



**Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación**

**Talleres laborales y su rol orientador en el proceso de transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual**

---

**Seminario de Título para optar al grado de Licenciada en Educación y el  
Título de  
Profesor/a de Educación Diferencial Mención en Deficiencia Mental**

---

**Seminaristas** : Estefany Andrea Ayala Escobar  
Carol Jan Claramunt Lavín  
Rosío Constanza Cuevas Mundaca  
Valeria Andrea González Henríquez

**Profesor Guía** :Mg. Andrea Tapia Figueroa

**Los Ángeles, 2016**



**Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación**

**Talleres laborales y su rol orientador en el proceso de transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual**

---

**Seminario de Título para optar al grado de Licenciada en Educación y el Título de Profesor/a de Educación Diferencial Mención en Deficiencia Mental**

---

**Seminaristas** : Estefany Andrea Ayala Escobar  
Carol Jan Claramunt Lavín  
Rosío Constanza Cuevas Mundaca  
Valeria Andrea González Henríquez

**Profesor Guía** :Mg. Andrea Tapia Figueroa

**Comisión Evaluadora** :Mg. Jacqueline Valdebenito Villalobos  
Prof. Érico Zapata Azocar

**Los Ángeles, 2016**

## ÍNDICE

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción.....	8
CAPÍTULO I: .....	10
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Justificación del problema .....	13
2.1 Pregunta de investigación .....	15
2.2 Objetivo general .....	15
2.3 Objetivos específicos .....	16
CAPÍTULO II:.....	17
2.1 Discapacidad.....	18
2.1.1 Modelo médico .....	18
2.1.2 Modelo Social .....	18
2.1.3 Modelo Biopsicosocial .....	18
2.2 Discapacidad intelectual.....	20
2.3 Discapacidad Intelectual y calidad de vida .....	22
2.4 Transición.....	24
2.4.1 Discapacidad Intelectual y transición a la vida adulta .....	24
2.5 Estrategias para la transición .....	27
2.5.1 Estrategias a nivel internacional .....	27
2.5.2 Estrategias a nivel nacional .....	28
2.6 Talleres laborales .....	31
2.7 Redes o equipos de apoyo.....	34
CAPÍTULO III: .....	35
3.1 Propósito .....	36
3.2 Enfoque .....	36
3.3 Alcance.....	37
3.4 Tipo de estudio .....	37
3.5 Población.....	38
3.6 Muestra.....	38

3.7	Análisis de datos .....	38
3.8	Recolección de datos .....	39
3.9	Análisis de datos .....	39
3.9.1.	Teoría Fundamentada .....	39
3.9.2.	Análisis Documental .....	40
CAPÍTULO IV: .....		42
4.1	Análisis documental .....	43
4.2	Preparación de los datos .....	48
4.3	Codificación abierta.....	49
4.3.1	Primera categorización de análisis: Directivos Escuelas 1 y 2.....	49
4.3.2.	Segunda categorización de análisis: Profesores de Educación Especial Escuelas 1 y 2.....	56
4.4	Codificación axial.....	64
Conclusión.....		81
Referencias .....		88
ANEXOS.....		92
Anexo 1: Pauta de entrevista.....		93
Anexo 2: Entrevista semiestructurada aplicada .....		94
ANEXO 3: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL ESCUELA 1 .....		130
ANEXO 4: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL ESCUELA 2 .....		139



## Agradecimientos

Nuestros más sinceros agradecimientos y gratitud hacia el apoyo incondicional recibido por parte de nuestros padres, hermanos, parejas, hijos y amigos por su continuo soporte, comprensión y palabras de aliento.

Esta tesis de pre grado, requirió de esfuerzo y dedicación por parte de sus autoras y su finalización, no hubiese sido posible sin el apoyo, orientación y dedicación de nuestra profesora guía Andrea Tapia Figueroa.

