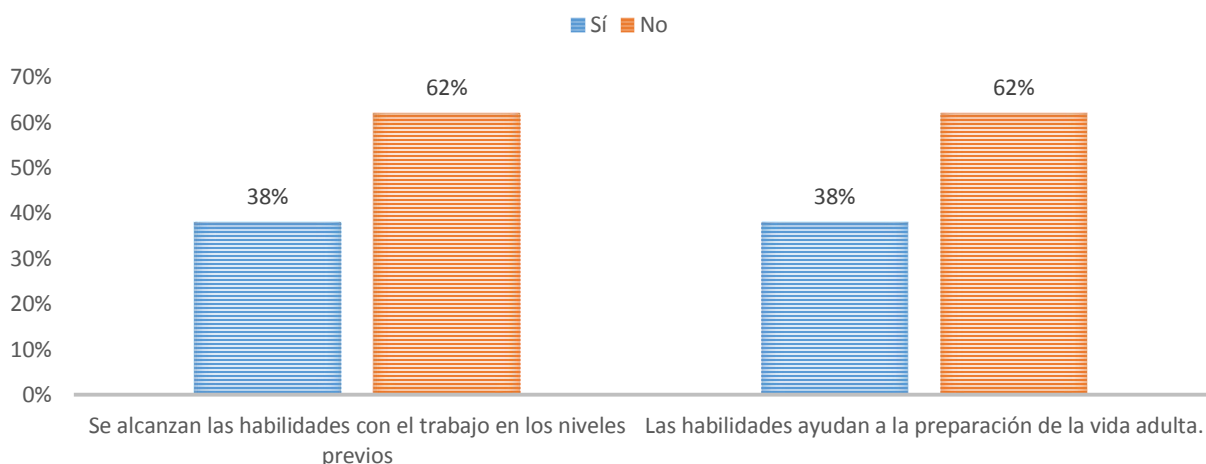


Tabla 3, engloba la percepción de los profesores acerca del trabajo de los niveles pre-básico y básico respecto a las habilidades.

La tabla 3 muestra que el 38% de la población cree que si se alcanzan habilidades suficientes para el nivel laboral en los cursos anteriores, es decir desde el pre-básico 1 hasta el básico 10, mientras que el 62% de ellos cree que no se alcanzan la totalidad de las habilidades en los niveles previos al laboral. Por otro lado al consultarles si estas habilidades ayudaban a la preparación de la vida adulta de los jóvenes, el 38% dice que sí, y el resto de la población afirma que no ayudan en lo antes mencionado. Por todo lo anterior se puede concluir que el trabajo para desarrollar las habilidades en los estudiantes que cursan los niveles que van desde el pre-básico hasta el básico 10, no es suficiente ya que estas no se alcanzan en su totalidad, sin dejar de mencionar que la mayoría de los encuestados y entrevistados aumenta al 62% que piensa que estas habilidades realmente no ayudan a la preparación para la vida adulta activa de los estudiantes.

