PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**NOMBRE DEL PROYECTO DE MAGÍSTER**

# Visibilizar buenas prácticas de inserción laboral de jóvenes egresados de escuelas especiales en el marco de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral.

**Por**

**Purísima Concepción Neriz Fuentealba**

**Proyecto de magíster presentado a la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, para optar al grado de Magíster en Educación con mención en Dirección y Liderazgo Educacional**

**Profesor guía:**

**Magdalena Müller Mes, diciembre 2020**

**Santiago, Chile**

**©2020, Purísima Concepción Neriz Fuentealba**

## Índice

1. Índice……...2

2. Resumen……3

3. Introducción……5

4. Antecedentes teóricos, empíricos y de contexto……..9

5. Objetivos del proyecto……..20

6. Metodología……22

7. Resultados obtenidos……36

8. Discusión y conclusiones…….... 53

9. Referencias bibliográficas: según normas APA…….....64

10. Anexos…….67

## Resumen

La Ley de Inclusión Laboral promulgada el 2018 busca fomentar el empleo de personas en situación de discapacidad, exigiendo la inclusión del 1% de personas en situación de discapacidad contratadas en la ley de empresas. Esta oportunidad, a la vez trae desafíos para los jóvenes con necesidades educativas permanentes, sus familias, escuelas especiales, directivos, equipos y a las empresas. Esta investigación busca visibilizar buenas prácticas relacionadas a la inclusión laboral, a través de la recopilación de datos y posterior sistematización en cinco entidades educativas y cuatro empresas acogidas a ley. Dentro de los hallazgos destacamos: 1) la importancia de que las escuelas cuenten con un programa de inserción laboral que permita potenciar habilidades socio-laborales, 2) el liderazgo del director(a) como influente de cambios y motor de mejoras en todos los estamentos de un establecimiento y 3) una articulación entre familia y escuela que propicie una comunicación efectiva para la preparación de los jóvenes al mundo laboral. Si bien la ley 21015 pone en la palestra la inserción laboral de personas en situación de, faltan los apoyos técnicos requeridos y el desarrollo de una cultura inclusiva.


Palabras Claves: Discapacidad intelectual - inclusión laboral - habilidades socio-laborales - políticas públicas (ley 21.015) - cultura inclusiva

***Abstract***

The Labor Inclusion Law enacted in 2018 seeks to promote the employment of people with disabilities, demanding the hiring of 1% of people with disabilities. This opportunity, at the same time, brings challenges for young people with permanent educational needs, their families, special schools, managers, teams and companies. This research seeks to make visible good practices related to labor inclusion, through data collection and subsequent systematization in five educational entities and four companies covered by law. Among the findings, we highlight: 1) the importance of schools having a job placement program that enables them to enhance socio-occupational skills, 2) the leadership of the principal as an influencer of changes and a driver of improvements in all levels of an establishment and 3) an articulation between family and school that fosters effective communication for the preparation of young people for the world of work. Although law 21015 puts in the fore the labor insertion of people in a situation of, the required technical support and the development of an inclusive culture are lacking.

*Keywords: Intellectual disability - labor inclusion - - socio-labor skills - public policies (law 21.015) - inclusive culture*

## Introducción

*"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*

DUDH)

Es la primera frase de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Hoy, más de 50 años después, aún existen millones de personas con discapacidad cuyos derechos humanos se encuentran seriamente limitados o totalmente negados.[1] La Discapacidad Intelectual se caracteriza por la presencia de limitaciones sustantivas en el funcionamiento actual del niño, niña, joven o adulto, que evidencia un desempeño intelectual significativamente por debajo de la media, que afecta concurrentemente con limitaciones en su conducta adaptativa, que se reflejan en habilidades prácticas, sociales y conceptuales, comenzando desde temprana edad (MINEDUC, 2010). Es decir que a medida que las exigencias del medio se van complejizando mayores son los desafíos que deben enfrentar. Para ellos se debe realizar un trabajo personalizado que oriente y afiance sus habilidades, aptitudes; que motive e incentive actitudes a lo largo del proceso educativo.

---

[1] (https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf)

Dentro de los derechos de todo ciudadano está el derecho al trabajo. La Ley 21.015 de Inclusión Laboral, fue creada para fomentar el empleo de personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la Educación Especial, sus planes / programas y sus escuelas no tienen como foco el trabajo y tampoco la formación idónea para las plazas laborales ofrecidas en la actualidad. En consecuencia, los estudiantes pasan de un ambiente escolar protegido al ámbito laboral en forma abrupta.

Si bien estos jóvenes tienen una preparación durante aproximadamente seis años en talleres laborales (oficios), no es suficiente, considerando los desafíos que enfrentan en un puesto de trabajo tanto a nivel de relaciones personales( actitudinales) como también aspectos formales y técnicos( formación).

La gran importancia que tiene para estos(as) jóvenes el ingreso al mundo laboral, permitiéndoles así ser parte activa de la sociedad, el hecho de tener un trabajo remunerado los dignifica y les permite desenvolverse como personas adultas, acceder a relaciones sociales y nuevos escenarios inclusivos, el hecho de ser parte del mundo laboral los posiciona en la culminación de un largo camino en sus vidas. Lamentablemente no es solo su condición la que limita el acceso a un puesto de trabajo si no también la situación globalizada que vive el mundo frente a la ausencia de oportunidades y equidad, observándose una marcada diferencia entre clases sociales, género y minorías. Por otra parte la falta de evidencias y conocimiento de cómo lo están haciendo las escuelas especiales y fundaciones que trabajan en torno a la discapacidad intelectual, y de cómo enfrentan los desafíos de inserción laboral de los(as) jóvenes egresados(as), asimismo su formación, preparación para un futuro puesto laboral. Según el estudio y los testimonios de líderes y profesionales del área es que cada centro funciona en

forma autónoma estableciendo lineamientos de acción de acuerdo a sus experiencias y acorde a la demandas del entorno. No existe un programa para todas las escuelas o centros. Los modelos de formación laboral existentes no tienen un sustento teórico definidos, algunos más orientados a un enfoque clínico, otros con un enfoque social y con vinculación con el medio respondiendo en forma parcial y genérica al mundo empresarial y los más aventurados derechamente respondiendo a la demanda empresarial y del mercado actual, realizando vinculación de los estudiantes con las empresas antes de egresar, es decir prácticas duales o progresivas y posteriormente empleo con apoyo (término usado por Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Si bien hay elementos en común que sin duda llevan a estás escuelas y centros a tener buenas prácticas, como las mencionadas anteriormente, también se constata una gran necesidad de contar con un programa universal que permita acceder en iguales condiciones a los(as) jóvenes a un puesto de trabajo, tal como lo hacen los liceos Técnico Profesionales. Una posibilidad podría ser aspirar a homologar los programas de escuelas especiales de niveles laborales con ellos. En ese sentido, existe un vacío entre la homologación de los niveles básicos, es decir hasta 8° y luego un paso abrupto a niveles laborales con 16 años, que se asemeja por rango etario a la edad de ingreso a liceos Técnicos Profesionales. Por otra parte, las familias se encuentran enfrentadas a una disyuntiva para sortear estos nuevos tiempos. Están felices que sus hijas e hijos sean reconocidos como ciudadanos de derecho, optar a un puesto de trabajo y que las políticas públicas hayan dado la primera respuesta a esta gran deuda como país. Sin embargo, existe el temor a romper con la excesiva protección hacías sus hijas e hijos, generada

por las historias de vidas, el déficit asociado, prejuicios propios o los que deben enfrentar día a día en la sociedad.

Para los líderes que dirigen estas escuelas también significa una nueva mirada hacia cambios y desafíos que enfrentar junto a sus equipos. Esto implica una mejora significativa en la preparación y formación integral de sus futuros egresados, poder sortear los obstáculos que presenta este gran vacío entre la transición a la vida adulta de estos jóvenes y su participación activa en la sociedad. Por otra parte unificar criterios y lineamientos de acción, es decir una hoja de ruta en común para los niveles laborales de acuerdo a los nuevos tiempos y demandas.

Aún falta mucho para lograr una cultura inclusiva e igualdad de condiciones para los(as) jóvenes con necesidades educativas permanentes. Las empresas si bien cumplen con el 1% que exige la ley, no se cuentan con seguimientos, apoyos técnicos y supervisión de las personas en situación de discapacidad y la permanencia y trayectoria laboral. Si bien en España se promulgó antes esta ley de Inclusión, también enfrentan esta problemática supliendo muchas veces el porcentaje requerido por insumos o servicios externos de fundaciones que se han reinventado frente a esta demanda.

A través de esta investigación se pretende visibilizar a los(as) protagonistas, que actualmente son jóvenes distintos a los de décadas pasadas, con mucho que decir y mucho que exigir. Asimismo, se busca conocer acerca de cómo se reinventan las escuelas especiales frente a los nuevos tiempos y demandas, cómo influye un director para fomentar cambios sustanciales junto a sus equipos de profesionales y las familias y el apoyo a sus hijas e hijos asumiendo los

miedos y prejuicios que este cambio genera. Asimismo, se busca explorar cómo las empresas enfrentan estas demandas y dan cumplimiento de la Ley.

## 1. Antecedentes teóricos, empíricos y de contexto

### 1.1 La discapacidad y sus definiciones

Para iniciar los antecedentes teóricos se debe abordar la definición de discapacidad. *"Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales"* (OMS). Este término ha sufrido muchos cambios y ha evolucionado tanto en el mundo como en nuestro país; desde grandes etiquetas y evidenciando solo diagnósticos hasta hoy en día hablamos de personas en Situación de Discapacidad, cambiando el paradigma hacia un enfoque de derecho y visibilizándolos, como ciudadanos con derechos a oportunidades.

### 1.2 La experiencia en España

En España, se aborda el tema de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, basados en la estructura propuesta por Ramírez (2007) que incluye las 5 dimensiones reconocidas en varias constituciones internacionales y por la ONU, estas son: civil, social, económica, política y cultural.

La llamada cuota de reserva funciona en España desde el año 1982 y establece que todas las empresas con más de 50 personas, deben reservar el 2% de puestos de trabajos para

personas en situación de discapacidad, sin embargo, no se cumple en su totalidad y dada esa situación, el país busca dar apoyo con una nueva modalidad y toma como medida en el año 2000 alternativas para las empresas que no pudieron dar cumplimiento con la cuota de reserva, una de las iniciativas es comprar productos o servicios a " Centros Especiales de Empleo" los CEE son organismos o fundaciones sin fines de lucro con reconocimiento en inclusión laboral o enclaves laborales reconocidos en sus estatutos) Esto ha generado un aumento en Los CEE llegando a 1.600 y la empleabilidad de personas en situación de discapacidad de 47.000 trabajadores incluidos, según datos ( ONCE 2007) con respecto a las leyes del trabajador son las mismas que se aplican en empresas comunes.

Pese a diversas medidas e iniciativas aún en España están muy por debajo y la tasa de desempleo para personas en esta situación está por debajo que la de las personas sin discapacidad, siendo las mujeres las más afectadas de acuerdo a esta estadística. En total se establece que 2 de 3 personas en situación de discapacidad están inactivas y sin empleo.

Cabe mencionar que el desempleo, es un fenómeno macroeconómico que afecta a nivel mundial y se agudiza en la actualidad en los países tercermundistas, es decir que la condición de discapacidad propiamente tal no es la causante del desempleo, sino obedece a una carencia mucho más global (OIT, 2018). Sin duda hay factores asociados que sitúan a las personas con discapacidad con mayor desventaja, considerando: el tipo discapacidad, acceso a la información, adecuación y apoyos en los puestos de trabajo, accesibilidad, prejuicios y temores de índole negativos en las empresas y en la misma sociedad. Cabe además mencionar que siempre se ven afectadas las minorías y diferencias en este mundo tan estandarizado.

1.3 La situación en Chile

Chile, es el hogar de más de dos millones de personas en situación de discapacidad, tanto mental, como auditiva, visual y física, constituyendo estos una gran parte de nuestra Población. (UNICEF2012).

El Segundo Estudio Nacional de Discapacidad, en Chile señala que el 20% de las personas de 18 años o más (2.606.914) se encuentran en situación de discapacidad. Laboralmente, la mayoría está inactiva (57,2%) o desocupada 3,6%), sólo el 39,3% tiene empleo, de los cuales el 73,9% tiene contrato a plazo indefinido, mientras que el 26,1% tiene plazo fijo.

**1.4 Leyes en Chile**

A nuestro país aún le queda mucho por avanzar en esta materia y dentro de las leyes actualmente vigentes podemos destacar las siguientes:

4.4.1 Evolución en base a tratados internacionales

a.1: 2006 Convención Internacional sobre los Derechos de Personas con Discapacidad. Es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinadas a proteger los derechos y la dignidad de las

personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley. Chile la acoge en el año 2008.

b. Ley 20.422: Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Promulgada el año 2010, viene a modificar la antigua ley e incorpora una visión desde los derechos humanos basada en la Convención Internacional sobre los Derechos de Personas con Discapacidad.

c. Ley 20.609: Establece medidas contra la Discriminación. Promulgada el 2012. Entrega lineamientos contra todo tipo de discriminación arbitraria.

d. Ley 21.015: Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. Promulgada el año 2017, asegura una cuota de puestos de trabajo del 1% en empresas con 100 o más trabajadores. La ley busca promover y asegurar de forma directa e indirecta la empleabilidad de personas con discapacidad.

### **1.4.2** Cambios actuales **a las leyes de inclusión laboral**

*Derogación del artículo 22 de la Ley N° 20.255, que establece una Reforma Previsional*

El artículo 22 de la Ley N°20.255 establecía que los beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez o del Aporte Previsional Solidario de Invalidez, que inicie o reinicie actividades laborales recibirán una parte o ningún beneficio de acuerdo a el ingreso mensual que reciba y al tiempo que lleva trabajando. (Sofofa2020)

El cambio cultural y la políticas públicas han avanzado, pero no lo suficiente, sin embargo, se debe destacar La Ley de Inclusión Laboral de 01/04/2018, que creada para

fomentar el empleo de personas en situación de discapacidad, La ley de inclusión ha facilitado el acceso de jóvenes egresados de las escuelas especiales, a la vida laboral, brindando oportunidades de trabajo, gracias al beneficio del 1 % de personas en situación de discapacidad contratadas que exige la ley a las empresas, es entonces que el panorama ha cambiado favorablemente para ellos, aproximándose tímidamente a responder a la gran deuda como país, al derecho que tiene todo ciudadano que es el acceso al trabajo. Esto implica nuevas oportunidades pero a la vez nuevos desafíos para los jóvenes NEP, sus familias, escuelas especiales y las empresas.

La inserción de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral hoy en día es un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, respondiendo a cambios culturales e ideológicos de la sociedad actual. La inserción socio laboral es vital para derribar barreras contra la discriminación, otro aspecto importante tiene que ver con romper el círculo vicioso de la pobreza muchas veces asociados a la discapacidad.

Desde el año 1985, Fundación Tacal trabaja en la inserción laboral de jóvenes en situación de discapacidad, en sus comienzos indago sobre las demandas empresariales, permitiéndoles desarrollar un modelo metodológico centrado en competencias socio-laborales que utilizan actualmente. Las estadísticas de la fundación datan que han capacitado a 7000 personas y que actualmente se encuentran trabajando 2.700 personas en empleos regulares. Siendo un referente nacional e internacional en materia de inclusión laboral.

En las escuelas especiales no hay evidencias y estadísticas generalizadas, es decir no hay una base de dato global en lo que respecta a la inserción laboral de sus egresados(as) tampoco en relación a la permanencia y la estabilidad de ellos (as) en sus puestos de trabajo.

Se asoman particularidades de experiencias exitosas en diferentes escuelas, visualizándose líneas de acción como lo son el empleo con apoyo y prácticas progresivas en paralelo con la escuela o centro. Sin embargo, un catastro de lo mencionado a nivel país sería muy interesante.