Agradecer también a nuestra comisión evaluadora, profesor Erico Zapata y Jacqueline Valdebenito por las sugerencias entregadas en este proceso.

A la Universidad de Concepción por ser el centro de educación superior en el cual hemos obtenido la formación académica necesaria para llegar a ser profesionales eficientes que aporten conocimientos que contribuyan a la sociedad.

Por el desarrollo libre del espíritu.

## Resumen

En la actualidad, a nivel internacional, han surgido grandes avances sobre la temática de la transición a la vida adulta de personas con discapacidad intelectual, incorporando diferentes estrategias que favorecerán la calidad de vida de dichas personas. En cuanto a la realidad nacional este tema aún se encuentra en desarrollo y no existen muchos estudios destinados a la investigación en esta área.

El objetivo de ésta investigación es describir las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan las Escuelas Especiales con Talleres de Capacitación Laboral para orientar hacia la vida adulta a jóvenes con discapacidad intelectual. Se utilizó la metodología cualitativa con un alcance descriptivo y un diseño multicaso. Para la recolección de datos se utilizó la entrevista semi-estructurada, la cual se aplicó a directivos y docentes de los establecimientos estudiados. Los datos obtenidos de dichas entrevistas se analizaron a través de la teoría fundamentada, mediante la codificación abierta y axial.

Para finalizar se puede concluir que los establecimientos estudiados conocen y utilizan algunas de las estrategias propuestas por el MINEDUC, sin embargo estas medidas no son suficientes para asegurar el éxito en el ámbito de la transición a la vida adulta, por lo cual se propone innovar en estrategias que involucren mayormente a la familia y servicios para que así los jóvenes con discapacidad intelectual logren tener una vida plena y activa en la sociedad.

**Palabras claves:** Discapacidad intelectual, transición a la vida adulta, estrategias de transición y calidad de vida.

## Abstract

Nowadays, at international level, substantial progress has been made on issue about the transition to adult life of persons with intellectual disabilities adding different strategies to improving the quality of life of these people.

In respect of national reality, this issue is still being developed and no exist enough studies for the research in this area. The purpose of this research is to describe the methodological and administrative strategies used by the specials needs schools and their job training workshop to guide young with intellectual disabilities to adult life. It was used a qualitative methodology of a descriptive reach and a multi-case design. For data collection, was used a semi-structured interview, which was applied to principals and teachers of the establishments studied. The data obtained from these interviews were analyzed using grounded theory, through open and axial encoding.

Finally, it may be concluded that the establishments studied know and use some strategies proposed by the Mineduc, however these measures are insufficient to ensure the success in the transition to adult life, then is proposed to innovate in strategies that involve mostly the family and services so in this way the young with intellectual disabilities will can live a full and active life in the society.

**Keywords:** Intellectual disabilities, transition to adult life, transition and quality of life strategies

## Introducción

La transición a la vida adulta de las personas con discapacidad intelectual es un proceso complejo de abordar, que requiere de apoyos especiales, los cuales deben ser otorgados desde la primera infancia para asegurar una adultez activa.

En la actualidad, a nivel internacional, han surgido grandes avances sobre la temática de la transición a la vida adulta de personas con discapacidad intelectual, sin embargo a nivel nacional esta temática es nueva. En el año 2013 la unidad de educación especial del ministerio de educación propuso una guía cuyo propósito es entregar un marco orientativo de cómo planificar la transición, siendo el único plan dirigido a alumnos con discapacidad en Chile, sin embargo se centra en alumnos con discapacidad múltiple y no en jóvenes con discapacidad intelectual o con otro tipo de discapacidad. Por lo anteriormente mencionado la siguiente investigación tiene por objetivo analizar el estado actual de las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan los establecimientos de educación especial, de la comuna de Los Ángeles, para orientar la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual que cursan el nivel laboral.