**TABLA 4. OPINIÓN DE LOS DOCENTES
ACERCA DE LAS HABILIDADES QUE SE
TRABAJAN EN LOS CURSOS PRE-
LABORALES**

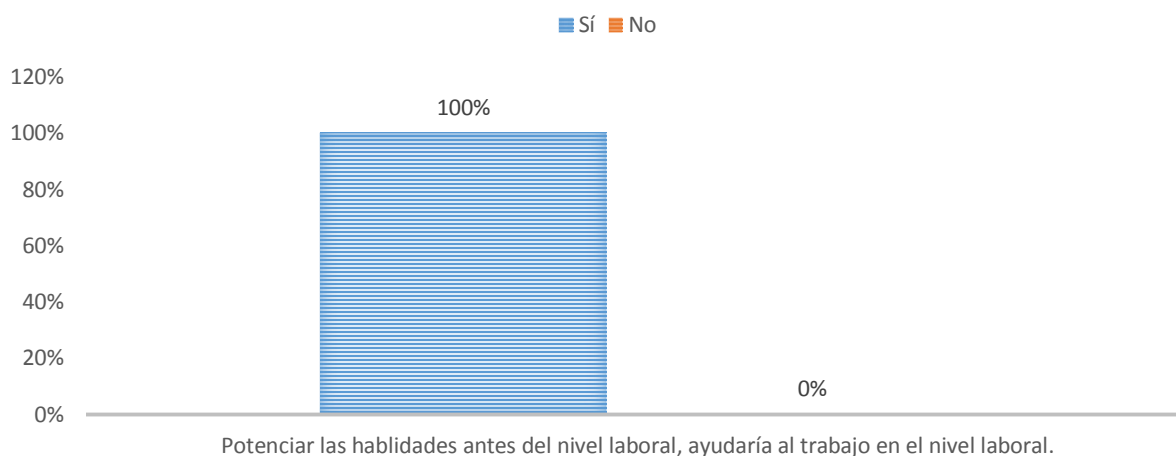
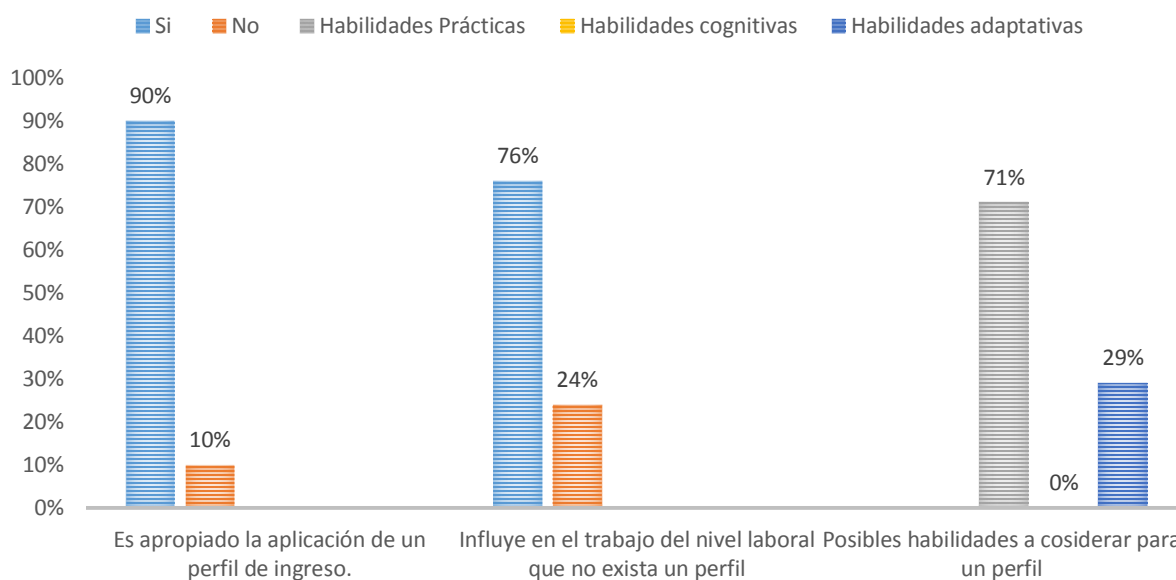


Tabla 4, este gráfico hace mención a las percepciones personales de los docentes de las habilidades trabajadas en los niveles anteriores al nivel laboral.

En el gráfico 4, se muestra que el 100% de la población considera que el potenciar las habilidades cognitivas, prácticas y adaptativas ayudaría con el trabajo que se lleva a cabo en el nivel laboral, mientras que ninguno de los encuestados y entrevistados considera lo contrario. Por lo que se puede concluir que la totalidad de la población de estudio considera de forma personal que su trabajo sería más satisfactorio si en los niveles previos se utilizaran las estrategias y metodologías pertinentes para desarrollar las habilidades antes mencionadas.