En Argentina existe también la modalidad de empleo con apoyo (ECA) consiste en acciones concretas en el puesto de trabajo orientadas hacia la misma persona incluida laboralmente, por un equipo de profesionales de área. Facilitando y adecuando para que trabajador tenga un buen desempeño en la actividad y permanencia en el puesto laboral. La idea es actuar a modo ejemplificador de forma que espontáneamente aparezca el apoyo de compañeros(as) de trabajo.

Actualmente Sofofa, (Sociedad de Fomento Fabril), se constituye como la más importante y representativa institución empresarial en Chile. Tiene una división llamada CIL (Comité Inclusión Laboral) que actualmente trabaja en establecer criterios y lineamientos para apoyar a las empresas inclusivas, realizando mesas de trabajos con expertos de diferentes instituciones sensibilizadas y que trabajan en pos de la inclusión y de la inclusión laboral hacia una cultura inclusiva (Sofofa 2020)En Chile la modalidad de Educación Especial cuenta 2.027 escuelas especiales, 5.662 establecimientos escolares con integración (PIE) y 46 escuelas y aulas hospitalarias. Son 183.373 los alumnos matriculados con necesidades educativas especiales, representando 5,12% de la matrícula total nacional. Asimismo, de estos 183.373 alumnos con necesidades especiales, un 75,56% corresponde a Trastornos de lenguaje y solo un 20,78% por discapacidad intelectual.

El 20,78% que corresponde a 402 escuelas con la modalidad de atención para niños y jóvenes con Necesidades Educativas Permanentes, específicamente Discapacidad intelectual,

siendo el rango etario de atención en estas escuelas desde los 2 a 24 años. Existiendo en estas mismas escuelas diferentes diagnósticos asociados a un grado de discapacidad intelectual. (Mineduc2018) Los planes y programas de trabajo para esta modalidad son dos: el Decreto de Educación N° 83 del año 2015 estableciendo que la educación *es "un derecho social, que promueve un aprendizaje integral y que abre sus puertas hacia una concepción inclusiva e intercultural capaz de acoger, sin distinción alguna, a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos que asisten a sus aulas en el territorio chileno"*[2] *(Mineduc, 2015).* En otras palabras es homologar la educación regular con la modalidad de educación especial o diferencial y así facilitar el acceso de los estudiantes con Necesidades Educativas Permanentes y Transitorias a la educación regular hasta 8°básico. Esta homologación implica acogerse en totalidad a los Planes y Programas de Ed. General Básica y a las Bases curriculares de Párvulo. El otro Decreto en cuestión es el N°87 del año 1990 que rige los Planes y Programas de Ed. Especial actualmente solo aplicable en los niveles laborales donde se entrega formación a jóvenes entre 18 y 26 años. De acuerdo a la incorporación de decreto N°83 del año 2015, que establece la homologación de ambos modalidades, los cursos de las escuelas especiales se distribuyen al igual que la educación general básica desde pre-kínder a 8° básico, cabe mencionar que el decreto en esta etapa de proceso permite un rango de 2 años de desfase siempre y cuando el estudiante no haya cursado el nivel. Sin embargo esto genera un vacío importante en la movilidad de los estudiantes ya los jóvenes que egresan de 8° básico pasan a un taller laboral de acuerdo al decreto de educación especial N°87 del año 1990, en

[2] (https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/Decreto-83-2015.pdf)

estos niveles pueden estar hasta los 24 años es decir con una permanencia de 10 años aproximadamente considerando la modalidad de homologación del decreto 83. Frente a esto se hace urgente la modificación o definitivamente la creación de nuevos planes y programas laborales para los jóvenes. Además si sumamos a esto la ley de inclusión laboral 21015 sin duda las escuelas especiales deben estar preparadas para levantar barreras y enfrentar estos nuevos desafíos para sus futuros egresados.

Los establecimientos de educación regular cuentan con programas de integración escolar (PIE) y este tiene como propósito la mejora continua de la educación y su calidad, favoreciendo los aprendizajes de todos (as) las y los estudiando con un enfoque inclusivo orientado principalmente a las y los estudiantes Necesidades educativas transitorias y permanentes. A lo largo de país aproximadamente sobre el 50% es el ingreso de escuelas a PIE, y de un 54% a nivel país. Podríamos decir que más de la mitad de las escuelas subvencionadas se acogen a la política señalada. No ha sido fácil la real inclusión de estudiantes NEE, principalmente con respecto a las relaciones sociales y el enfoque centrado en el diagnóstico de los estudiantes más que el abordaje integral de él o ella. Aún falta un cambio importante en relación a una cultura realmente inclusiva y levantar barreras principalmente provocadas por desconocimiento y prejuicios. Otro tema importante es la preparación de los profesores frente a estos desafíos y la cantidad de estudiantes por sala de clases, específicamente si hablamos de escuelas municipales existiendo un gran porcentaje con PIE. Cabe mencionar que estas escuelas reciben una subvención adicional por estudiante. Las políticas de integración escolar en Chile tienden a estar más orientadas hacia una integración, dado que asegura la educación para estudiantes con NEE en escuelas regulares, sin embargo, distan de ser inclusivas ya que se requiere una amplio enfoque en actividades

comunitarias, actitudinales a nivel institucional, un cambio de mirada y de cultura, es decir que la diversidad se haga costumbre en la comunidad educativa en todos sus estamentos.

Con respecto a la posible proyección a la formación TP (técnico profesional) para la continuidad de los jóvenes con NEE es complejo ya que no hay lineamientos ni alianzas entre escuelas especiales, PIE y TP. Se torna interesante poder generar y levantar información para precisamente generar un trabajo colaborativo en pos de los estudiantes egresados o que cursan niveles laborales en escuelas especiales o que pertenecen a un PIE.El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) señala que las personas en situación de discapacidad intelectual son las más afectadas en el área laboral. (Derosa2014). Como se mencionó anteriormente, el 75% de personas en situación de discapacidad en edad de trabajar están sin una plaza laboral y solo 9% se encuentra trabajando informalmente. El porcentaje de jóvenes y adultos en situación de discapacidad intelectual que se queda en casa es altísimo, el factor principal es la falta de oportunidades, prejuicios, desinformación, formación y temores de las familias.

Hoy en día La ley 21.015 de Inclusión Laboral ha facilitado el acceso de jóvenes egresados de las escuelas especiales, a un puesto de trabajo. Las empresas desde el año 2018 deben incluir un 1 % de trabajadores con alguna discapacidad, es entonces que el panorama ha cambiado favorablemente para ellos, respondiendo a una gran deuda como país, derecho que tiene todo ciudadano que es el acceso al trabajo. Otorgando nuevas oportunidades, pero a la vez nuevos desafíos para los jóvenes egresados de escuelas especiales y a las empresas.

Para conocer algunos hitos importantes de la ley el siguiente extracto corresponde a una publicación de Senadis.

- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.
- Respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial.
- Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad.
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

La Ley de Inclusión Laboral cuenta con dos reglamentos, uno para el sector público y otro para el sector privado, los que fueron publicados en el Diario Oficial el 1 de febrero de 2018. Por tanto, la entrada en vigencia de la ley fue el 1 de abril de 2018" [3]

Sin duda estos jóvenes presentan una gran resiliencia, empuje, quieren y deben ser valorados y tratados como todo ciudadano de derechos. Merecen ser tratados con toda la dignidad que corresponde a toda persona y en todo ámbito de su vida, además recibir una preparación óptima tanto en el área socio laboral como en lo técnico, que les permita acceder y mantener un puesto de trabajo. Asimismo, las escuelas especiales y sus líderes deben responder a esas demandas de cambios y mejoras, sin duda ya existen buenas prácticas y experiencias exitosas, siendo el foco de esta investigación poder visibilizarlas y transferirlas

[3] (https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral)

para que sean aplicadas en establecimientos que aún están en proceso o comienzo de este largo y desafiante camino.

Todo cambio requiere de un impulso e influencia para las mejoras en el aprendizaje. Un liderazgo que promueve mejoras es capaz de movilizar y leer su escuela promoviendo y movilizando a sus equipos hacia prácticas exitosas. (Volante2012).

## 2. Preguntas y objetivos de investigación:

Según los antecedentes y contexto actual, existen 3 grandes interrogantes que movilizan la investigación. Desde el impulso que ha generado la ley 21.015 de inclusión laboral, son muchos los temas y problemáticas asociadas.

Las escuelas especiales, centros de capacitación e instituciones asociadas a la discapacidad intelectual ven en esta ley oportunidades y la vez desafíos para enfrentar así de mejor manera las demandas sociales, empresariales y brindarles a sus estudiantes las herramientas para una significativa y real inserción laboral y social.

La investigación focaliza su indagación en conocer buenas prácticas que se realizan en escuelas e instituciones relacionadas a personas en situación de discapacidad intelectual, que han permitido inserción laboral exitosa en diferentes empresas.

Las interrogantes que focalizan la investigación son las siguientes:

1.- ¿Qué barreras y oportunidades se gestan a partir de la ley 21.015 para los (as) jóvenes egresados(as) de escuelas especiales, sus familias y las empresas?

2.- ¿Cómo están liderando estas nuevas demandas los directores de escuelas especiales que tiene experiencia en este ámbito?

3.- ¿Qué se entiende por una buena práctica en este contexto?

## 2.1. Objetivos del Proyecto

**Objetivo General:**

Conocer y analizar buenas prácticas de escuelas especiales relacionadas a la inclusión laboral de jóvenes egresados y egresadas y cómo sus líderes impulsan mejoras frente a las oportunidades y demandas que han surgido con la ley de inclusión laboral 21.015.

**Objetivos Específicos**:

- Levantar información relacionada a Educación (escuela), demanda empresarial (ley 1%), características de estudiantes y sus familias.
- Recolectar y analizar información con los mismos involucrados a través de encuestas y entrevistas vía on-line con el fin de descubrir variables que se visibilizan en estas buenas prácticas.
- Conocer cómo hacen los líderes de estas escuelas para impulsar mejoras frente a las oportunidades y demandas de inclusión laboral para sus egresados y egresadas.
- Analizar e interpretar los resultados con el fin de visibilizar y transferir buenas prácticas en relación a la formación e inclusión laboral de los jóvenes egresados del sistema.

## 3. Metodología

La metodología de esta investigación está basada en un estudio de caso descriptivo y exploratorio (Yin 2005) que permitió conocer distintas experiencias para comprender y describir más en profundidad el tema de la investigación. Es descriptivo ya que se lleva a cabo sin

influenciar ni intervenir sobre la muestra, recabando y analizando la información proporcionada. Es exploratorio ya que es un tema que no ha sido abordado frecuentemente y no se cuenta con muchos antecedentes. Se aborda un tema de la vida real sobre un contexto particular.

Los primeros pasos se focalizan en recolectar y analizar información relacionada, triangulando aspectos formales como; decretos de educación (escuela), demanda empresarial (ley 1%) y características de estudiantes y familia en el ámbito de la Ed. Especial

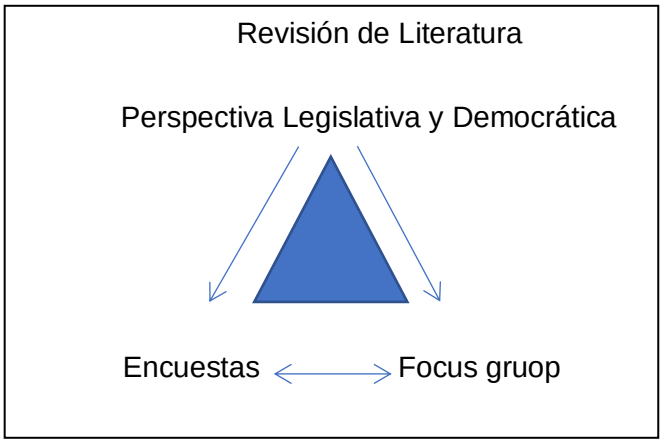
La revisión de la literatura, comienza con obtener información actualizada sobre Discapacidad intelectual: definiciones asociadas, perspectiva democrática es decir, estadísticas de la población a nivel país e internacional en cuanto a: población, movilidad, inactividad y empleabilidad entre otros. Desde la perspectiva legislativa lo relacionado a políticas públicas en cuantas leyes en vigencia que favorecen a las personas en situación de discapacidad y su inclusión tanto social como laboral, la organización y políticas de los centros que imparten educación y formación laboral, por ejemplo: los planes y programas por los cuales se rigen, los niveles de atención, modalidades de trabajo, perspectivas y experiencias de inserción laboral, y los profesionales vinculados. Esta información facilito la hoja de ruta para comenzar a determinar que establecimientos y participantes serían la muestra de esta investigación. Por otra parte definir los instrumentos a utilizar considerando las características de los participantes y el contexto temporal y circunstancial donde la investigación se llevó a cabo.

Las encuestas, fueron focalizadas en los(as) profesionales de la educación, quienes trabajan en las escuelas o centros, las familias de los(as) jóvenes y empresas, para obtener de primera fuente su opinión con respecto a perspectivas legislativas, democráticas, contexto

actual, proyecciones y aprensiones. Las preguntas de las encuestas están diferenciadas según destinatarios(as) Sin embargo, son semejantes en cuanto a la información que entregarán.

El focus gruop, se destinó a los (as) jóvenes, considerando las características del grupo en cuestión (no todos son lectores), esta dinámica facilitó en los participantes el poder expresar en forma espontánea sus opiniones y su sentir, considerando que es una forma más íntima y amigable de compartir sus experiencias, además con jóvenes de un rango etario símil y trayectorias parecidas.

La triangulación de la información es significativa, dado que provienen de 3 fuentes diferentes la recogida de los datos. Lo que proporciona la literatura es situarnos en un escenario y perspectiva y los instrumentos nos permiten recibir información en forma directa con los involucrados de maneras diferentes y momentos diferentes como se mencionó anteriormente.




Esquema1

3.1 Participantes

Se trabajó con una muestra acotada de 24 personas, considerando las características de la investigación y las circunstancias de confinamiento a nivel país debido a la pandemia de COVID19.Se seleccionó una muestra de cinco escuelas con prácticas de inclusión laboral en diferentes contextos y dependencias administrativas en el sector oriente de la Región Metropolitana.