Los datos fueron recabados a través de una entrevista semiestructurada que fue aplicada a profesores de educación diferencial de talleres laborales y directivos de escuelas especiales, los cuales fueron analizados a través de la Teoría fundamentada, específicamente con la codificación axial y abierta, además se analizaron los Proyectos Educativos Institucionales de cada establecimiento utilizando el análisis documental.

La estructura que presenta esta tesis está distribuida en los siguientes apartados: el primer capítulo abordará el planteamiento y justificación del problema en donde se identifica y describe el fenómeno a estudiar, y se explican las razones por las cuales se realizó la investigación, además de la propuesta en donde se da a conocer la pregunta y objetivos del estudio, describiendo los lineamientos que orientan el desarrollo del tema a investigar; el segundo capítulo se refiere al marco referencial en el cual se describen los conceptos más relevantes para la investigación, facilitando la comprensión de esta. Posteriormente el tercer capítulo muestra el diseño metodológico, en el cual se definen los pasos a seguir para obtener la información que la investigación necesita; y finalmente el



cuarto capítulo está compuesto por la síntesis de los hallazgos, consideraciones y sugerencias, del cual se realiza la interpretación de los datos en bruto obtenido de la investigación y se dan a conocer los resultados derivados de esta.

Finalmente este estudio procura ser un aporte significativo a la educación especial y la comunidad en general, dado que el dar a conocer esta realidad con información relevante permite orientar nuevos estudios y de este manera iniciar una mejora en nuestra sociedad a nivel de inclusión, que propicie crear redes de apoyo que satisfagan las necesidades inmediatas y o largo plazo de las personas con discapacidad intelectual donde se les permita acceder a una equidad en su calidad de vida.





**CAPÍTULO I:  
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

## 1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad la inserción de las personas en situación de discapacidad en la sociedad no es un tema desconocido, ya que está ratificado por muchos estados a través de los acuerdos internacionales, tales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU 2006), en este documento destaca en el artículo 3 “La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad” (Jurado y Bernal, 2013), teniendo en cuenta que todo esto se debe mirar desde un enfoque biopsicosocial que asegura una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad.

Sin embargo, son muchos los aspectos de la vida de una persona en situación de discapacidad que requieren apoyos para asegurar la calidad de vida antes mencionada. Uno de ellos es la orientación que deben entregar los profesionales para la transición a la vida adulta de una persona con discapacidad intelectual.

El concepto de transición actualmente es definido según la Real Academia Española (como fue citado por el MINEDUC, 2013) como “acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar a otro distinto”, pero esta enunciación lo define solo como un proceso y no como una planificación de las distintas etapas de la vida de una persona. Para este estudio se definió la transición como un “proceso planificado con foco de atención en la enseñanza y el aprendizaje de aquellas habilidades conceptuales, sociales y procedimentales imprescindible para encarar los desafíos que plantea la vida adulta” (MINEDUC, 2013, pp.19-20).

De acuerdo a lo planteado por Jurado y Bernal (2013), la transición a la vida adulta se compone de los siguientes ámbitos:

- Acceso al mundo laboral: oferta de alternativas ocupacionales que abarquen desde el empleo con apoyo hasta la integración laboral completa.
- Acceso a la vivienda : variedad de recursos para la vida autónoma y emancipada, que pueden ir desde la atención residencial y los hogares compartidos hasta el apoyo personalizado.
- Acceso a la formación permanente: diversificación de actividades que fomenten la formación continua personalizada y no restrictiva que permita la ampliación de los estudios de base.

- Acceso a la oferta de servicios de la comunidad: fomento del apoyo que promueva la participación en la vida comunitaria, con un acceso no restrictivo a los diversos servicios que ésta puede ofrecer para su beneficio (sanidad, transporte, espacios de ocio y tiempo libre, entre otros).
- Acceso a una vida familiar propia: respeto social por las decisiones de carácter personal tomadas según las motivaciones individuales (p. ej.: matrimonio). (p.7)

En Estados Unidos a partir de los años 80s se ha acrecentado el interés por planificar el proceso de transición de las personas con discapacidad, bajo la capacidad de organización de servicios en respuesta a las necesidades de los alumnos que requerían de apoyos permanentes. (MINEDUC, 2013, p.19).