**TABLA 5. IMPRESIONES ACERCA DE LOS
POSIBLES INDICADORES DEL PERFIL DE
INGRESO AL NIVEL LABORAL.**



La tabla 5, muestra las preferencias de los docentes del C.E Nueva Creación, referentes al perfil de ingreso, en cuanto a su aplicación, existencia o no de este y las habilidades que se podrían considerar en un futuro perfil de ingreso para la institución.

El gráfico 5 muestra que el 76% de la población de estudio cree que influye en el trabajo que se hace en el nivel laboral el que no exista un perfil de ingreso, por lo que el 90 % también considera apropiada la implementación de un perfil de ingreso en un futuro, siendo la menor parte de la población estudiada la que considera que no influye en el trabajo del nivel laboral (el 24%) y que no es apropiada la aplicación de perfil de ingreso para pasar a alguna de las especialidades del nivel laboral. Mientras que en las posibles habilidades a considerarse para elaborar en un futuro en perfil de ingreso al nivel laboral, toda la población concordó con que las habilidades cognitivas no son esenciales para ser consideradas en la elaboración de un perfil

laboral, quedando las preferencias entre las habilidades adaptativas y las habilidades prácticas con un 29 % y 71% respectivamente. Se puede concluir que la mayoría de los docentes si está de acuerdo con la aplicación de un perfil de ingreso ya que por sus mismas respuestas, este influye en el trabajo que se hace en el nivel laboral, además de mostrar su preferencia clara con el trabajo de las habilidades prácticas y el rechazo a considerar las habilidades cognitivas en un futuro perfil de ingreso para el Centro Educacional Nueva Creación.

5.2 Análisis cualitativo.

Es importante tener en cuenta el objetivo de esta investigación para poder comenzar a analizar de forma cualitativa, el que es “Identificar lo que los docentes, estiman, respecto de las exigencias del perfil de ingreso con las que se presentan los estudiantes a nivel laboral” y el marco teórico de la presente, ya que son estos dos puntos clave lo 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 un perfil de ingreso, y este se entiende como los requisitos mínimos que debe presentar y manejar un estudiante para ingresar a un Programa de Formación Laboral.

El primer factor de estudio a considerar es: “Opinión de los docentes en cuanto a las habilidades de los estudiantes” el que se interrelaciona con las habilidades trabajadas en los niveles previos al nivel laboral, dispuestos en el apartado del marco teórico “Educación especial en DI”, sin dejar de lado un tercer punto importante que son los resultados obtenidos y el primer objetivo específico de esta investigación que es “Conocer si los profesores de la escuela especial opinan suficientes las habilidades educativas que les entregan a sus estudiantes, para una decisión vocacional”. Teniendo estos tres participantes se puede mencionar que los docentes le dan una gran importancia a las habilidades prácticas y adaptativas, y no es así con las habilidades cognitivas, siendo que la literatura menciona que es importante considerar las 3 aristas con la misma importancia, ya que este trío de habilidades si se trabajan y potencian desde los niños que asisten a los niveles pre-básico y básico, se lograrán alcanzar antes que lleguen los jóvenes al nivel laboral y el trabajo será mucho más gustoso tanto para los educadores como para los estudiantes.

Continuando con el segundo factor de estudio “Habilidades y competencias que se trabajan en los cursos pre-laborales” que va muy de la mano con el tercero “Opinión de los docentes acerca de las habilidades que se trabajan en los cursos pre-laborales”, están

íntimamente ligados a los apartados del marco teórico “Educación especial en DI: nivel laboral” y “Conocer si los profesores del nivel laboral opinan que las habilidades educativas de base con las que ingresan los estudiantes al nivel laboral son suficientes”, estos 4 componentes interrelacionados con los resultados obtenidos, muestran que las habilidades trabajadas en los niveles pre-básico y básico no son suficientes para todo lo que requiere el nivel laboral para formar a los jóvenes y adultos, y favorecer la transición a la vida adulta, ya que este nivel debe *“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), y por la información obtenida de los docentes, esto se dificulta ya que los estudiantes no llegan con las habilidades mínimas, ni pasan por una selección previa. Además los contenidos y las habilidades trabajadas hasta el básico 10 no apuntan a que lleguen bien preparados al nivel laboral, y es el docente a cargo de este nivel el que se encarga de nivelar a los estudiantes y prepararlos a su vez para enfrentar un futuro laboral, no teniendo la mayoría de las veces buenos resultados con ambas tareas, pudiendo lograr a cabalidad solo una de ellas en el mejor de los casos.