Tabla 1: Descripción escuelas participantes

| | Dependencia | Número de estudiantes / egresados | Comuna | Tipo |
|---|---|---|---|---|
| Escuela 1 | Particular Subv. | 2 | Ñuñoa | Escuela Especial |
| Escuela 2 | Particular subv. | 1 | Providencia | Centro Formación Laboral |
| Escuela 3 | Municipal | 1 | La Reina | Escuela Especial |
| Escuela 4 | Municipal | 1 | Providencia | Escuela Especial |
| Escuela 5 | Particular subv. | - | La Reina | Escuela Especial |

Tabla 2: Descripción de participantes por escuela

| | Directivos | Profesores | Estudiantes | Familiares | Egresados | Insertados |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Escuela 1 | 2 | 1 | - | 2 | 2 | 2*mismos egresados |
| Escuela 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | |
| Escuela 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | | |
| Escuela 4 | 2 | 1 | - | - | 1 | 1* mismo egresado |
| Escuela 5 | 1 | 1 | - | 1 | | |
| Totales | 9 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 |

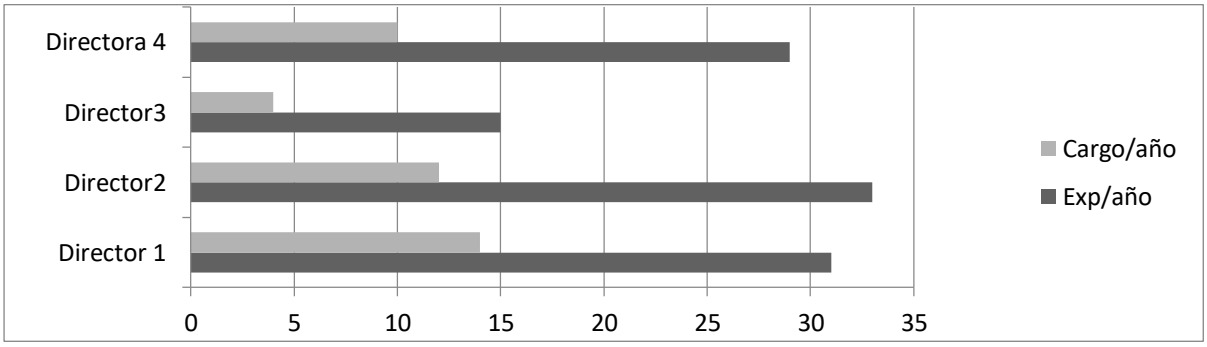
Tabla 3: Descripción de participantes por empresas

| | Cargo de quien responde la encuesta | Tipo | Comuna |
|---|---|---|---|
| Empresa 1 | Administrador de personal | Casino Universitario | Providencia |
| Empresa 2 | Administrador RRHH | Fundación | Ñuñoa |
| Empresa 3 | RRHH | Multinacional | Las Condes |
| Escuela 4 | Dueño | Restaurant | Maipú |
| Totales | 4 | | |

En relación a las directoras encuestadas todas tiene más de 4 años en el cargo y con 13 años la con más permanencia, en cuanto a experiencia 3 de ellas tiene sobre 25 años de

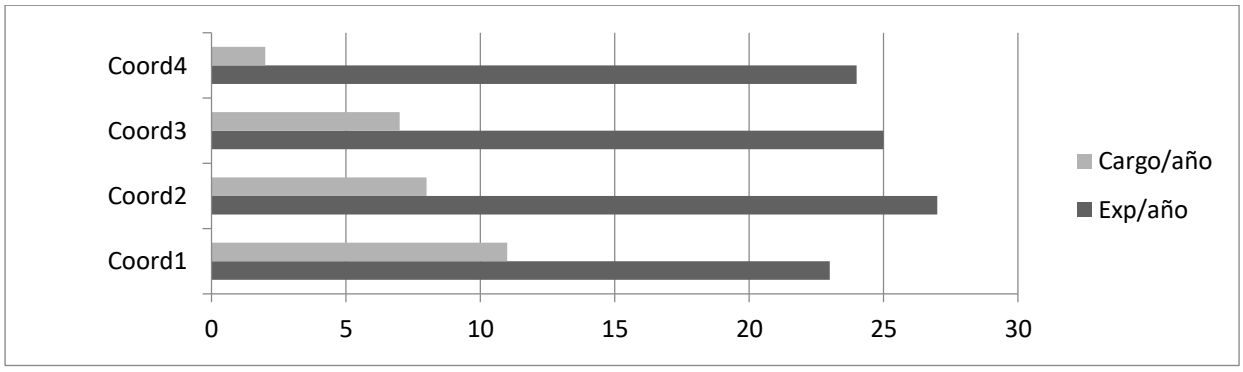
trayectoria y una de ellas con 15 años de ejercicio. Cabe mencionar que todas ellas tienen años de ejercicio docente en aula,

Gráfico 1: Trayectoria/años en dirección



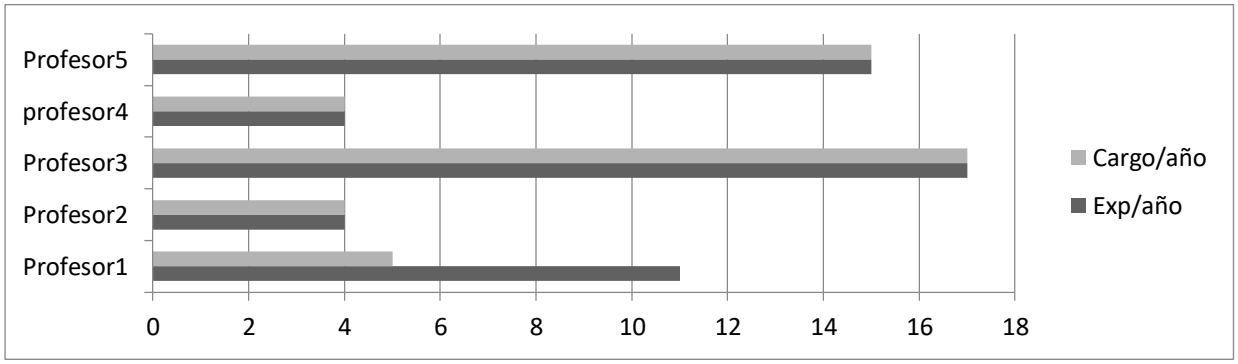

Las coordinadoras también tienen una importante trayectoria en educación, todas ellas entre 15 y 34 años. En todos los casos existe experiencia y años de ejercicio en aula, asumiendo el rol de directivos posterior a esta vivencia al igual que las directoras encuestadas.

Gráfico 2: Trayectoria/años en el cargo de Coord. U.T.P



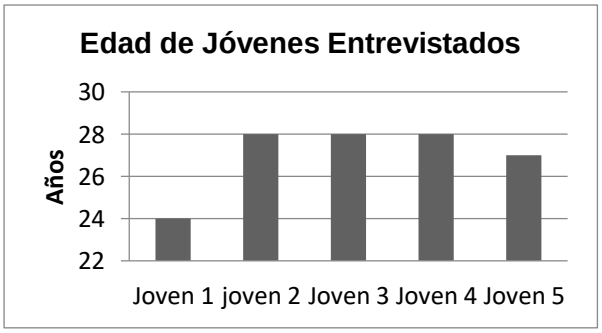

Los docentes encuestados, son 4 mujeres y un hombre, como señala el gráfico todas tienen permanencia en su cargo y está relacionada a sus años de experiencia en casi todos los casos. Cabe mencionar que todos (as) son profesores de Ed. Diferencial.

Gráfico 3: Trayectoria/años en el cargo de profesor(a)




La muestra de las familias son 5 personas, siendo 4 mujeres y un hombre, el parentesco con los(as) jóvenes es de padre y madre según corresponde, si bien el dato de la edad no está determinado este fluctúa entre cincuenta y sesenta años. Como se observa en el gráfico la edad de los jóvenes está entre los 24 y 28 años, siendo los egresados lo que tienen 28 años. Cabe mencionar que el sistema de Ed. Especial tiene como edad máxima de egreso 26 años según lo indica el decreto N° 87/90, que hoy en día lo corrobora la ley de inclusión laboral. Los(as) 3 jóvenes egresados trabajan actualmente. Los(as) entrevistados(as) son 2 mujeres y 3 hombres.

Gráfico 4: edad de jóvenes de la muestra




En las cuatro empresas fueron encuestados jefes directos de jóvenes en inclusión laboral, en 3 de los casos los trabajadores hicieron sus prácticas en la misma empresa, dato importante a considerar en la investigación. 3.2 Diseño de la muestra:Si consideramos que la investigación cualitativa no se basa en que todas y todos los miembros de una población o comunidad nos permiten de igual manera obtener información o datos relevantes frente a un fenómeno, es que la muestra de esta investigación es intencionada, cumpliendo con requisitos necesarios para recopilar información relevante (Rodriguez 1996)Todos los establecimientos cuentan con niveles laborales y experiencia en inserción laboral, asimismo tres de los jóvenes seleccionados se encuentran trabajando y los otros dos cursando nivel laboral con experiencia de prácticas en contexto real. En relación a los profesionales encuestados todas y todos cuentan con bastante experiencia en el área y vasta trayectoria.

Las y los apoderados(as) encuestados(as) son padres y madres de los jóvenes que participaron en el focus group. Los profesionales de los establecimientos de la muestra

referencian que han sido apoderados(as) presentes y responsables en el acompañamiento de sus hijas (os) a lo largo del proceso educativo y en los casos de los egresados(as) e insertados(as) laboralmente, han continuado con el apoyo. Son familias que enfrentan los desafíos y creen en sus hijas(as) en sus talentos y capacidades. En cuanto a las cuatro empresas todas ellas han tenido la experiencia en inserción laboral de Personas en Situación de Discapacidad Intelectual y en 3 de ellas actualmente trabajan jóvenes egresados de escuelas especiales.

Asimismo, el focus group se realizó con la previa autorización de los padres y apoderados de los cinco jóvenes de la muestra, obteniendo en esta dinámica input importantes para la investigación.

Para facilitar el análisis de resultados se lleva cabo una clasificación basada en 5 dimensiones que son los siguientes:

Tabla 4: Dimensiones

| Dimensión | Ejemplos de afirmaciones/ preguntas usadas en las encuestas | Ejemplo de preguntas usadas en Focus group |
|---|---|---|
| Liderazgo | -La dirección promueve el programa de inclusión laboral con todos los actores de la comunidad ( equipo ,familias, y apoderados) | - ¿Cree que lo que aprende o aprendió en la escuela o centro le permite tener más autonomía en la vida en general? |
| Familia | -El apoyo de la familia y el dialogo permanente con el docente es determinante y facilita el proceso o transición de los estudiantes de los niveles laborales al mundo laboral | - ¿Cómo siente que ha sido el apoyo de sus familia para lograr una inclusión e inserción laboral actual o futura? |

| | | |
|---|---|---|
| Formación académica | - Es importante que el futuro trabajador haya realizado prácticas en puestos de trabajo en contexto real antes del egreso de sistema (niveles laborales ) | ¿Ha realizado prácticas progresivas fuera de la escuela en empresas se Acuerda en cuáles? |
| Apoyos y acompañamientos | - Se requiere de apoyos de profesionales idóneos para una exitosa inserción laboral | ¿En tus prácticas externas o tu trabajo crees que es importante el acompañamiento y orientación permanente? |
| Políticas Públicas | ¿Cuál es su percepción en relación a la ley 21.015? Y ¿Qué aportaría usted en la ley para que fuera más efectiva? | Tu sabes que existe una ley de inclusión laboral ¿consideras que ha ayudado a que tengas más oportunidades de trabajo actualmente o cuándo egreses? |

3.3 Recolección de datos

La recolección de datos contemplaba visitas en terreno, entrevistas a todas y todos los participantes en forma presencial y registros audiovisuales. Sin embargo, debido a las circunstancias antes expuestas se realizaron los ajustes necesarios, la aproximación con todos los participantes de la muestra se hizo a través de contacto telefónico, correo electrónico y video llamada, generando así: interés, compromiso y participación en la investigación. El primer contacto se realiza con directivos y coordinadores de U.T.P, posteriormente con los profesores de la áreas de nivel laboral y a través de ellos los contactos de estudiantes y sus familias, la primera aproximación tiene como foco generar interés en la investigación y los compromisos correspondientes para levantar información con ellas y ellos, a través de las encuestas y focus group, así también las autorizaciones correspondientes de participación de las y los jóvenes.

Para la recolección de la información se confeccionaron y validaron los instrumentos bajo los "Criterios de Rigor" para la investigación cualitativa.

Tabla 5: Criterios de Rigor (Guba, 1990)

| Criterios | Procedimiento |
|---|---|
| Credibilidad | Se someten los instrumentos a juicio crítico de colegas expertos.<br>Se cuenta con registro de participación de la muestra a través de: correos electrónicos con información de compromisos, encuestas recepcionadas y video del focus group.<br>Triangulación de la información levantada y recogida de material referencial<br>Se realiza cruce con toda la información recolectada, con profesionales del área, familias, estudiantes y empresas. |
| Dependencia | Se identifica muestra y contexto ( tabla: 1, 2 y 3)<br>Se establecen dimensiones para el análisis y recogida de datos |
| Transferibilidad | Se levanta significativa información a partir de una pequeña muestra de participantes, sin embargo, se puede generar o ampliar esta investigación con una muestra símil en contextos diferentes o parecidos. |
| Confiabilidad | La recogida se realizó en forma sistemática y rigurosa, siendo fiel a las opiniones de los participantes. |
| Reflexibilidad | Se someten los instrumentos a juicio de pares para evitar sesgo.<br>Se opta por encuestas con una escala de Likert en gran parte de la muestra para evitar interpretaciones o juicios<br>Se cuenta con registro( video) de focus group |

Las encuestas, preguntas de focus group y gráficos con resultados se incluyen en los anexos.

Esquema de la hoja de ruta de la investigación

Revisión bibliográfica → Selección del grupo focal → Elaboración de instrumentos → Aplicación de instrumentos → Recolectar información → Analizar e interpretar la información (codificar, establecer dimensiones, tendencias, diferencias, extraer frases significativas) → Conclusión

Esquema 2

La investigación tiene como propósito transferir las experiencias, buenas prácticas y opiniones de directores(as), coordinadores(as) de unidad técnico pedagógica, profesores(as), estudiantes, egresados(as) del sistema y sus familias. Relacionada a la formación que otorgan las escuelas especiales en el área laboral y en una actual o futura inserción laboral, dada la demanda y oportunidad que ha brindado la ley 21.015.

Las dimensiones establecidas, facilitan el análisis de resultados tanto de las encuestas como del focus group, levantando información relevante, asimismo, se generan gráficos con los resultados de las encuestas en las cuáles se usó una Escala de Likert para facilitar el análisis y tabulación.

## 4. Resultados

En primer lugar, se presenta el análisis de la información obtenida a través de encuestas, las cuales fueron dirigidas a: directivos, profesores, padres, madres (apoderados) y empresas con experiencia en inclusión laboral. Asimismo se realiza focus group dirigidos a jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, que cursan actualmente nivel laboral en escuelas especiales y también egresadas (as) e insertados(as) laboralmente en la actualidad. Es

importante recordar que el análisis de la información se organizó a través de 5 dimensiones señaladas en la tabla 4 y además en las encuestas se usó una escala de Likert para facilitar aplicación y lectura de estas mismas, destacando también el propio análisis a través de gráficos (en anexos) que muestran la opinión de los participantes sobre el tema y el grado de acuerdo o desacuerdo de frente a la afirmación o pregunta realizadas.

## 4.1 Resultados encuestas

Las afirmaciones y preguntas estaban enfocadas en como enfrentan desde su cargo (escuela) o rol (familia) las demandas de inserción laboral de los egresados y/o futuros egresados de escuelas especiales, la percepción sobre la ley 21.015 y su aporte para que fuera más efectiva. En el caso de las empresas, además se indaga con respecto a dificultades enfrentadas en relación inclusión Laboral en las propias empresas.4.1.1 Dimensión Liderazgo

En esta dimensión la tendencia en los encuestados(as) es que están muy de acuerdo frente a que el apoyo del Director(a) es fundamental al promover e impulsar el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral exigiendo el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as y la vez que otorgue espacios de reflexión y orientación para las familias y la comunidad. Las alianzas con otras instituciones permiten generar nuevas y significativas oportunidades para los(as) jóvenes. Sin duda el liderazgo de un director es generan vínculos con la comunidad dentro y fuera del establecimiento. Una escuela debe estar vinculada con su entorno inmediato y externo. (*Inputs* y *outputs).*

> *"Pertenecemos al círculo de calidad de la Fundación descúbreme y somos parte de la Red Incluye. Con la colaboración de ellos es que optamos a puestos de trabajo con los jóvenes que egresan."*

"*Tenemos diseñado un sistema de módulos similar al de los colegios y liceos técnico profesionales y de esa forma vemos cómo vamos logrando los objetivos y los indicadores de aprendizaje definidos para esto."*

(Director Escuela 3)

Los encuestados(as) expresan estar totalmente de acuerdo con que el Director(a) debe conducir, promover y alinear la formación académica y para el oficio de los estudiantes con metas y objetivos a corto y largo plazo, manteniendo una comunicación permanente con el equipo de trabajo y las familias. Frente al Liderazgo, se destaca también en forma trasversal la total aprobación frente al acompañamiento y comunicación efectiva entre y con los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

En todos los grupos encuestados expresan estar totalmente de acuerdo con la importancia de la influencia liderazgo del director frente a cambios e innovaciones, lo vital que se hace su presencia y seguimiento tanto con sus mandos medios, como en la comunidad.