En el caso de nuestro país este tema se encuentra en vías de desarrollo. En el año 2013 la Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación crea una guía denominada Educación para la transición, orientaciones técnicas- pedagógicas y de gestión institucional para favorecer la transición hacia una vida adulta activa de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales múltiples en el tramo comprendido entre los 14 y 26 años de edad cronológica, este texto entrega un marco orientativo de cómo se planifica la transición de las personas con discapacidad múltiple, el cual tiene principalmente un carácter funcional.

Si bien este documento representa una orientación para los establecimientos educacionales, no es una norma para que los colegios y/o escuelas que cuentan con el nivel laboral utilicen los lineamientos. Esto origina que cada institución formule sus proyectos educativos de acuerdo a buenas prácticas, competencias docentes, entre otros.

Por lo anteriormente mencionado, esta investigación se propone en describir las estrategias que actualmente utilizan las escuelas especiales en sus talleres laborales de la comuna de Los Ángeles, a jóvenes con discapacidad intelectual para enfrentar la transición a la vida adulta.

Planteándose la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué estrategias utilizan las escuelas especiales de la comuna de Los Ángeles, para dar respuesta al proceso de transición a la vida adulta de jóvenes con Discapacidad Intelectual?

## 1.2 Justificación del problema

Actualmente en el área de la Educación Especial nos encontramos enfrentados a constantes cambios, relacionados con la normativa y nuevas disposiciones legales relacionadas con subvenciones, adecuaciones curriculares, transición a la vida adulta entre otros.

Esto se convierte en un desafío para los establecimientos educacionales, ya que deben reformular o adecuar los objetivos de sus proyectos educativos, por lo que es necesario que los “servicios se movilen para encontrar respuestas, de manera que se logre preservar cierto grado de equilibrio entre los cambios y el nivel de preparación para la transición a la vida adulta” (MINEDUC, 2009, p.4).

Por lo tanto la transición a la vida adulta de las personas con discapacidad intelectual, debería ser abordada desde la perspectiva de la calidad de vida considerando las dimensiones establecidas por Shalock y Verdugo (2007):

Bienestar emocional, Bienestar físico, Bienestar material, Autodeterminación, Desarrollo personal, Inclusión social, Relaciones interpersonales y Derechos, con el objetivo de generar cambios tanto a escala individual como social para incrementar su bienestar y favorecer la inclusión de las personas con discapacidad intelectual (p.3).

A raíz de que la transición a la vida adulta es considerada como un proceso complejo que marca la finalización del periodo escolar para algunos jóvenes y supone para aquellos con necesidades educativas especiales, una especial atención y seguimiento por parte de la escuela, es así que:

Se acentúa la necesidad de diseñar e implementar procesos de apoyo a los jóvenes con discapacidad intelectual para que puedan desarrollar itinerarios de transición que tengan en cuenta la diversidad de objetivos y funciones que desempeñan las personas adultas en la sociedad (Fullana, Pallisera, Martín, Ferrer, y Puyaltó, 2015, p.54).

Es por esto que se debe abordar la transición a la vida adulta desde la escuela teniendo en cuenta distintos enfoques que den respuesta a los intereses de los jóvenes para que puedan desarrollarse de manera óptima y adecuada.

La transición a la edad adulta se configura entonces, como un proceso que debe ser planificado de manera global, el cual implica la coordinación de los apoyos en los distintos servicios o entornos, tanto educativos como post-escolares, pero también la intervención de las estructuras y políticas que rigen la sociedad (Álvarez, 2009).