Con el cuarto y último factor de estudio “Impresiones acerca de los posibles indicadores del perfil de ingreso al nivel laboral”, que tiene íntima relación con el marco teórico referente a “Modelos de Formación Laboral”, “Evaluación Profesional”, “Concepto de Competencia”, “Tipos de Competencia”, “Perfil de exigencias o profesiogramas”, y los resultados obtenidos de la población de estudio además del tercer objetivo específico “Identificar los factores operativos que constituirían el perfil o los requisitos de ingreso al nivel laboral” se puede mencionar que los docentes no consideran las habilidades cognitivas como relevantes para ser parte de un perfil de ingreso, siendo que éstas son parte de las habilidades generalizables las que son consideradas en los perfiles de ingreso a algún trabajo (sea cual sea su modalidad), y solo estiman conveniente tomar en cuenta las habilidades prácticas y las habilidades adaptativas, que si bien al ser habilidades de supervivencia también se consideran en los profesiogramas, es decir, no hay una concepción globalizada del sujeto para acceder a un trabajo, ya que se dejan de lado habilidades fundamentales como son el dominio del cálculo, y la lectoescritura fuera de evaluación.

Por último es importante mencionar que la hipótesis planteada al inicio de esta investigación “Las y los profesores de la escuela especial consideran que el (futuro) perfil de ingreso debe considerar las habilidades prácticas, adaptativas y cognitivas en partes iguales”, es

refutada ya que los educadores y educadoras, tanto diferenciales como de párvulos, consideran que las habilidades a las que hay que prestarle más atención y se consideran más relevantes al momento de seleccionar a los estudiantes son las adaptativas y las prácticas, dejando de lado por ejemplo el cálculo y la lectoescritura que son parte de las habilidades cognitivas.

Capítulo 6: Conclusiones.

En este apartado se presentan las conclusiones que se lograron extraer luego de llevada a cabo la presente investigación.

Es importante mencionar de nuevo que los docentes que participaron de esta investigación pertenecen al Centro Educacional Nueva Creación ubicada en la comuna de Puente alto, perteneciente a la Corporación de educación y salud de la misma comuna y está bajo la fiscalización de la Provincial Cordillera, y las especialidades van desde educadoras de párvulos, y educadores diferenciales especialistas en: discapacidad mental, trastornos de la visión y trastornos de audición y lenguaje.

El centro que participó no aplica en el nivel básico 10 un perfil de ingreso con sus estudiantes, por lo que la presente investigación puede significar una motivación para crearlo y aplicarlo en su debido momento ya que la mayoría de los docentes cree que oportuna la aplicación de un perfil de ingreso para nivel laboral, debido a que las actividades previstas para el nivel laboral se ven disminuidas ya que el docente debe hacerse cargo de vacíos que vienen desde los niveles básicos.

Por otra parte es importante mencionar lo que CEAS afirma en el año 2002 referente a lo que la escuela debe hacer con los estudiantes en el nivel laboral en la modalidad de “talleres intraescuela vinculados con el entorno” y menciona que:

“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”

Ante la situación anterior es importante mencionar que la mayoría de los profesores considera importantes las habilidades generalizables, pero en su totalidad creen que tienen más importancia las habilidades de supervivencia, sin embargo al no existir un perfil de ingreso para seleccionar en tal o cuál oficio el estudiante podría desempeñarse mejor, se torna muy complejo el favorecer el desarrollo de hábitos, y destrezas sociolaborales, por lo tanto en el futuro se

tornara aún más complejo el encontrar trabajos para los estudiantes egresados de la educación especial.