Para todos y todas los encuestados (as) frente a la afirmación: La articulación y comunicación efectiva entre escuela y las familias de los estudiantes o futuros egresados es significativa para la preparación de los jóvenes, la tendencia es completamente de acuerdo.

4.1.2 Dimensión Formación Académica

En relación a la formación académica, todos los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo o en acuerdo frente a que es importante un programa de inserción laboral o en su defecto adecuaciones que permitan potenciar las habilidades socio laboral de los futuros egresados. También creen en la importancia de generar espacios de diálogos permanentes

con los estudiantes y sus familias para un acompañamiento en la transición a la vida adulta y laboral.

El equipo de profesionales encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo de que se debe realizar o ya se realizan adecuaciones al decreto 87/90 que rige los niveles laborales en Ed. Especial y que existe en 3 establecimiento un programa para la inserción laboral.

Asimismo, todos (as) están muy de acuerdo de la importancia de realizar prácticas en contexto real. Se generan diferencia de opinión con respecto a los espacios si son adecuados o no para realizar aulas que simulen un puesto de trabajo, sin embargo si hay una mayor tendencia a estar totalmente de acuerdo a que el espacio sirve para el propósito. También las adecuaciones en el aula, hacer estos espacios lo más parecidos a puestos de trabajo y transformar estas salas en simuladores para un mejor ejercicio práctico de los estudiantes.

> *"Son jóvenes con motivación y ansias por ser parte de esta sociedad laboral, pero saben que es un camino difícil, por lo que se les prepara en esta área para que se puedan desempeñar con seguridad una vez egresados y logren tener la mayor experiencia en prácticas laborales, lo cual ayudara en su seguridad personal para enfrentarse al mundo laboral, lo que no deja de darles temor y decepción ante las barreras que se les presentan."*
>
> (Director Escuela 2)

> *"También es importante considerar los recursos tantos humanos como físicos dentro del programa y la escuela, ya que el crear espacios los más real y significativo en la*

*formación hará una transición más efectiva la momento de realizar prácticas o entrar a plazas laborales."*

*(Coordinador/a UTP 2 Escuela 1)*

3 escuelas de la muestras mantienen redes de apoyo y manifiestan la importancia de generar alianzas con fundaciones que realizan capacitaciones adicionales a los jóvenes de niveles laborales, estas fundaciones también cuentan con programas de acompañamiento al egreso de los jóvenes, sin embargo generalmente tienen un costo monetario el cual no todas las familias pueden financiar.

La estabilidad y experiencia del equipo de profesores es otro aspecto en que los profesores y directivos encuestados(as) están completamente de acuerdo, frente a la afirmación que esta condición es un facilitador para mantener los procesos y mejoramientos continuos en las prácticas pedagógicas y/o socio laborales.

Los encuestados (as) es tan totalmente de acuerdo con la importancia de potenciar en los (as) jóvenes la autonomía, la independencia y las habilidades socio laboral para una exitosa colocación laboral y que perdure en el tiempo. Sin embargo, en la actualidad las escuelas especiales cada una realiza adecuaciones o posee planes y programas propios de niveles laborales, aún bajo el alero decreto 87, generando mejoras y cambios para responder frente a los desafíos que enfrentarán sus egresados(as), no hay una apuesta en común. No así de pre-kínder a 8° básico que están homologados con Ed General Básica por el decreto 83.*"…sería muy importante*

*actualizar el decreto 87 y poner una mayor estructura a la propuesta definiendo bases curriculares y progresiones tal como se hace para los otros niveles escolares del sistema regular eso ordenaría más el trabajo y aseguraría la calidad. Hoy día queda muy al arbitrio de cada colegio y sus docentes."*

*(Director Escuela 4)*

*"Claramente el decreto 87/90 no proporciona la variedad de Aprendizajes esperados que son imprescindibles para la formación laboral de jóvenes y adultos en situación de discapacidad intelectual, falta un lineamiento técnico pedagógico que abarque el aspecto cognitivo, social y vocacional acorde a las habilidades del siglo XXI."*

(Coordinador de UTP Escuela 2)

Los(as) profesionales encuestados(as) manifiestan estar plenamente de acuerdo en vincular y adecuar el programa de inserción laboral a los planes y programas de Formación Técnico Profesional, podría brindar nuevas oportunidades a los(as) estudiantes, otorgándoles mayores herramientas en su formación socio-laboral, y claramente una formación más igualitaria y de calidad para todos (as) los (as) jóvenes que cursan su formación laboral en escuelas especiales.

"*Tenemos diseñado un sistema de módulos similar al de los colegios y liceos técnico profesionales y de esa forma vemos cómo vamos logrando los objetivos y los indicadores de aprendizaje definidos para esto."*

*(Coordinador Escuela 1)*

4.1.3 Dimensión Familia

En la dimensión familia, los resultados de las encuestas son muy homogéneos; es decir todos (as), padres y madres están muy de acuerdo con tener conocimiento acerca del programa para la inserción laboral que utiliza la escuela donde asiste o asistió su hijo(a). Creen que utilizar un programa específico para realizar inserción laboral permite potenciar a los jóvenes para acceder a oportunidades sociales y de inclusión laboral. Que para una inserción laboral exitosa es muy importante la autonomía e independencia de sus hijos(as).

De igual manera directivos, profesores, familia y empresas, están totalmente de acuerdo que el apoyo de la familia es vital y mantener además un diálogo constante, acompañamiento y orientación es fundamental para una inserción laboral exitosa que permita estabilidad en un puesto de trabajo para los (as) jóvenes.

> *"En cuanto a demandas de los egresados se orienta y se comunica a las familias las permanentes ofertas laborales y cuál es el perfil con que cuenta el hijo/a, para una futura inserción laboral. También es importante mencionar que se necesita de apoyos de profesionales que apoyen la inserción del egresado y la empresa inclusiva ya que en la realidad de inserción de discapacidad cognitiva este apoyo es más largo y requiere de adecuación y sensibilización a los espacios y equipo de colaboradores."*
>
> (Coordinador/a Escuela 1)

Hoy en día las familias evidencian un cambio significativo, disminuyendo sus miedos y prejuicios para con sus hijos e hijas, dispuestos a que conozcan otros entornos y contextos

y están optimistas frente a la posibilidad que puedan trabajar. En relación a proyección con su hijo(a) en un puesto de trabajo, el total de padres y madres encuestados(as) expresan estar totalmente de acuerdo con la afirmación.

> *"La ley es buena para nuestros hijos lo que a me gustaría que hubiera una difusión más masiva para que las personas en general se dieran cuenta que nuestros hijos son un aporte a la sociedad. Y que las Empresas no tengan miedo de emplearlos porque ellos son personas muy responsables y que se merecen el respeto de todos. Lo digo por experiencia propia, ya que mi hijo está en una Empresa que valora mucho lo que él hace."*
>
> (Familiar/Madre Escuela 4)

4.1.4 Dimensión Apoyos Técnicos

Hay una mirada positiva frente a una futura o actual inserción laboral, sin embargo, se requieren de apoyos técnicos y afectivos para una permanencia en un puesto laboral de los trabajadores, no todas las empresas cuentan con departamentos y RRHH para responder a esta necesidad y en la encuesta queda de manifiesto que no todos(as) los jóvenes están preparados para un puesto de trabajo sin los apoyos técnicos necesarios y la contención afectiva para sortear un entorno nuevo, es así que la tendencia marcada por todos(as)los (as) encuestados (as) es que están totalmente de acuerdo con los apoyos técnicos y profesionales para una favorable inserción laboral que perdure en el tiempo.

*"Lo que aportaría a la Ley, es quitar la flexibilidad a la ley, realizar seguimiento a los casos de inclusión, apoyando con una buena sensibilización a la empresa la cual debiese ser constante y*

*continua, para que no exista la fuga de contratados y finalmente aumentar el % de contrataciones"* (Profesor/a Escuela 1)

Es imprescindible que las empresas cuenten con un departamento de apoyo técnico integrado por especialistas, de no tenerlo que este sea subvencionado por el estado. Importante es el apoyo de profesionales tanto con la persona en Situación de Discapacidad en el puesto de trabajo, como también con el entorno, es decir también con equipos de trabajos, jefes directos y porque no decirlo con las y los líderes de las empresas, considerando la responsabilidad que implica esta modalidad para todos los involucrados

> *"El no saber cómo relacionarse con una persona en situación de discapacidad. Existe mucho desconocimiento, temor, inseguridad e incluso se cree que hasta los espacios deberían ser distintos. Por eso es fundamental, preparar y acompañar al equipo de trabajo donde va a desarrollar la labor la PSD, para que conozcan sobre la discapacidad y quede afuera todo prejuicio e incluso la sobre protección que se podría producir en términos de relaciones sociales."*
>
> (Administrador/a empresa 2)
>
> *"Es difícil para ellos enfrentarse al mundo laboral, ya que requieren de apoyo para acceder a un trabajo, no porque no tengan las herramientas de cómo acceder a este y mantenerse, si no que aun las barreras sociales existen, por lo que para ellos se les dificulta aún más."*
>
> *(Director/a Escuela2)*

4.1.5 Políticas Públicas

En relación a la Ley 21015 de Inclusión Laboral, La tendencia determinante es que la mayoría la conoce y están muy de acuerdo que es una importante iniciativa, sin embargo, manifiestan que más que una ley que obligue u otorgue beneficio debería ser un derecho para las Personas en Situación de Discapacidad el poder optar a un puesto de trabajo.*"Debería ser un derecho la inserción laboral con oportunidades reales de postulación a los cargos y no una ley que obligue a las empresas a decidir si inserta u opta por entregar un aporte monetario."*

*(Director/a Escuela 3)*

*"Personalmente me gustaría que hubiera más compromiso e interés de parte de las empresas…"*

*(Familiar/Madre Escuela1)*

*"Siento que es importante destacar que me preocupa lo del % de inserción que aún es ambiguo, lo planteo ya que las empresas dentro del porcentaje tienden a priorizar o dar la oportunidad aun a quienes son lucrativos a 100% como son personas con discapacidad motora, y en el caso de la discapacidad intelectual el foco de contrato es para jóvenes que presentan Síndrome de Down (lo manifiestan abiertamente)."*

*(Coordinador/a 1 Escuela 1)*

*"Si bien es una Ley que como sociedad se agradece y es una herramienta potente que visibiliza y reafirma a las personas con discapacidad como sujetos de derecho, no debemos olvidar que como docentes involucrados en la formación de estudiantes con un futuro laboral, somos parte fundamental en exigir que la ley se haga efectiva y no se transforma en letra muerta."*

*(Profesor(a) escuela 4)*

Queda de manifiesto que no es solo una cifra para cumplir con la ley sino más bien otorgar un puesto de trabajo, el derecho que tiene de acceder todo ciudadano. Promover una Cultura Inclusiva

Hoy en día CIL (comité de inclusión laboral) iniciativa de Sofofa, convoca y organiza mesas de trabajo con especialistas, fundaciones, organizaciones y representantes de las mismas empresas para dialogar, tomar acuerdos y criterios más universales del cómo acoger a un (a) trabajador(a) en un puesto de trabajo inclusivo, otorgándoles los apoyos técnicos y humanos necesarios y asimismo, como la empresa, sus dueños y trabajadores puedan recibir la orientación y sensibilización necesaria para ese abordaje. Es importante dar seguimiento constante para garantizar permanencia en el puesto de trabajo del trabajador(a) es uno de los problemas actuales que desafiar.

Tabla 6: Tendencias Encuestados(as)

| **Dimensión** | **Similitudes/Constantes** |
|---|---|
| Liderazgo | - Influencia directivos para mejoras y cambios<br>-Acompañamiento |

| | |
|---|---|
| | -Comunicación efectiva<br>-Vínculo con la comunidad interna y externa<br>- Equipo consolidado experiencia y antigüedad |
| Familia | -Apoyo familiar<br>- Autonomía e independencia<br>- Validación las capacidades de los(as) jóvenes<br>-Comunicación efectiva, orientación entre escuela y familias<br>-Espacios de reflexión |
| Formación académica | -Adecuaciones curriculares<br>-Prácticas externas<br>-Aulas simuladas<br>-Vinculación a programa Técnico-Profesional<br>-Homologar planes y programas de niveles laborales o centros. |
| Apoyos y acompañamientos | -Redes de apoyo con instituciones afine en sistema escolar.<br>Acompañamiento y orientación con profesionales a las empresas o la creación de departamentos de la misma empresa.<br>-Importancia de mesas de diálogos de profesionales con experiencia para crear orientaciones y establecer criterios en común y generar protocolos. Comisión de Inclusión Laboral (CIL)<br>- Permanencia en los puestos de trabajo |
| Políticas Públicas | -La ley impulsa nuevos puestos de trabajo con inserción laboral<br>-Departamento de apoyo y orientación específico y RRHH<br>-Permanencia en el puesto de trabajo<br>-Seguimiento<br>-Falta cultura inclusiva |

| | |
|---|---|
| | -Sensibilización<br>-Fiscalización |

## 4.2 Resultados Focus group

Los(as) jóvenes entrevistados(as) expresan todos(as) que han aprendido mucho en la escuela, todos ellos realizaron prácticas en contexto real, tanto los que cursan niveles laborales como los egresados que hoy en día trabajan, las jóvenes de 28 años trabajan hace 2 años en el mismo lugar y una de ellas continuo luego de su práctica progresiva que realizó estando en la escuela, la otra joven postuló a través de una fundación a la empresa en la que actualmente trabaja. Todos(as) tienen la experiencia en aulas con adecuaciones y simulaciones aproximadas un puesto o contexto laboral, prácticas progresivas en contexto real y capacitaciones externas otorgadas a través de fundaciones (otec, otic) en alianzas con las escuelas o centros de la muestra.

El joven egresado de la escuela 4 ha tenido la misma experiencia, en relación a aulas simuladas y prácticas externa. El ha trabajado en 2 lugares antes y actualmente trabaja en una Droguería, es decir que se cambiado de 3 trabajos en 2 años, en este último ha logrado la permanencia de 1 año. *"Yo hice prácticas en un hotel y luego trabaje 4 meses y luego en casino 7 meses…eso me gustaba…en la Droguería llevo un año casi, está bien."* (Joven 4)

Todos (as) expresan estar muy felices y realizados en su puesto de trabajo, manifiestan el apoyo y aprendizaje y de las escuelas o centro y el empuje de sus familias dándoles confianza y oportunidades.

Todos(as) los jóvenes entrevistados(as) dicen que nunca se han sentido discriminados, un hallazgo interesante de destacar, pesé a que la muestra es acotada y que solo brinda un tímido guiño de cambio cultural, tal vez en materia de prejuicios se ha ido avanzando o ¿son los(as) jóvenes actuales quienes han cambiado su postura frente a la vida? Son personas más conscientes de su entorno, con capacidad de opinión y empoderados, sin duda son ambas cosas una sociedad un poquito más inclusiva, más conocedora de la diversidad y las y los jóvenes que hoy enfrentan con menos temor esta sociedad. Aún falta queda un largo camino por recorrer.

Considerando las características de la muestra se realizan preguntas puntuales de las cuáles se destacan las siguientes respuestas:

En relación a la pregunta si se han sentido discriminados, los (as) jóvenes manifiestan que ellos (as) no han sentido discriminación, sin embargo, expresan de que si la hay.