A pesar de que la transición a la vida adulta es un proceso que involucra diversas áreas de los individuos, existen pocas investigaciones enfocadas al estudio de este tema, por tanto investigar la transición a la vida adulta de personas con discapacidad intelectual, es un aporte a la educación especial y a la comunidad en general, dado que el dar a conocer esta realidad con información relevante, permite orientar nuevos estudios y de esta manera iniciar una mejora en nuestra sociedad a nivel de inclusión, que propicie crear redes de apoyo que satisfagan las necesidades inmediatas y/o a largo plazo de las personas con discapacidad intelectual donde se les permita acceder a una equidad en su calidad de vida.



## 2.1 Pregunta de investigación

¿Qué estrategias utilizan las escuelas especiales de la comuna de Los Ángeles, para dar respuesta al proceso de transición a la vida adulta de jóvenes con Discapacidad Intelectual?

## 2.2 Objetivo general

Analizar las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan los establecimientos de educación especial, de la comuna de Los Ángeles, para orientar la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual que cursan el nivel laboral



### 2.3 Objetivos específicos

1. Comparar el proyecto educativo institucional de dos talleres laborales para identificar el funcionamiento de estos en torno a la transición a la vida adulta, a través de la revisión del documento oficial de los establecimientos.
2. Describir las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan las escuelas especiales para preparar a los jóvenes con Discapacidad Intelectual en la transición a la vida adulta.
3. Identificar el rol que desempeña el equipo y/o redes de apoyo en el proceso de la transición a la vida adulta de los jóvenes con Discapacidad Intelectual.





The image features the official crest of the University of Chile, which is a shield-shaped emblem. It consists of a blue outer border containing five white stars at the top and a laurel wreath at the bottom. The central part of the shield is yellow and contains a blue lamp of knowledge with a pink flame. Overlaid on this crest is the chapter title in a bold, black, serif font.

**CAPÍTULO II:  
MARCO TEÓRICO**

## **2.1 Discapacidad**

En el transcurso de la historia el concepto de discapacidad se ha definido de acuerdo al modelo utilizado, los más destacados son el modelo médico, el social y el biopsicosocial.

### **2.1.1 Modelo médico**

Este modelo define la discapacidad como “restricción o ausencia debida a deficiencia de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (Leyva, s.f, p.1). Esta postura médica considera a las personas en condición de discapacidad como un problema a consecuencia de una condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por distintos profesionales, y está dirigido a conseguir una cura a la enfermedad.(Leyva,s.f).

Actualmente este modelo está quedando obsoleto, ya que la discapacidad, ya no se ve como una enfermedad que requiera de ciertas terapias y tratamientos, por lo que otras posturas están tomando hoy en día relevancia.

### **2.1.2 Modelo Social**

De acuerdo a lo planteado por Leyva (s.f):

Esta postura considera al fenómeno como fundamentalmente un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de la persona en la sociedad, ven la discapacidad no como un atributo de la persona sino como un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. A este modelo social incentiva el surgimiento de medidas para:

- eliminar barreras
- cambiar el entorno social
- cambiar el entorno construido (p.2).

### **2.1.3 Modelo Biopsicosocial**

Este modelo que está centrado en la persona y entre la interrelación entre las fundamentaciones biológicas, motivaciones psicológicas y los condicionamientos sociales, definen la discapacidad como:

...limitaciones en la actividad y restricciones en la participación que puede tener una persona como consecuencia de la interacción entre los aspectos inherentes a su condición de salud (Funciones/estructuras corporales), la actividad (limitaciones en la actividad), la participación (restricciones en la participación), relacionados con los factores contextuales (ambientales y personales) que ocasionan resultados negativos (Leyva, s.f, p.2).



## 2.2 Discapacidad intelectual

Una persona con discapacidad intelectual, según el decreto 170 (2009), se entiende como:

la presencia de limitaciones sustantivas en el funcionamiento actual del niño, niña, joven o adulto, caracterizado por un desempeño intelectual significativamente por debajo de la media, que se da en forma concurrente con limitaciones en su conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales y que comienza antes de los 18 años. (Artículo 54).