También es importante mencionar que la mayor parte de los docentes participantes de la investigación considera que el trabajo que se realiza desde los niveles pre-básico hasta el básico 10 no es suficiente, es decir, que los docentes de esos niveles no están preparando a los estudiantes para enfrentarse a lo que la literatura plantea del nivel laboral, y por lo tanto la preparación que reciben no es suficiente para llegar con las mejores herramientas a la vida adulta fuera del centro educacional. Además consideran que los contenidos que se tratan en los niveles básicos no cumplen con los requerimientos para trabajar en el nivel laboral. El punto anterior es interesante, ya que las encuestas fueron respondidas en su mayoría por docentes de los niveles básicos y pre-básico, dejando en evidencia que los mismos docentes que se hacen cargo de esos niveles hacen un mea culpa en lo que están haciendo bien y lo que debiesen mejorar en el futuro.

Se pudo evidenciar también que sí se pudieron recabar las principales impresiones del Centro Educacional Nueva Creación en cuanto a la definición de un futuro perfil de ingreso para el nivel de enseñanza laboral, ya que los docentes coinciden en que si es necesaria la aplicación de este, y además están de acuerdo en las habilidades que debiesen considerarse al elaborar uno. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los perfiles de ingreso también deben ir de la mano con lo que las empresas consideran necesario para contratar a un individuo para una plaza en la empresa, es decir, es importante considerar lo que los docentes a cargo por ejemplo del taller de gastronomía creen importante, mas no hay que dejar de lado lo que las empresas que requieren personal en esta área necesitan, ya que finalmente son ellas las que abren o cierran las puertas para los jóvenes y adultos postulantes a un trabajo.

Capítulo 7: Referentes Bibliográficos.

- Acuña, M, Verdugo N, *Componente Trabajo, Apuntes de clase*, pedagogía laboral. UMCE. 2014.
- 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.
- Barragán, M, Leiva M, Zapata L. *Procesos de orientación vocacional y derivación aplicados a personas con Necesidades Educativas Permanentes: Comuna de Puente Alto*. 2015.
- 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.
- 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 (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>

- 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.
- 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-por-competencias/>
- 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 cátedra "Taller Laboral". UMCE. 2013
- 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.
- 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.

Anexos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO **(Entrevistas y encuestas para Memoria de Título)**

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio *Principales opiniones de los docentes de una escuela especial en cuanto a la definición del perfil de ingreso al nivel laboral* a cargo de la investigadora María Francisca Acuña, docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es Identificar lo que los docentes, estiman, respecto de las exigencias del perfil de ingreso con las que se presentan los estudiantes a nivel laboral.

Si acepta participar en este estudio requerirá **responder** encuestas y entrevistas que tiene por objetivo recoger la información de primera fuente acerca de sus percepciones y opiniones del tema estudiado, durante 4 semanas.

Esta actividad se efectuará de manera individual y el tiempo estipulado para su aplicación es de 25 minutos aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted. Además tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente.

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en las entrevistas y encuestas a responder. Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno Desarrollo Humano de los estudiantes del nivel laboral de la institución.

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con la investigadora responsable, María Francisca Acuña, al teléfono 84414044 o a su correo electrónico maria.acunag@gmail.com. Si desea efectuar consultas respecto de sus derechos como participante puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación a través de la Dirección de Investigación de la UMCE al teléfono 22412441, o al correo electrónico comite.etica@umce.cl.

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio "*Principales opiniones de los docentes de una escuela especial en cuanto a la definición del perfil de ingreso al nivel laboral*".

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Encuesta aplicada a las educadoras y directivos de la escuela.

Buenos días, (entrevistador se presenta)

Estoy trabajando en un estudio acerca de las opiniones que tienen los docentes acerca del perfil de ingreso que tienen los estudiantes para el nivel laboral en la escuela.

Esta entrevista está dirigida a educadores diferenciales, ya sean docentes y coordinadores técnicos que tengan a su cargo cursos desde el pre básico hasta el nivel laboral.