*"A veces pienso que acá en Chile habría para algunas personas… algo de discriminación de cierto tipo" (Joven 1)*

*"Yo no la he sentido, me tratan igual en el casino…lo pasamos muy bien" (Joven 2)*

De la familia y su apoyo los (as) jóvenes entrevistados(as) expresan lo importante que es el apoyo familiar, el creer sus en las capacidades y alentarlos(as) a lograr sus metas y sueños sin temor.

*"Mi familia, buen apoyo, cariño…dale para adelante"* (Joven 3)

*"Mi Familia, me dice dale para delante tu puedes"* (Joven 5)

"…vamos tu eres muy capaz…dice mi madre" (Joven 4)

La formación académica adquirida o que están adquiriendo actualmente es y fue importante para ellos(as) manifiestan que lo aprendido en la escuela les ha servido, se sienten autónomos(as) en sus prácticas externas y en sus puestos de trabajo según corresponda. También expresan afectos y los vínculos afectivos con compañeros(as), profesionales de la escuela y lo aprendido con sus profesores.

*"Lo que aprendí en la escuela, laborales hoy…en el casino pa, pa entiendo altiro"*

*"me siento autónoma la vida sigue para adelante"*

(Joven 5)

*"Yo mucho recuerdo a mi profesora muy especial…me enseño lo que hago en casino"*

*(Joven 5)*

*"Me gusta mi escuela, los profes, directora… todos mis compañeros…soy feliz y me entretengo y aprendo"*

*( Joven 1)*

La percepcion de trabajar actualmente o en futuro es optimista, expresan del porque quieren trabajar y lo bien que se sienten quienes ya lo hacen, a su vez el propósito de cumplir sus sueños a traves de este.

*" Soy esforzada… yo siempre puedo allá " (trabajo)*

*(Joven3)*

*"Me gusta trabajar para tener mi plata"*

*(Joven 5)*

*“ Me siento autonoma y es importante… independiente…voy y vuelvo sola del trabajo”*

*(Joven4)*

*“Mi sueño comprar una casa para mi mamá y hermana y vivir juntas”*

***(Joven 3)***

*“... voy a trabajar cuando salga de la escuela, quizás me cueste un poco pero lo haré y sueño con una casita en el campo y formar familia…otra familia la mía”*

*(Joven1)*

Los(as) jóvenes egresados(as), se muestran optimistas y cómodos en el lugar de trabajo, con lo aprendido en sus escuelas. Los que están pronto a egresar también manifiestan que se han sentido bien en sus prácticas y que han aprendido hacer cosas en ellas y en la escuela. Estos (as) jóvenes tienen sueños como todas y todos, tener una casa, comprarse sus cosas y ser independientes. Se sienten capaces y creen absolutamente que su esfuerzo se los permitirá.

## 5. Discusión y Conclusiones

El objetivo General de esta investigación era conocer y analizar buenas prácticas de escuelas especiales en los niveles laborales, frente a los desafíos y oportunidades que genera la Ley de Inclusión Laboral 21.015.

Pese, al pequeño tamaño de la muestra de igual manera podemos evidenciar hallazgos importantes con respecto a las buenas prácticas que se realizan en las escuelas y centros de

Ed. Especial. La mirada que hoy en día hay desde los directivos, docentes, padres/ apoderados y de los estudiantes de niveles laborales y egresados, es más optimista manifestando que hay una mayor apertura y recepción frente al tema, atendiendo también los cambios propios de las personas y la cultura.

En el comienzo de esta investigación se exploró variada literatura, a través de esta se obtuvo relevante información referente a: que como se define discapacidad y puntualmente discapacidad intelectual. También se indagó lo relacionado a los planes y programas de escuelas y centros de ed. especial y su funcionamiento.

En relación a los objetivos específicos propuesto en el comienzo de la investigación fue posible cumplir con todos.

En el Objetivo "*Levantar información relacionada a Educación (escuela), demanda empresarial (ley 1%), características de estudiantes y sus familias"* a través la revisión bibliográfica se profundizó con respecto a la ley 21.015 y todo lo implica para las empresas y su responsabilidad frente a la Inclusión laboral. Se buscó también información en como lo hacen otros países con respecto a la inclusión laboral puntualmente en este caso en España, que si llevan avances en el tema aún están en proceso de poder cumplir y despejar barreras.

En el *objetivo "recolectar y analizar información con los mismos involucrados a través de encuestas y entrevistas vía on-line con el fin de descubrir variables que se visibilizan en estas buenas prácticas"*. Se realizan todas las encuestas y entrevistadas con los involucrados identificando variables que permiten despejar la interrogante ¿Qué se entiende por buenas prácticas? a partir del análisis de los resultados y considerando las tendencias más determinantes como respuesta de los(as) encuestados(as) y entrevistados (as), podemos decir

que una buena práctica requiere de varias variables dentro de las cuales están: Un liderazgo que influencie y promueva cambios para mejoras junto a sus equipos de trabajo, familias y estudiantes. Adecuaciones curricular que permitan que los(as) jóvenes adquieran más herramientas potenciando autonomía / independencia y ejercicio práctico en lo que conlleva un futuro puesto laboral, un hito importante son adecuaciones curriculares que promueven simulaciones en el aula una aproximación a un puesto de trabajo o réplicas (casinos, tiendas retail, entre otros) bajo el alero de talleres laborales específicos que se han ido reinventado frente a las demandas del entorno, prácticas progresivas en contexto real y apoyo de un equipo de acompañamiento (profesor/a diferencial terapeuta ocupacional, psicóloga y fonoaudióloga). Apoyo y orientación tanto a los(as) jóvenes como a las familias. Equipo de profesionales con experiencia y permanencia en los establecimientos. Dentro de los cambios significativos que han realizado en los establecimientos para estas mejoras en el ámbito laboral, están las adecuaciones curriculares que se focalizan actualmente afianzar habilidades socio laboral, y fortalecer la transición a la vida adulta. El apoyo y acompañamientos de las familias a largo de la vida de las personas en situación de discapacidad, es determinante, brindarles espacios para lograr: autonomía, independencia, consciencia del entorno, repertorio social, desarrollo de habilidades instrumentales y ejecutivas que le permitirán una participación plena como sujetos de derechos y obligaciones en la sociedad.

En relación al *objetivo, "explorar cómo hacen los líderes de estas escuelas para impulsar mejoras frente a las oportunidades y demandas de inclusión laboral para sus egresados y egresadas",* los resultados dan cuenta de que el director (a) debe otorgar espacios con instituciones afines para fortalecer el proceso de los jóvenes a la vida adulta y de trabajo ya sea a través de capacitaciones o simplemente compartir experiencias de buenas prácticas y a la

vez propiciar alianzas con empresas para prácticas en contexto real y futuras inclusiones laborales. Fortalecer las relaciones con comunicación efectiva y acompañamiento con todos (as) los miembros y estamentos de la comunidad educativa. Entregar lineamientos claros de la visión y misión del establecimiento, Visión y Misión compartida por y conocida por toda la comunidad educativa. Fortalecer el trabajo en equipo, validando la experiencia de cada una y uno del profesionales, entregando espacios de reflexión, trabajo colaborativo y otorgando retroalimentación acompañamiento y reconocimiento.

> *"Se debe reconocer el trabajo del equipo de profesionales brindar apoyo y acompañamiento… equipo contento y reconocido… Mayores logros y buen clima"*

(Director/a Escuela 2)

En cuanto al *objetivo referido a "analizar e interpretar los resultados con el fin de visibilizar y transferir buenas prácticas en relación a la formación e inclusión laboral de los jóvenes egresados del sistema"*, se logra analizar e interpretar los resultados a través de un análisis que fue basado en dimensiones, donde quedan de manifiesto importantes hallazgos expresados anteriormente, en relación a visibilizar buenas prácticas. Sin embargo el principal desafío es transferirlas y escalarlas. Surgieron propuestas, tales como la homologación o la vinculación a los programas de FTP (formación técnico profesional). Cabe mencionar que 3 de las escuelas tiene la mirada puesta en un futuro programa técnico profesional que sea reconocido por el MINEDUC.

> "*Creo que se podrá hacer un focus group que permitiera recoger cuales son las buenas prácticas de los niveles laborales de los distintos establecimientos de educación especial para poder crecer juntos. Además sería muy importante actualizar el decreto 8 7 y poner una mayor estructura a la propuesta definiendo bases curriculares y progresiones tal como*

> *se hace para los otros niveles escolares dl sistema regular eso ordenaría más el trabajo y aseguraría la calidad. Hoy día queda muy al arbitrio de cada colegio y sus docentes. Con esto no pretendo desvalorizar la gran labor que se hace en las escuelas especiales y en los niveles laborales, sin embargo, creo que se podría hacer muchísimo más si hubiera lineamientos más claros con un programa de estudio más desarrollado.* (Director/a Escuela 3)

A modo de conclusión, se puede señalar lo importante que fue para la investigación el compromiso e interés de todos (as) los participantes de la muestra.

Corroborar el impulso que ha brindado la ley de inclusión laboral para personas en situación de Discapacidad intelectual y su inserción laboral. Sin embargo, hay mucho camino por recorrer para lograr y hablar de una cultura inclusiva y no impositiva. Se requiere de mayores apoyos de profesionales para orientar tanto a nivel funcional o de ejecución, como de contención, seguimiento, apoyos, orientaciones y sensibilización al entorno que rodea la inserción laboral y de esta manera garantizar la permanencia en un puesto de trabajo del o la joven en las empresas. Asimismo, pese a los esfuerzos e innovaciones y buenas prácticas en las escuelas especiales aún no están preparados los jóvenes para una inserción laboral tan abrupta.

Que el liderazgo e influencia del director es clave para dado que es quien entrega los lineamientos hacía sus equipos de profesionales en un trabajo colaborativo y participativo para otorgar nuevas propuestas y orientaciones a sus estudiantes y familia. El tener una mirada amplia e integradora permite también la entrada a otras entidades que hoy son claves como las

fundaciones que otorgan capacitaciones adicionales a los estudiantes, como también las empresas en alianzas para una colocación laboral futura.

Los desafíos más grandes que enfrentan estas 5 las escuelas especiales son el reinventarse y visualizar hacia una nueva mirada desde quien lidera y toda la comunidad educativa generando cambios y mejoras. Por otra parte fortalecer a los equipos de trabajo con capacitación en el área laboral, que permita innovar en metodologías hacia estas buenas prácticas con mayor foco en las habilidades socio – laborales del futuro egresado(a) para optar un puesto de trabajo. Un hito relevante son las alianzas con otec, otic y fundaciones o capacitaciones externas a los futuros egresados para nutrir su cv y experiencia. Asimismo, entregar herramientas de orientación y contención a las familias.

Las familias apoyan a sus hijos en la transición la vida adulta que incluye el trabajar, sin embargo, existen aprensiones y temores frente a que sus hijos e hijas trabajen, no por sus capacidades ya que creen plenamente que lo lograrán y se proyectan así, les preocupa el entorno y como serán acogidos(as).

Por su parte, para lograr un reclutamiento exitoso las empresas lo primero que demandan, es la autonomía e independencia en la ejecución de competencias básicas, como por ejemplo el traslado a su lugar de trabajo, control emocional y habilidades socio laborales. En algunas ocasiones también tecnicismo y experiencia frente a un trabajo o tarea. Las empresas cumplen con el porcentaje de puesto de trabajo, sin embargo no hay reguardo con que se cuenta para recibir una inserción laboral en forma óptima. Es decir garantiza el puesto pero no la permanencia en el tiempo. CIL (Comité de Inserción laboral) de Sofofa en sus mesas de trabajo ha propuesto que en la Ley se modifique y considere departamentos de profesionales en las empresa que brinden apoyo, orientación y acompañamiento tanto a los y

las personas en el puesto de trabajo como también orientación y sensibilización con el personal de la misma empresa, para esto se están generando protocolos de acción con criterios universales.

Esta investigación basada en una muestra de 5 escuelas del sector oriente de la Región Metropolitana, que evidencian buenas prácticas para una futura inserción laboral de sus egresados (as). Sería interesante ampliar la investigación con una muestra más grande que permita tener una visión más global de la realidad de las escuelas especiales en Chile, con respecto a los desafíos y oportunidades que brinda la ley 21.015.

De acuerdo al estudio y modo de conclusión se pueden visibilizar que hay ciertas acciones, relaciones, escenarios y procedimientos que nos llevan a "Buenas Práctica" para una futura y exitosa inserción laboral, antes de dar mención a ellas es importante destacar que no es fácil poder llevar a cabo en todas realidades ya sea por recursos económicos y humanos.

Tabla 7: Buenas prácticas Vinculadas a dimensiones

| Dimensión | |
|---|---|
| Liderazgo | Apoyo directivo, incentivar el cambio y mejoras con todos los estamentos y comunidad.<br>Comunicación efectiva, inclusiva y diversificada , facilitando la información esencial y necesaria<br>Generar redes de apoyo comunitaria y especializadas Vínculo con la comunidad interna y externa<br>Facilitar espacios de reflexión para propiciar un buen clima laboral que genere un equipo consolidado con experiencia y antigüedad<br>Acompañamiento y lineamientos claros |
| Familia | Apoyo y validación de las capacidades y habilidades de sus hijas e hijos<br>Una articulación entre familia y escuela que propicie |

| | |
|---|---|
| | una comunicación efectiva para la preparación de los jóvenes al mundo laboral<br><br>Participar activa en espacios de reflexión y actividades de la comunidad escolar<br><br>Apoyo y acompañamiento en proyecto de vida de sus hijos(as) |
| Formación académica | Revisión de los procesos, generar cambios y adecuaciones curriculares<br><br>Focalizar en habilidades socio- laborales<br><br>Implementación de aulas simuladas de acuerdo a las habilidades de los (as) jóvenes y demandas empresariales o de mercado<br><br>Vinculación con entorno para establecer alianzas que otorguen espacios de prácticas duales y progresivas para los(as) estudiantes<br><br>-Creación planes y programas de inserción laboral de las escuelas o centros, para establecer lineamientos y criterios de un programas en común. (LTP) |
| Apoyos y acompañamientos | Vinculación y alianzas con instituciones afines en el sistema.<br><br>Participación de mesas de diálogos de profesionales con experiencia para crear orientaciones y establecer criterios en común y generar protocolos. Comisión de Inclusión Laboral (CIL)<br><br>Seguimiento y asesoría para los (as) jóvenes que ingresan a un puesto laboral para garantizar su permanencia, asimismo sensibilizar y crear un lenguaje inclusivo en el contexto, hoy en día esto no tiene financiamiento, funciona a voluntad y compromiso de los centros y escuelas con sus egresados(as) |

Chile es un país con marcadas diferencias culturales, económicas, climáticas y en lo que respecta a oportunidades.

La limitación del estudio fue no poder entrevistar y encuestar a la muestra en terreno para rescatar más la esencia de cada comunidad educativa y acerca de sus buenas prácticas, sin embargo las circunstancias no lo permitieron así. Ya que en el momento de poner en marcha la investigación, se experimentó una pandemia a nivel mundial lo que imposibilitó visitar los establecimientos.

Como el hito más importante es que sí hubo una aproximación de conocer a cerca de como lo hacen: las escuelas, sus líderes, profesores, equipos de especialistas, las familias y los(as) mismos jóvenes para lograr una futura y permanente inclusión laboral. Frente al desafío y oportunidad que brinda la ley 21015 de Inclusión Laboral, Qué acciones y variables han sido significativas para lograr estas “buenas prácticas” en la preparación de los(as) jóvenes en los niveles laborales y su futura inserción laboral. Mucho por hacer, es aún un largo pero gratificante camino por recorrer, se debe responder a las Personas en Situación de Discapacidad. Ellas y ellos tienen el ímpetu, el esfuerzo y la resilencia para legitimar sus derechos.