Esta definición está basada en el Modelo Multidimensional de la Discapacidad Intelectual establecido por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (2002) y en el marco conceptual de la OMS (CIF-OMS, 2001), la cual debe considerar las siguientes antecedentes para su aplicación:

- Las limitaciones presentes en el funcionamiento deben considerarse tomando en cuenta los diferentes contextos que rodean a la persona.
- La evaluación debe considerar la diversidad cultural y/o lingüística de la persona, diferencias en la comunicación y en aspectos sensoriales, motores y de comportamiento.
- Sus limitaciones coexisten con capacidades.

Las limitaciones en el funcionamiento intelectual, se ven evidenciadas con un puntaje igual o inferior a 69 en el coeficiente intelectual, en una prueba de inteligencia estandarizada para la población a la que pertenece la persona evaluada. Los test utilizados son: la escala de inteligencia de Wechsler para preescolar y primaria, el WISC-III (hasta los 16 años) y el WAIS (Desde los 16 años). De acuerdo al puntaje que se obtenga en las pruebas, la discapacidad intelectual la podemos clasificar de la siguiente manera (CIE-10):

Tabla 1

CATEGORIA	RANGO DE PUNTAJE - CI
Limítrofe	70 – 79
Discapacidad intelectual Leve	50 – 69
Discapacidad intelectual Moderada	35 – 40
Discapacidad intelectual Grave o Severa	20 – 34
Discapacidad intelectual Profunda	Por debajo de 20

Entonces para poder decir que una persona tiene discapacidad intelectual tenemos que tener presente que se deben cumplir los siguientes criterios (MINEDUC, 2013):

**Criterio 1:** Hay limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual.

**Criterio 2:** Hay limitaciones significativas en la conducta adaptativa.

**Criterio 3:** La edad de aparición es antes de los 18 años.

Por lo tanto, como se mencionó anteriormente, la discapacidad intelectual no es solo a nivel intelectual ni de las conductas adaptativas, sino que se refiere a el complemento relacionado con el desarrollo que enfrenta la persona en su entorno, tanto físico, social y cultural, y que interfiere de manera importante en su funcionamiento cotidiano.

### 2.3 Discapacidad Intelectual y calidad de vida

El término de calidad de vida se viene usando desde hace muchos años, sus inicios los podemos remontar “a los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, como una tentativa de conocer la percepción de las personas acerca de si tenían una buena vida o si se sentían financieramente seguras” (Urzúa &Caqueo-Urizar, 2012, p. 62).

Desde entonces, el concepto ha tenido una evolución y fue en la década de los sesenta cuando se popularizó, comenzando diversos estudios para los cuales cada autor transformó y modificó el concepto de acuerdo a los contextos en los que las personas se desenvuelven y se desarrollan.

Por lo tanto, hoy en día encontramos gran variedad de definiciones del concepto de calidad de vida. Para Ferrans (1990) la calidad de vida se define como el bienestar personal derivado de si está satisfecho o no con las áreas que son importantes para él. Lawton (2001) lo plantea como una evaluación multidimensional que contempla criterios intrapersonales y socio-normativos, tanto a nivel personal como ambiental del individuo. Mientras que Schalock y Verdugo (2007) postulan un modelo en el que se contemplan ocho dimensiones dentro de la calidad de vida (como fue citado por Domínguez y Quintana, 2014), en la que encontramos:

- Bienestar emocional: se refiere a la tranquilidad que experimenta la persona. Es el estado anímico caracterizado por la estabilidad, seguridad y satisfacción personal.
- Bienestar físico: está relacionado con la conservación de la salud, hábitos saludables de alimentación, sueño e higiene, y sobre todo de autocuidado.
- Bienestar material: se relaciona con el poder adquisitivo de la persona en términos monetarios, así como a los aspectos materiales del hogar y un centro laboral adecuado.
- Autodeterminación: se refiere al hecho de decidir de manera autónoma cómo desea que sea su trabajo, su tiempo libre, su vivienda, las personas con quienes convive, etc.
- Desarrollo personal: se refiere a la posibilidad de aprender cada día algo nuevo y desarrollar habilidades que le permitan adquirir el mayor grado de autonomía posible.