Este instrumento intenta recoger información de los siguientes factores de estudio:

V. Opinión de los docentes en cuanto a las habilidades de los estudiantes.

Se entiende por habilidad como el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea, y es importante considerar las percepciones de los docentes, en cuanto a las habilidades por ejemplo de carácter cognitivas, adaptativas, comportamentales, entre otras que son fundamentales en la realización de algún trabajo.

VI. Habilidades y competencias que se trabajan en los cursos pre-laborales.

Se entienden como las habilidades instrumentales, emocionales, prácticas, entre otras que permiten crear un perfil de ingreso al nivel laboral.

VII. Opinión de los docentes acerca de las habilidades que se trabajan en los cursos pre-laborales.

Se entiende como lo que piensan los profesores de la escuela acerca del trabajo que realizan ellos mismos y sus colegas al trabajar las habilidades preparatorias para el nivel laboral.

VIII. Impresiones acerca de los posibles indicadores del perfil de ingreso al nivel laboral.

Se entiende como las consideraciones ya sean preferencias o vetos, respecto a los posibles indicadores que ayuden a crear un futuro perfil de ingreso al nivel laboral en el centro educacional.

Quisiera pedir tu apoyo para que contestes a unas preguntas que no llevaran mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las personas seleccionadas para el estudio no se eligieron por nombre, si no que por cargo que cumplen.

Las opiniones de todos los entrevistados serán sumadas e incluidas en la memoria profesional, pero nunca se comunicaran datos individuales.

Muchas gracias por tu colaboración.

Encuesta.

1.- ¿Considera apropiada la aplicación de un perfil de ingreso para el nivel laboral?

a) Sí b) No

2.- En sus experiencias anteriores (Ya sea como docente o como estudiante en práctica) ¿Qué elementos se consideraban en el perfil de ingreso?

a) Habilidades cognitivas b) Habilidades prácticas c) Habilidades adaptativas.

3.- Influye el que no exista un perfil de ingreso al momento de realizar las actividades con los estudiantes en los cursos laborales.

a) Sí b) No

4.- Considera importantes al momento de seleccionar a los estudiantes las:

(por favor, enumerar en orden de importancia).

I. Habilidades cognitivas _____

a) Si b) No

II. Habilidades adaptativas _____

a) Si b) No

III. Habilidades prácticas _____

a) Si b) No

5.- ¿Cree que los contenidos tratados en los niveles pre básico y básico son suficientes para alcanzar las habilidades ya nombradas en preguntas anteriores?

a) Sí b) No

6.- ¿Qué consideraría usted como principal requisito para entrar al nivel laboral?

a) Habilidades cognitivas b) Habilidades prácticas c) Habilidades adaptativas.

7.- ¿Cree que las metodologías y estrategias utilizadas son las pertinentes para preparar a los estudiantes para lo que significa el nivel laboral?

a) Sí b) No

8.- ¿Considera que las habilidades ya mencionadas en preguntas anteriores ayudan a la preparación para la vida adulta de los estudiantes?

a) Sí b) No

9.- Si se trabajaran las habilidades que usted mencionó importantes en la pregunta 6 con más énfasis el trabajo ¿sería más expedito en el nivel laboral?

a) Sí b) No

Entrevista aplicada a las educadoras y directivos de la escuela.

Buenos días, (entrevistador se presenta)

Estoy trabajando en un estudio acerca de las opiniones que tienen los docentes acerca del perfil de ingreso que tienen los estudiantes para el nivel laboral en la escuela.

Esta entrevista está dirigida a educadores diferenciales, ya sean docentes y directivos que tengan a su cargo cursos desde el pre básico hasta el nivel laboral.

Este instrumento intenta recoger información de los siguientes factores de estudio:

I. Opinión de los docentes en cuanto a las habilidades de los estudiantes.

Se entiende por habilidad como el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea, y es importante considerar las percepciones de los docentes, en cuanto a las habilidades por ejemplo de carácter cognitivas, adaptativas, comportamentales, entre otras que son fundamentales en la realización de algún trabajo.