**8.1 Recomendaciones**

Es importante realizar un estudio más amplio que involucre una mayor población de escuelas, centros y fundaciones que tengan formación laboral y proyecten inclusión laboral de sus egresados(as), asimismo, que la muestra otorgue información de diferentes realidades y contextos a lo largo de Chile, país con marcadas diferencias: socioeconómicas, climáticas, geográficas, creencias y costumbres entre otros.

Otro hito significativo es reorientar los planes y programas de los niveles laborales o más bien crear planes y programas que prioricen la formación de habilidades-socio laborales genéricas que puedan ser transferidas en diferentes contextos, más que un oficio determinado que limitan las oportunidades, que esta formación sea la base para responder a la oferta y la demanda empresarial. Desde el Ministerio de Educación y departamento de Ed. Especial se debería proponer Un programa de inserción laboral homologo que permita sistematizar los procesos formativo, facilitando la transferencia, movilidad y oportunidades en iguales condiciones para los(as) jóvenes en formación y egresados(as) del sistema.

También destacar la importancia de capacitar en forma constante a los profesionales, permitiéndoles reinventarse en su rol de docente y colaboradores de la educación según corresponda.

La orientación, comunicación y vinculación con la familia es vital a lo largo de todo el proceso educativo y es esta última etapa clave para la formación y colocación laboral de los (as) estudiantes.

Consolidar redes y alianzas con el mundo empresarial es urgente para que ambos puedan compartir experiencia como una instancia de aprendizaje mutuo, la aproximación y conocimiento es facilitadora de una cultura inclusiva y por de un lenguaje inclusivo

La familiaridad otorga confianza, genera empatía, establece vínculos y respeto. La recomendación es a detenerse, permitirse conocer y reflexionar acerca de la discapacidad y

entenderla más bien desde la perspectiva de la diversidad en las personas y en todo lo que nos rodea.

## 6. Bibliografía

MINEDUC, (2018).Bases de datos de Matrícula Única del Ministerio de Educación. Santiago, Chile. Datos Abiertos MINEDUC.

Recuperado de http://datosabiertos.mineduc.cl/ MINEDUC

Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT, PNUD, UNESCO, Universidad Central y Ministerio de Educación (2004). SEMINARIO INTERNACIONAL “INCLUSIÓN SOCIAL, DISCAPACIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS” , Santiago, Chile:

Unicef Chile. Recuperado de https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf.

Mauricio Holz (2018). Datos de la modalidad de Educación Especial en Chile, año 2018. Chile: Biblioteca Nacional del Congreso. Recuperado de https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26781/2/BCN__datos_de_EE_y_estudiantes_con_NEE_Final.pdf.

Fondo de población de las Naciones Unidas. El enfoque basado en los derechos humanos. UNFPA. Recuperado de https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos#:~:text=El%20UNFPA%20fue%20uno%20de,derechos%20humanos%20en%20la%20programaci%C3%B3n.

Paulo Volante (2012). DISTRIBUIR EL LIDERAZGO INSTRUCCIONAL

. Chile: Programa Avanzado en Dirección y Liderazgo Escolar. Recuperado de http://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=433:distribuir-el-liderazgo-instruccional&catid=13&Itemid=291

https://www.senadis.gob.cl/

Ramos, Y. (2015). SENADIS-Resultados II Estudio Nacional de la Discapacidad.
Stang Alva, M. F. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Cepal.

YIN, R. K. (2005). El método de estudio de caso.

Corradi Bracco, C., & Sucarrat, M. J. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos.

Rodríguez, E.(septiembre2000). Juventud y políticas en américa latina:

Experiencias y desafíos desde la gestión institucional.

Obtenido de Scielo:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-

22362000000200003&script=sci_arttext

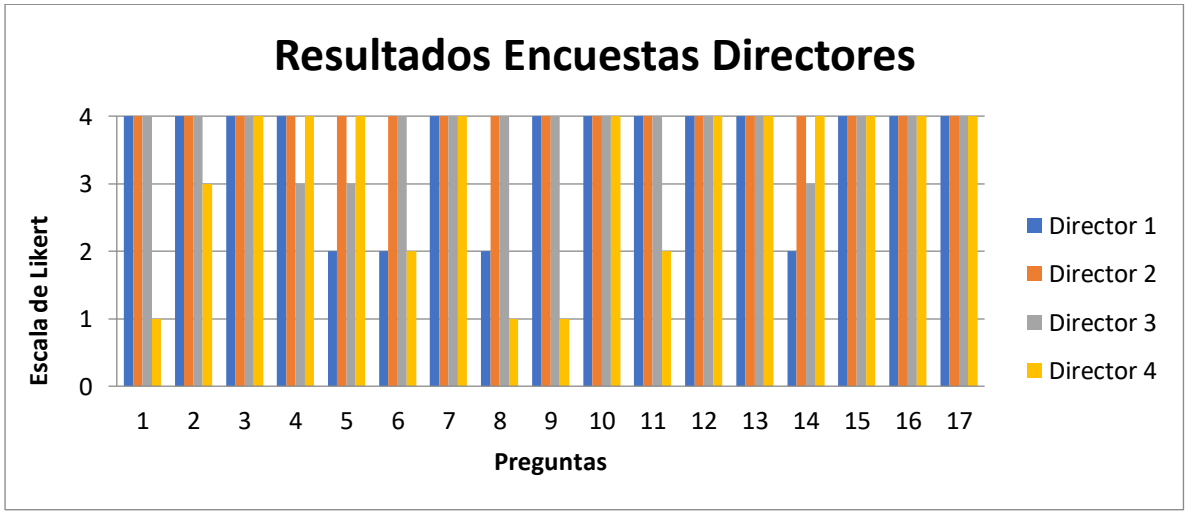
Ortiz-Véliz, H., & Vidal-Espinoza, R. (2010). Empleo con Apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile.

Http://www.Fundaciontacal.cl/

Superintendencia de Educación.(2019). ¿Qué es el Programa de Integración Escolar (PIE)? Santiago, Chile. Superintendencia de Educación. Recuperado de https://www.supereduc.cl/contenidos-de-interes/que-es-el-programa-de-integracion-escolar-pie/

# 10. Anexos

## -Gráficos

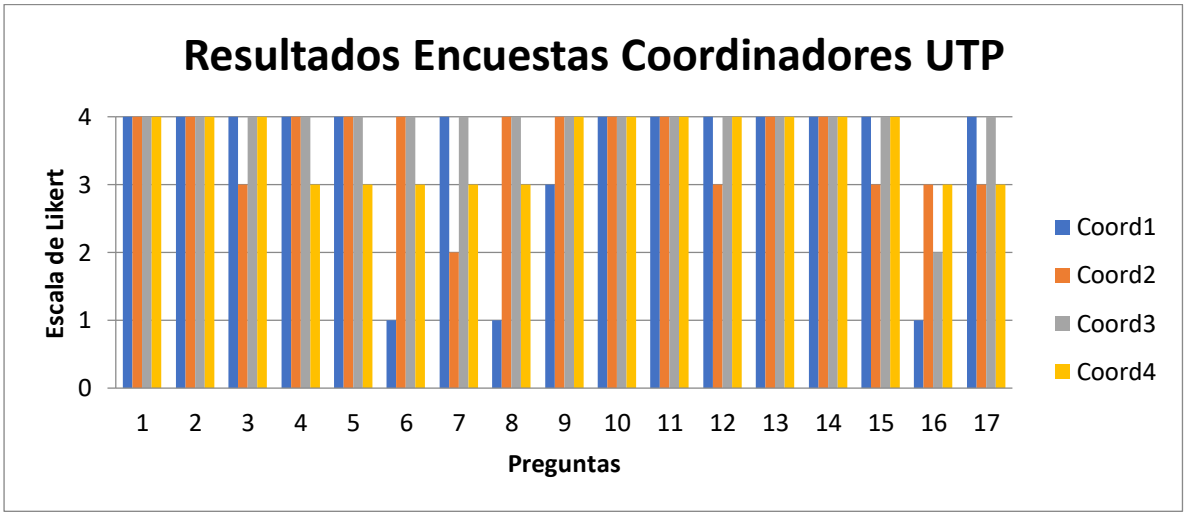



En las preguntas 3 “La dirección ejerce liderazgo, promoviendo de manera transversal en el PME y el “programa de inclusión laboral” dentro y fuera de la escuela”, 7 “ . La dirección aplica en el proyecto escuela, una formación atingente a las necesidades del mercado laboral para sus estudiantes”, 10 “10. La dirección mantiene conversaciones y acuerdos permanentes con Unidad técnico pedagógica respecto a la inclusión laboral”, 12, 15, 16 y 17 los cuatro directivos manifestaron estar completamente de acuerdo.

En los ítems en que se observaron niveles de acuerdo distintos dependiendo del establecimiento fueron….

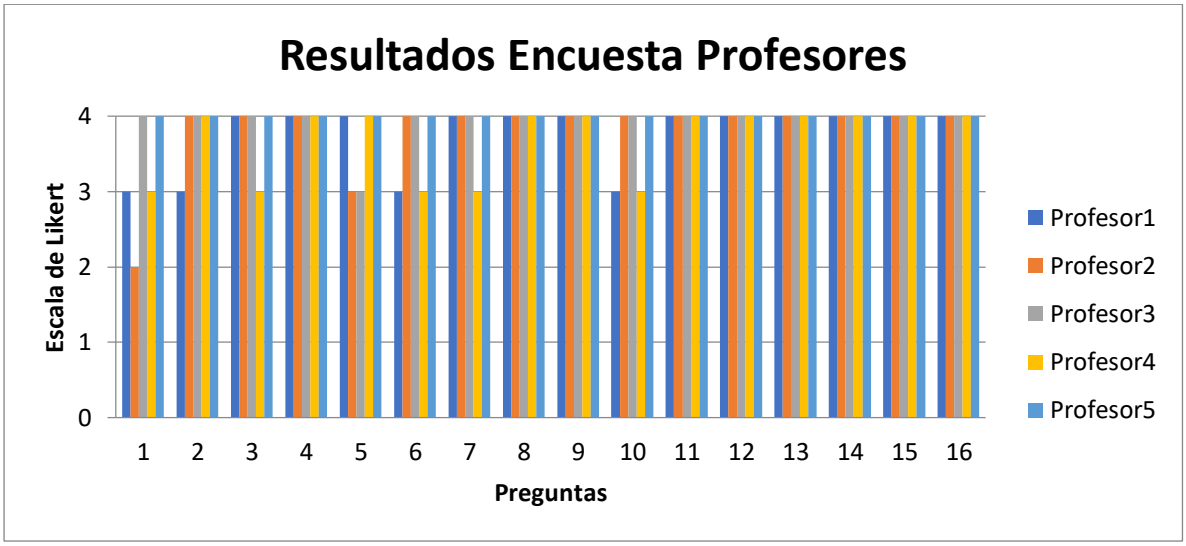
| | |
|---|---|
| | **Nomenclatura: 1 al 4, donde 1 es completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 completamente de acuerdo.** |
| | 1. En la actualidad usted ocupa un programa para la inserción laboral de jóvenes |
| | 2. Cree que utilizar un programa para realizar inserción laboral permite potenciar a los jóvenes para acceder a oportunidades sociales y de inclusión laboral |
| | 3. La dirección ejerce liderazgo, promoviendo de manera transversal en el PME y el "programa de inclusión laboral" dentro y fuera de la escuela |
| | 4. La dirección ejerce liderazgo promoviendo la formación de los estudiantes con metas y objetivos a corto y largo plazo en coordinación con UTP |
| | 5. La dirección mantiene conocimiento de los planes y programas existentes para la formación laboral |
| | 6. La dirección mantiene información actualizada de las oportunidades de trabajo disponibles para sus estudiantes. |
| | 7. La dirección aplica en el proyecto escuela, una formación atingente a las necesidades del mercado laboral para sus estudiantes |
| | 8. Considera apropiado el espacio en cuanto a una capacitación laboral dentro de la escuela |
| | 9. La dirección conoce a fondo todos los procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra en cada uno de ellos |
| | 10. La dirección mantiene conversaciones y acuerdos permanentes con Unidad técnico pedagógica respecto a la inclusión laboral |
| | 11. La dirección promueve el programa de inclusión laboral con todos los actores de la comunidad ( equipo ,familias, y apoderados) |
| | 12. La dirección estimula a los docentes para potenciar el proyecto laboral frente a las exigencias de una inclusión |

| |
|---|
| laboral exitosa a corto o largo plazo |
| 13. La dirección promueve e impulsa el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral y exige el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as |
| 14. La dirección apoya las prácticas externas a la escuela como medio de crecimiento y aprendizajes significativos de los estudiantes |
| 15. La dirección articula y gestiona recursos humanos y materiales para dar cumplimiento a los objetivos planteados en el programa de formación laboral |
| 16. La dirección lidera proyectos que visibilizan competencias y la difusión de talentos de los estudiantes |
| 17. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela y su programa de inclusión a de diversas organizaciones como otec, otic, ferias, escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral |



| | |
|---|---|
| | **Nomenclatura: 1 al 4, donde 1 es completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 completamente de acuerdo.** |
| | 1.- En la actualidad el área laboral se rige por el decreto 87/90, que considera una formación laboral con una mirada más bien funcional, necesitando de lineamientos más potentes en cuanto a las oportunidades laborales ofrecidas por la sociedad |
| | 2.-Para dar respuestas a los estudiantes durante el proceso de formación laboral y post inserción a un puesto de trabajo se debe realizar ajustes a los planes y programas, estos acordes a incorporar nuevas metodologías y contenidos |
| | 3. Desde su cargo usted promueve y adecúa planes y programa de inclusión laboral" de manera transversal en el PME y dentro / fuera de la escuela |
| | 4. Promueve la formación e inclusión laboral de los estudiantes en forma directa con los docentes entregando metas y objetivos a corto y largo plazo acorde al planes y programas |
| | 5. Es viable una posible adaptación de los planes y programas de Formación Técnica con estudiantes NEE |
| | 6. Mantiene información estadística actualizada de las oportunidades de puestos de trabajo de inserción laboral disponibles para los estudiantes y lo promueve con los docentes |
| | 7. Coordina con el equipo de docentes adecuaciones y nuevas metodologías que consideren modificaciones en los planes y programas laborales, que otorguen oportunidades de aspecto laboral dependiente de un empleador o independiente asociado a microemprendiemiento que dé respuesta a la necesidades de cada estudiante del área laboral |
| | 8. Considera apropiado el espacio en cuanto a una capacitación laboral dentro de la escuela( factibilidad de simulación) |
| | 9. Conoce a fondo todos los procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra |

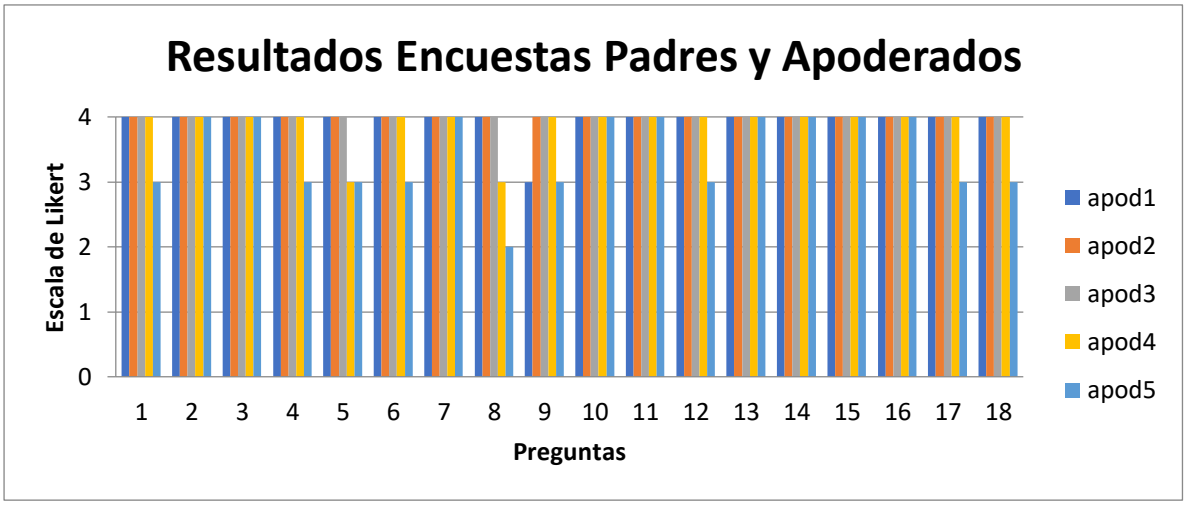
| | |
|---|---|
| | en cada uno de ellos, buscando y orientando al estudiante y familia para un futuro laboral |
| | 10. Mantiene una comunicación eficaz y eficiente con dirección respecto a la formación e inclusión laboral |
| | 11. Cree usted que el acompañamiento continuo y sistemático con la familia genera instancias de dialogo y reflexión que benefician al futuro egresado |
| | 12. La estabilidad del equipo de profesores es un facilitador para mantener los procesos y mejoramientos continuo en las prácticas pedagógicas y/o socio laborales |
| | 13.El apoyo del Director(a) es fundamental al promover e impulsar el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral, exigiendo el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as |
| | 14. Gestionar, apoyar y realizar seguimiento las prácticas externas a la escuela es un medio de crecimiento y aprendizajes significativos para los estudiantes |
| | 15. El diálogo abierto y permanente con Director(a) brinda la posibilidad de un trabajo colaborativo permitiendo innovar en nuevas prácticas |
| | 16. Cree usted que el escenario actual de inclusión, las empresas y equipos humano están preparado para una inserción laboral justa, considerando aspectos de sensibilización, socioemocional y accesibilidad al momento de incluir |
| | 17. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela diversas organizaciones como otec, otic, ferias, escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral de los estudiantes |




| |
|---|
| **Nomenclatura: 1 al 4, donde 1 es completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 completamente de acuerdo.** |
| 1.- En la actualidad el área laboral se rige por el decreto 87/90, que considera una formación laboral con una mirada más bien funcional, necesitando de lineamientos más potentes en cuanto a las oportunidades laborales ofrecidas por la sociedad |
| 2.-Para dar respuestas a los estudiantes durante el proceso de formación laboral y post inserción a un puesto de trabajo se debe realizar ajustes a los planes programas, estos acordes a incorporar nuevas metodologías y contenidos |
| 3. Desde su rol de docente realiza adecuaciones en su planificación con respecto a "planes y programa de inclusión laboral" de manera transversal y de acuerdo al PME |
| 4. Promueve la formación e inclusión laboral de los estudiantes y a sus familias entregando metas y objetivos a corto y largo plazo acorde al planes y programas |

| |
|---|
| 5. Conoce los planes y programas de formación Técnica Profesional |
| 6. Maneja información actualizada de los posibles oportunidades de inserción laboral para sus estudiantes y futuros egresados |
| 7. Para una próxima inserción laboral exitosa de los egresados es importante que afiancen y potencien habilidades socio laborales ya desde la escuela y desde niveles iniciales |
| 8. Considera apropiado el espacio en cuanto a una capacitación laboral dentro de la escuela (factibilidad de simulación) aproximación a contexto real. |
| 9. Conoce a fondo todos los procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra en cada uno de ellos, buscando y orientando al estudiante y familia para un futuro laboral |
| 10. El acompañamiento de UTP continuo y sistemático genera instancias de diálogo y reflexión y promueve mejoras en las prácticas pedagógicas evidenciadas en nuevas metodologías y adecuaciones en favor del los estudiantes |
| 11. La estabilidad del equipo de profesores es un facilitador para mantener los procesos y mejoramientos continuos en las prácticas pedagógicas y/o socio laborales |
| 12.El apoyo del Director(a) es fundamental al promover e impulsar el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral exigiendo el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as |
| 13. Realizar seguimiento y acompañamiento en las prácticas externas a la escuela es un medio de crecimiento y aprendizajes significativos para los estudiantes |
| 14. El diálogo abierto y permanente con Director(a) brinda la posibilidad de un trabajo colaborativo permitiendo innovar en nuevas prácticas |
| 15. El apoyo de la familia y el dialogo permanente con el docente es determinante y facilita el proceso o transición de los estudiantes de los niveles laborales al mundo laboral |

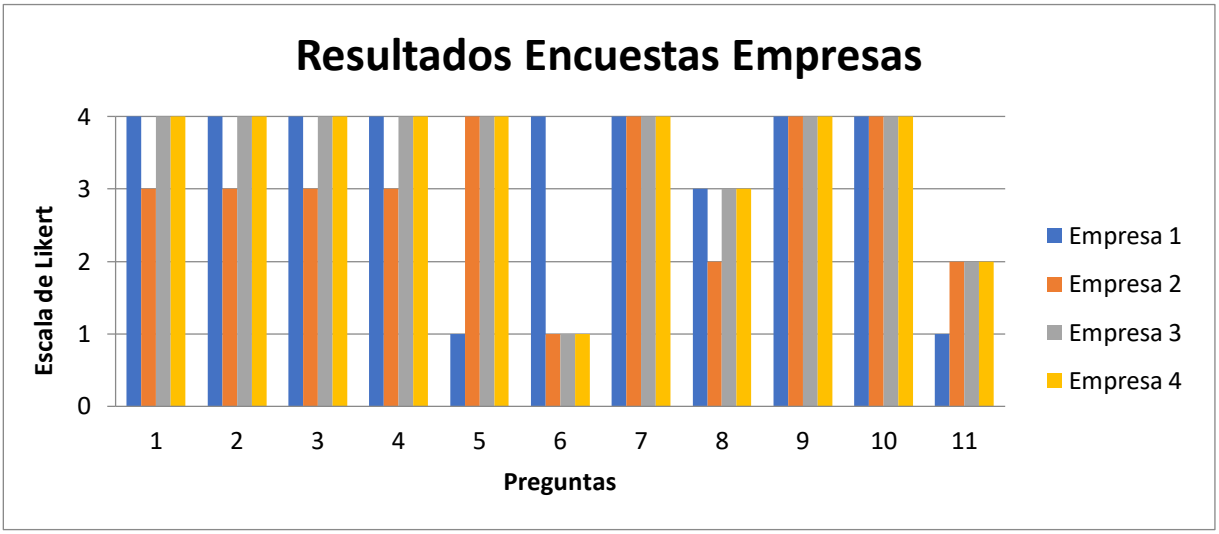
| |
|---|
| 16. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela diversas organizaciones como otec, otic, ferias, escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral de los estudiantes |




| |
|---|
| **Nomenclatura: 1 al 4, donde 1 es completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 completamente de acuerdo.** |
| 1. Usted conoce o fue informado acerca del programa para la inserción laboral en la escuela donde asiste o asistió su hijo(a) |
| 2. Cree que utilizar un programa específico para realizar inserción laboral permite potenciar a los jóvenes para |

| | |
|---|---|
| | acceder a oportunidades sociales y de inclusión laboral |
| | 3.- Para una inserción laboral exitosa es muy importante la autonomía e independencia de su hija(o) |
| | 4. Proyecta a su hija(o) en un puesto de trabajo |
| | 5. Conoce los planes y programas existentes para la formación laboral donde estudia o estudió su hija (o) |
| | 6.- Es importante la formación laboral que entrega la escuela para la realización plena de hijo(a) |
| | 7. Es primordial que los estudiantes afiancen y potencien habilidades socio- laborales antes del os niveles laborales |
| | 8. La Simulación en aula ayuda a preparar a los estudiantes para la aproximación en contexto real. |
| | 9. Conoce a fondo todos los procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra en cada uno de ellos |
| | 10.Es importante que la dirección impulse y oriente en cuanto la inserción laboral otorgando espacios de información relevante a los padres y apoderados |
| | 11. El acompañamiento continuo y sistemático de coordinador(o) de UTP y docentes, orienta a las familias, generando instancias de diálogo y reflexión que promueven mejoras en las dinámicas escolares y familiares con respecto al futuro de su hija(o) |
| | 12. La estabilidad del equipo de profesores es un facilitador para mantener los procesos y mejoramientos continuos en las prácticas pedagógicas y/o socio laborales |
| | 13.El apoyo del Director(a) es fundamental al promover e impulsar el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral exigiendo el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as |
| | 14. Que los estudiantes realicen prácticas progresivas en contexto real (empresas) es un medio de crecimiento y aprendizajes significativos para los ellos. |
| | 15. El diálogo abierto y permanente con Director(a) brinda la posibilidad de un trabajo colaborativo con la comunidad permitiendo innovar en nuevas prácticas y mejoras |
| | 16. El apoyo de la familia y el dialogo permanente con el docente facilita el proceso o transición de los estudiantes de los niveles laborales y al mundo laboral |

| |
|---|
| 17. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela diversas organizaciones como otec, otic, ferias, escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral de los estudiantes. |
| 18.- Piensa usted que su hija(o) podrá optar a un puesto de trabajo y permanecer en este. |




| |
|---|
| **Nomenclatura: 1 al 4, donde 1 es completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 completamente de acuerdo.** |
| 1. la ley 21.015 de inclusión laboral impulsa la empleabilidad de Personas en Situación de Discapacidad |
| 2. Se debe realizar adecuaciones de apoyos técnicos y de funcionalidad ( accesibilidad) para dar respuestas a |

| | |
|---|---|
| | las Personas en Situación de Discapacidad durante el proceso de inducción e inserción laboral en un puesto de trabajo |
| | 3.-. Es importante la inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad en las empresas ya que permite sensibilizar frente a la diversidad |
| | 4.- Se requiere de apoyos de profesionales idóneos para una exitosa inserción laboral |
| | 5.-Mantiene una estadística actualizada de los puestos disponibles para inserción laboral |
| | 6.- existe un departamento dentro de su empresa que acoge y orienta a las trabajadores en situación de discapacidad, brindando apoyo y adaptabilidad a las funciones o puesto de trabajo |
| | 7.-La autonomía e independencia de las Personas en Situación de Discapacidad es primordial para la inserción laboral exitosa |
| | 8.-Los estudiantes egresados de Esc. Especiales están capacitados y preparados para un contexto inclusivo |
| | 9.-Es importante que las PSD puedan tener la capacidad de resolución de problemas funcionales y de relaciones personales |
| | 10.- Es importante que el futuro trabajador haya realizado prácticas en puestos de trabajo en contexto real antes del egreso de sistema (niveles laborales ) |
| | 11.-. Cree usted que el escenario actual de inclusión, las empresas y equipos humanos están preparado para una inserción laboral justa, considerando aspectos de sensibilización, socioemocional y accesibilidad al momento de incluir. |

**-Formato de encuestas realizadas**

**Pontificia Universidad Católica de Chile**

**Proyecto de tesis Magister Liderazgo y dirección**

**Encuesta a Directores**

Estimada(o) directora(o), junto con saludarle, agradezco que pueda usted contestar la siguiente encuesta. Esta tiene como ***objetivo "Visibilizar buenas prácticas de inserción laboral de jóvenes egresados de escuelas especiales en el marco de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral".*** En contexto de escuelas especiales y/o centros de capacitación.

La información personal del encuestado no será usada y solo es para identificarle y será anonimizado para el uso de los datos. Usted, puede contestar con libertad dado que la información emitida será tratada con confidencialidad.

Nombre

Cargo:

Establecimiento:

Profesión: -Años en el cargo: - Años de experiencia:

-Lea las siguientes afirmaciones y responda si está de acuerdo o no con cada una de ellas de acuerdo a su experiencia como director(a)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| PUEDE MARCAR CON UNA **X** DEL 1 AL 4, DONDE 1 ES COMPLETAMENTE EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3. DE ACUERDO Y 4 COMPLETAMENTE DE | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ACUERDO | | | | |
| 1. En la actualidad usted ocupa un programa para la inserción laboral de jóvenes | | | | |
| 2. Cree que utilizar un programa para realizar inserción laboral permite potenciar a los jóvenes para acceder a oportunidades sociales y de inclusión laboral | | | | |

Por favor comentar al respecto:

| |
|---|
| |
| |
| |

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 3. La dirección ejerce liderazgo, promoviendo de manera transversal el PME | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| y el “programa de inclusión laboral” dentro y fuera de la escuela | | | | |
| 4. La dirección ejerce liderazgo promoviendo la formación de los estudiantes con metas y objetivos a corto y largo plazo en coordinación con UTP | | | | |
| 5. La dirección mantiene conocimiento de los planes y programas existentes para la formación laboral | | | | |
| 6. La dirección mantiene información actualizada de las oportunidades de trabajo disponibles para sus estudiantes. | | | | |
| 7. La dirección aplica en el proyecto escuela, una formación atingente a las necesidades del mercado laboral para sus estudiantes | | | | |
| 8. Considera apropiado el espacio en cuanto a una capacitación laboral dentro de la escuela | | | | |
| 9. La dirección conoce a fondo todos los | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra en cada uno de ellos | | | | |
| 10. La dirección mantiene conversaciones y acuerdos permanentes con Unidad técnico pedagógica respecto a la inclusión laboral | | | | |
| 11. La dirección promueve el programa de inclusión laboral con todos los actores de la comunidad ( equipo ,familias, y apoderados) | | | | |
| 12. La dirección estimula a los docentes para potenciar el proyecto laboral frente a las exigencias de una inclusión laboral exitosa a corto o largo plazo | | | | |
| 13. La dirección promueve e impulsa el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral y exige el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as | | | | |
| 14. La dirección apoya las prácticas externas a la escuela como medio de crecimiento y aprendizajes significativos de los estudiantes | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 15. La dirección articula y gestiona recursos humanos y materiales para dar cumplimiento a los objetivos planteados en el programa de formación laboral | | | | |
| 16. La dirección lidera proyectos que visibilizan competencias y la difusión de talentos de los estudiantes | | | | |
| 17. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela y su programa de inclusión a de diversas organizaciones como otec, otic, ferias, escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral | | | | |

18.- ¿Cómo enfrenta las nuevas demandas a nivel de inserción laboral de sus estudiantes egresados?

19.- ¿Cuál es su percepción en relación a la ley 21.015? Y ¿Qué aportaría usted en la ley para

Que fuera más efectiva?

**Pontificia Universidad Católica de Chile**

**Proyecto de tesis  Magister Liderazgo y dirección**

**Encuesta Coordinadora de UTP**

Estimada Coordinadora de UTP, junto con saludarle, agradezco que pueda usted contestar la siguiente encuesta. Esta tiene como ***objetivo "Visibilizar buenas prácticas de inserción laboral de jóvenes egresados de escuelas especiales en el marco de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral".*** En contexto de escuelas especiales y/o centros de capacitación.

La información personal del encuestado no será usada y solo es para identificarle y será anonimizado para el uso de los datos. Usted, puede contestar con libertad dado que la información emitida será tratada con confidencialidad.