II. Habilidades y competencias que se trabajan en los cursos pre-laborales.

Se entienden como las habilidades instrumentales, emocionales, prácticas, entre otras que permiten crear un perfil de ingreso al nivel laboral.

III. Opinión de los docentes acerca de las habilidades que se trabajan en los cursos pre-laborales.

Se entiende como lo que piensan los profesores de la escuela acerca del trabajo que realizan ellos mismos y sus colegas al trabajar las habilidades preparatorias para el nivel laboral.

IV. Impresiones acerca de los posibles indicadores del perfil de ingreso al nivel laboral.

Se entiende como las consideraciones ya sean preferencias o vetos, respecto a los posibles indicadores que ayuden a crear un futuro perfil de ingreso al nivel laboral en el centro educacional.

Quisiera pedir tu apoyo para que contestes a unas preguntas que no llevaran mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las personas seleccionadas para el estudio no se eligieron por nombre, si no que por cargo que cumplen.

Las opiniones de todos los entrevistados serán sumadas e incluidas en la memoria profesional, pero nunca se comunicaran datos individuales.

Muchas gracias por tu colaboración.

Entrevista

1. ¿Cree que tener o no tener un perfil de ingreso al nivel laboral a nivel institucional ha influido en la selección y obtención de objetivos propios del nivel laboral? ¿Por qué?
2. ¿Cuáles son las habilidades que usted considera más importantes para la formación laboral de sus estudiantes? ¿Por qué?
3. ¿Las consideraría en un posible perfil de ingreso institucional?
4. ¿Son suficientes las habilidades trabajadas en los niveles previos al laboral para preparar a los estudiantes a la vida adulta?
5. ¿Cree que sería beneficioso para usted como profesor /a y para el establecimiento donde trabaja la existencia de un perfil de ingreso?

Matriz de interpretación de las encuestas y las entrevistas.

A continuación se deja el detalle de las respuestas de las encuestas y las entrevistas que se pueden cuantificar.

Pregunta	Respuesta	
¿Considera apropiada la aplicación de un perfil de ingresos para el nivel laboral?	Sí: 19= 90%	No:2 = 10%
¿Influye el que no exista un perfil de ingreso al momento de realizar las actividades con los estudiantes en los cursos laborales?	Sí 16 = 76%	No: 5= 24%
¿Cree que los contenidos tratados en los niveles pre básico y básico son suficientes para alcanzar las habilidades ya nombradas en preguntas anteriores?	Sí: 8= 38%	No: 16= 62%
¿Cree que las metodologías y estrategias utilizadas son las pertinentes para preparar a los estudiantes para lo que significa el nivel laboral?	Sí: 8=38%	No: 16=62%
¿Considera que las habilidades ya mencionadas en preguntas anteriores ayudan a la preparación para la vida adulta de los estudiantes?	Sí: 16 =76%	No:5 =24%
Si se trabajaran las habilidades que usted mencionó importantes en la pregunta 6 con más énfasis el trabajo ¿sería más expedito en el nivel laboral?	Sí: 21=100%	No: 0=0%
¿Cree que tener o no un perfil de ingreso al nivel laboral a nivel institucional ha influido en la	Sí: 5= 71%	No: 2= 29%

selección y obtención de objetivos propios del nivel laboral?				
En sus experiencias anteriores (Ya sea como docente o como estudiante en práctica) ¿Qué elementos se consideraban en el perfil de ingreso?	Habilidades cognitivas: 1= 5%	Habilidades prácticas: 10 = 47%	Habilidades adaptativas: 2=10%	Omisión:8 = 38%
Considera importantes al momento de seleccionar a los estudiantes las	Habilidades cognitivas: Sí: 18= 86% No: 3= 14%	Habilidades Adaptativas: Sí: 21 = 100% No: 0 = 0%	Habilidades prácticas: Sí: 20 = 95% No: 1= 5%	
¿Qué consideraría usted como principal requisito para entrar al nivel laboral?	Habilidades cognitivas: 0= 0%	Habilidades Adaptativas: 15= 71%	Habilidades adaptativas: 6= 29%	