Nombre:

Cargo:

Establecimiento:

Profesión: -Años en el cargo: - Años de experiencia:

**-Lea las siguientes afirmaciones y responda si está de acuerdo o no con cada una de ellas considerando su experiencia como Coordinadora de UTP**

| PUEDE MARCAR CON UNA **X** DEL 1 AL 4, | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| DONDE 1 ES COMPLETAMENTE EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3. DE ACUERDO Y 4 COMPLETAMENTE DE ACUERDO | | | | |
| 1.- En la actualidad el área laboral se rige por el decreto 87/90, que considera una formación laboral con una mirada más bien funcional, necesitando de lineamientos más potentes en cuanto a las oportunidades laborales ofrecidas por la sociedad | | | | |
| 2.-Para dar respuestas a los estudiantes durante el proceso de formación laboral y post inserción a un puesto de trabajo se debe realizar ajustes a los planes y programas, estos acordes a incorporar nuevas metodologías y contenidos | | | | |

**Por favor comentar al respecto:**

| |
|---|
| |
| |
| |

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 1. Desde su cargo usted promueve y adecúa planes y programa de inclusión laboral" de manera transversal en el PME y dentro / fuera de la escuela | | | | |
| 2. Promueve la formación e inclusión laboral de los estudiantes en forma directa con los docentes entregando metas y objetivos a corto y largo plazo acorde al planes y programas | | | | |
| 3. Es viable una posible adaptación de los planes y programas de Formación Técnica con estudiantes NEE | | | | |
| 4. Mantiene información estadística | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| actualizada de las oportunidades de puestos de trabajo de inserción laboral disponibles para los estudiantes y lo promueve con los docentes | | | | |
| 5. Coordina con el equipo de docentes adecuaciones y nuevas metodologías que consideren modificaciones en los planes y programas laborales, que otorguen oportunidades de aspecto laboral dependiente de un empleador o independiente asociado a microemprendiemiento que dé respuesta a la necesidades de cada estudiante del área laboral | | | | |
| 6. Considera apropiado el espacio en cuanto a una capacitación laboral dentro de la escuela( factibilidad de simulación) | | | | |
| 7. Conoce a fondo todos los procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra en cada uno de ellos, buscando y orientando al | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| estudiante y familia para un futuro laboral | | | | |
| 8. Mantiene una comunicación eficaz y eficiente con dirección respecto a la formación e inclusión laboral | | | | |
| 9. Cree usted que el acompañamiento continuo y sistemático con la familia genera instancias de dialogo y reflexión que benefician al futuro egresado | | | | |
| 10. La estabilidad del equipo de profesores es un facilitador para mantener los procesos y mejoramientos continuo en las prácticas pedagógicas y/o socio laborales | | | | |
| 11.El apoyo del Director(a) es fundamental al promover e impulsar el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral, exigiendo el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as | | | | |
| 12. Gestionar, apoyar y realizar seguimiento las prácticas externas a la escuela es un medio de crecimiento y | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| aprendizajes significativos para los estudiantes | | | | |
| 13. El diálogo abierto y permanente con Director(a) brinda la posibilidad de un trabajo colaborativo permitiendo innovar en nuevas prácticas | | | | |
| 14. Cree usted que el escenario actual de inclusión, las empresas y equipos humano están preparado para una inserción laboral justa, considerando aspectos de sensibilización, socioemocional y accesibilidad al momento de incluir | | | | |
| 15. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela diversas organizaciones como otec, otic, ferias, escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral de los estudiantes | | | | |

Preguntas abiertas:

16.- ¿Cómo enfrenta las nuevas demandas a nivel de inserción laboral de los estudiantes egresados desde su cargo de coordinación?

17.-¿Cuál es su percepción en relación a la ley 21.015? Y ¿Qué aportaría usted en la ley para que fuera más efectiva?

**Pontificia Universidad Católica de Chile**

**Proyecto de tesis Magister Liderazgo y dirección**

**Encuesta a Profesores de Ed. Diferencial**

Estimada(o) Profesora (o), junto con saludarle, agradezco que pueda usted contestar la siguiente encuesta. Esta tiene como ***objetivo "Visibilizar buenas prácticas de inserción laboral de jóvenes egresados de escuelas especiales en el marco de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral".*** En contexto de escuelas especiales y/o centros de capacitación.

La información personal del encuestado no será usada y solo es para identificarle y será anonimizado para el uso de los datos. Usted, puede contestar con libertad dado que la información emitida será tratada con confidencialidad.

Nombre

Cargo:

Establecimiento:

Profesión: -Años en el cargo: - Años de experiencia:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| PUEDE MARCAR CON UNA **X** DEL 1 AL 4, DONDE 1 ES COMPLETAMENTE EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3. DE ACUERDO Y 4 COMPLETAMENTE DE ACUERDO | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1.- En la actualidad el área laboral se rige por el decreto 87/90, que considera una formación laboral con una mirada más bien funcional, necesitando de lineamientos más potentes en cuanto a las oportunidades laborales ofrecidas por la sociedad | | | | |
| 2.-Para dar respuestas a los estudiantes durante el proceso de formación laboral y post inserción a un puesto de trabajo se debe realizar ajustes a los planes programas, estos acordes a incorporar nuevas metodologías y contenidos | | | | |

Por favor comentar al respecto:

_____

_____

_____

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 3. Desde su rol de docente realiza adecuaciones en su planificación con respecto a “planes y programa de inclusión laboral” de manera transversal y de acuerdo al PME | | | | |
| 4. Promueve la formación e inclusión laboral de los estudiantes y a sus familias entregando metas y objetivos a corto y largo plazo acorde al planes y programas | | | | |
| 5. Conoce los planes y programas de formación Técnica Profesional | | | | |
| 6. Maneja información actualizada de los posibles oportunidades de inserción laboral para sus estudiantes y futuros egresados | | | | |
| 7. Para una próxima inserción laboral exitosa de los egresados es importante que afiancen y potencien habilidades socio laborales ya desde la escuela y desde niveles iniciales | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 8. Considera apropiado el espacio en cuanto a una capacitación laboral dentro de la escuela (factibilidad de simulación) aproximación a contexto real. | | | | |
| 9. Conoce a fondo todos los procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra en cada uno de ellos, buscando y orientando al estudiante y familia para un futuro laboral | | | | |
| 10. El acompañamiento de UTP continuo y sistemático genera instancias de diálogo y reflexión y promueve mejoras en las prácticas pedagógicas evidenciadas en nuevas metodologías y adecuaciones en favor del los estudiantes | | | | |
| 11. La estabilidad del equipo de profesores es un facilitador para mantener los procesos y mejoramientos continuos en las prácticas pedagógicas y/o socio laborales | | | | |
| 12.El apoyo del Director(a) es fundamental al promover e impulsar el desarrollo pleno | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| de los estudiantes del área laboral exigiendo el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as | | | | |
| 13. Realizar seguimiento y acompañamiento en las prácticas externas a la escuela es un medio de crecimiento y aprendizajes significativos para los estudiantes | | | | |
| 14. El diálogo abierto y permanente con Director(a) brinda la posibilidad de un trabajo colaborativo permitiendo innovar en nuevas prácticas | | | | |
| 15. El apoyo de la familia y el dialogo permanente con el docente es determinante y facilita el proceso o transición de los estudiantes de los niveles laborales al mundo laboral | | | | |
| 16. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela diversas organizaciones como otec, otic, ferias, | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral de los estudiantes | | | | |

Preguntas abiertas:

17.- ¿Cómo enfrenta las nuevas demandas a nivel de inserción laboral de los futuros estudiantes egresados desde su cargo?

18.- Cuál es su percepción en relación a la ley 21.015? Y ¿Qué aportaría usted en la ley para Que fuera más efectiva?

_____

__

**Proyecto de tesis Magister Liderazgo y dirección**

**Entrevista para padres, madres y apoderados**

Estimada(o) junto con saludarle, agradezco que pueda usted contestar la siguiente encuesta. Esta tiene como ***objetivo "Visibilizar buenas prácticas de inserción laboral de jóvenes egresados de escuelas especiales en el marco de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral".*** En contexto de escuelas especiales y/o centros de capacitación.

La información personal del encuestado no será usada y solo es para identificarle y será anonimizado para el uso de los datos. Usted, puede contestar con libertad dado que la información emitida será tratada con confidencialidad.

Nombre:

Establecimiento:

Edad de su hija (o) que asiste o asistió a escuela especial:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| PUEDE MARCAR CON UNA **X** DEL 1 AL 4, DONDE 1 ES COMPLETAMENTE EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3. DE ACUERDO Y 4 COMPLETAMENTE DE ACUERDO | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Usted conoce o fue informado acerca del programa para la inserción laboral en la escuela donde asiste o asistió su hijo(a) | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2. Cree que utilizar un programa específico para realizar inserción laboral permite potenciar a los jóvenes para acceder a oportunidades sociales y de inclusión laboral | | | | |
| 3.- Para una inserción laboral exitosa es muy importante la autonomía e independencia de su hija(o) | | | | |
| 4. Proyecta a su hija(o) en un puesto de trabajo | | | | |
| 5. Conoce los planes y programas existentes para la formación laboral donde estudia o estudió su hija (o) | | | | |
| 6.- Es importante la formación laboral que entrega la escuela para la realización plena de hijo(a) | | | | |
| 7. es primordial que los estudiantes afiancen y potencien habilidades socio-laborales antes del os niveles laborales | | | | |
| 8. La Simulación en aula ayuda a preparar a los estudiantes para la aproximación en contexto real. | | | | |
| 9. Conoce a fondo todos los procesos y necesidades importantes que se dan en la formación de jóvenes y se involucra en cada uno de ellos | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 10.Es importante que la dirección impulse y oriente en cuanto la inserción laboral otorgando espacios de información relevante a los padres y apoderados | | | | |
| 11. El acompañamiento continuo y sistemático de coordinador(o) de UTP y docentes, orienta a las familias, generando instancias de diálogo y reflexión que promueven mejoras en las dinámicas escolares y familiares con respecto al futuro de su hija(o) | | | | |
| 12. La estabilidad del equipo de profesores es un facilitador para mantener los procesos y mejoramientos continuos en las prácticas pedagógicas y/o socio laborales | | | | |
| 13.El apoyo del Director(a) es fundamental al promover e impulsar el desarrollo pleno de los estudiantes del área laboral exigiendo el apoyo a las familias en el trabajo complementario a la formación de sus hijos/as | | | | |
| 14. Que los estudiantes realicen prácticas progresivas en contexto real (empresas) es un medio de crecimiento y aprendizajes significativos para los ellos. | | | | |
| 15. El diálogo abierto y permanente con Director(a) brinda la posibilidad de un trabajo colaborativo con la comunidad permitiendo | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| innovar en nuevas prácticas y mejoras | | | | |
| 16. El apoyo de la familia y el dialogo permanente con el docente facilita el proceso o transición de los estudiantes de los niveles laborales al mundo laboral | | | | |
| 17. La dirección otorga y facilita espacio para incluir en la escuela diversas organizaciones como otec, otic, ferias, escuelas, entre otros… como medio para potenciar la formación laboral de los estudiantes. | | | | |
| 18.- Piensa usted que su hija(o) podrá optar a un puesto de trabajo y permanecer en este. | | | | |

Preguntas abiertas:

19.- ¿Usted conoce la Ley de Inclusión 21.015?

20.- ¿Cuál es su percepción en relación a la ley 21.015 y que aportaría usted en la ley para

Que fuera más efectiva?

**Pontificia Universidad Católica de Chile**

**Proyecto de tesis Magister Liderazgo y dirección**

**Encuesta Empresa**

Estimada(o), junto con saludarle, agradezco que pueda usted contestar la siguiente encuesta. Esta tiene como ***objetivo "Visibilizar buenas prácticas de inserción laboral de jóvenes egresados de escuelas especiales en el marco de la Ley 21.015***

***de Inclusión Laboral".*** En contexto de escuelas especiales y/o centros de capacitación.

La información personal del encuestado no será usada y solo es para identificarle y será anonimizado para el uso de los datos. Usted, puede contestar con libertad dado que la información emitida será tratada con confidencialidad.

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Profesión:

-Lea las siguientes afirmaciones y responda si está de acuerdo o no con cada una de ellas de acuerdo a su experiencia como empleador o jefe directo

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| PUEDE MARCAR CON UNA **X** DEL 1 AL 4, DONDE 1 ES COMPLETAMENTE EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3. DE ACUERDO Y 4 COMPLETAMENTE DE ACUERDO | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.- la ley 21.015 de inclusión laboral impulsa la empleabilidad de Personas en Situación de Discapacidad | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| 2. Se debe realizar adecuaciones de apoyos técnicos y de funcionalidad ( accesibilidad) para dar respuestas a las Personas en Situación de Discapacidad durante el proceso de inducción e inserción laboral en un puesto de trabajo | | | | |
| 3.-. Es importante la inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad en las empresas ya que permite sensibilizar frente a la diversidad | | | | |
| 4.- Se requiere de apoyos de profesionales idóneos para una exitosa inserción laboral | | | | |
| 5.-Mantiene una estadística actualizada de los puestos disponibles para inserción laboral | | | | |
| 6.- existe un departamento dentro de su empresa que acoge y orienta a las trabajadores en situación de discapacidad, brindando apoyo y adaptabilidad a las funciones o puesto de trabajo | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 7.-La autonomía e independencia de las Personas en Situación de Discapacidad es primordial para la inserción laboral exitosa | | | | |
| 8.-Los estudiantes egresados de Esc. Especiales están capacitados y preparados para un contexto inclusivo | | | | |
| 9.-Es importante que las PSD* puedan tener la capacidad de resolución de problemas funcionales y de relaciones personales | | | | |
| 10.- Es importante que el futuro trabajador haya realizado prácticas en puestos de trabajo en contexto real antes del egreso de sistema (niveles laborales ) | | | | |
| 11.-. Cree usted que el escenario actual de inclusión, las empresas y equipos humanos están preparado para una inserción laboral justa, considerando aspectos de sensibilización, socioemocional y | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| accesibilidad al momento de incluir. | | | | |

Preguntas abiertas:

12.- ¿Cómo enfrenta los nuevos desafíos y demandas a nivel de inserción laboral en su empresa?

13.- ¿Cuáles cree que son mayores dificultades que enfrenta el empleador frente a una Inserción laboral de PSD*

14.- Cuál es su percepción en relación a la ley 21.015 y que aportaría usted en ella para

Que fuera más efectiva?

*PSD: Personas en Situación de Discapacidad

**Pontificia Universidad Católica de Chile**

**Proyecto de tesis Magister Liderazgo y dirección**

**Entrevista grupal a estudiantes de niveles laborales / egresado**

Estimada(o), junto con saludarle, agradezco que pueda usted contestar la siguiente entrevista. Esta tiene como ***objetivo "Visibilizar buenas prácticas de inserción laboral de jóvenes egresados de escuelas especiales en el marco de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral".*** En contexto de escuelas especiales y/o centros de capacitación.

La información personal del entrevistada(o) no será usada y solo es para identificarle y será anonimizado para el uso de los datos. Usted, puede contestar con libertad dado que la información emitida será tratada con confidencialidad. Vía plataforma virtual

Nombre:

Edad:

Establecimiento al que asiste actualmente o del cuál egresó:

1.- ¿En qué lugar vives y con quién?

2.- ¿Actualmente asiste a una escuela o centro?

Si ____ ¿a cuál?_____

NO ____ ¿actualmente está trabajando?_____ ¿Dónde?_____

1- ¿Cuáles son sus pensamientos de la educación recibida en la escuela y en los niveles laborales?

2.- ¿Cree que lo que aprende o aprendió en la escuela o centro le permite tener más autonomía en la vida en general?

3.- ¿Ha realizado prácticas progresivas fuera de la escuela en empresas se acuerda en cuáles?

4.- ¿Cómo siente que ha sido el apoyo sus familias para lograr una inclusión e inserción laboral actual o futura?

5.- ¿En tus prácticas externas o tu trabajo crees que es importante el acompañamiento y orientación permanente de profesionales?

6.- ¿Cómo siente que ha sido el apoyo de su familia para lograr la inclusión e inserción laboral

actual o futura?

7.- ¿Le gusta o le gustaría trabajar y porque?

8.-Tu sabes que existe una ley de inclusión laboral ¿consideras que ha ayudado a que tengas más oportunidades de trabajo actualmente o cuando egreses?

9.- ¿Cómo siente usted que es la inclusión social y laboral en Chile?

.

10.- ¿Cuál es sueño en la vida?