- Derechos: tiene relación con conocer, ejercer, defender y respetar los derechos que posee cada persona.
- Inclusión social: se relaciona con el grado de participación, integración y apoyos que tiene la persona.
- Relaciones interpersonales: se trata de las interacciones con distintas personas, entablar relaciones duraderas y tener relaciones saludables con los demás (vecinos, compañeros y otros). Ello relacionado con el respeto y el apoyo al individuo (p.2)



## 2.4 Transición

La transición es definida según la Real Academia Española como “acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar a otro distinto” (Mineduc, 2013).

Asumir que la transición de una persona se inicia desde la fecundación y se extiende a lo largo de toda su existencia, ayuda a comprender que es connatural al desarrollo humano; presentándose como un proceso exclusivo e irrepetible, de alta complejidad y marcadamente escalonado que bajo las influencias de interacciones producidas entre variables personales y contextuales, demandará encarar numerosos desafíos para alcanzar metas personales y colectivas que definirán proyectos de vida (Mineduc,2013,p.5).

Es decir, la transición es propia de cada sujeto en situación de discapacidad intelectual, traducándose en un proceso único que requiere la participación de los círculos de apoyo de él o la joven.

### 2.4.1 Discapacidad Intelectual y transición a la vida adulta

El concepto de transición, el cual ha sido incorporado en nuestro país por la Educación Especial es definida como:

Proceso que lleva a la participación en las actividades y roles propios de la vida adulta: trabajo, vida independiente, a experimentar relaciones sociales y personales satisfactorias, a participar en los espacios comunitarios, etc. Este proceso incluye la formación escolar y sus trayectorias, la formación en contextos formales e informales, experiencias pre-laborales, la transición profesional plena y los procesos de autonomía familiar y social. La multiplicidad y fragmentación de dispositivos o servicios que facilitan la educación, empleo, hogar, ocio, formación, etc., para las personas con discapacidad intelectual influye decisivamente en la complejidad de los procesos de tránsito que realizan (MINECO, 2013, p.1).



Por otra parte Quintana (citado en MINEDUC, 2013) plantea la transición como proceso:

Es connatural al desarrollo humano, ineludible, único e irrepetible en tanto es exclusivo de cada individuo. Se caracteriza por ser un proceso gradual, continuo, dinámico, interactivo y multidimensional con capacidad de atravesar cada etapa del ciclo vital (desde la fecundación hasta el fallecimiento), lo que provocará el surgimiento de innumerables requerimientos personales resultantes de activaciones que gradualmente se van a producir en las distintas áreas y procesos que configuran su esencia multidimensional. Implica cambios sujetos a perfectibilidad constante: “De la inmadurez a la madurez, de la dependencia a la independencia...”

Agrupada y detalla la sucesión de eventos vitales relativos al crecimiento y al desarrollo personal, dejando al descubierto que forma parte de los procesos de adaptación permanente frente a las innumerables exigencias que asoman permanente y vertiginosamente en el ámbito familiar, escolar, socio-comunitario, vocacional y laboral.

Este cúmulo de eventos irá conformando y delineando la historia personal, bajo la constante influencia de factores asociados al ambiente, a la cultura y a los tiempos que delimitan ese particular trazado socializador. (p.21)

De acuerdo a la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE) los elementos que determinarán la transición a la vida adulta son los siguientes:

- Autonomía personal y reconocimiento de la condición de adulto
- Actividad productiva o vida activa que permita una autonomía económica
- Relaciones sociales, y participación en la vida colectiva.
- Cambio de rol en la estructura familiar. (Ramírez, 2005).

El foco actual que se le está otorgando al proceso de la transición está en la generación de condiciones idóneas y en la búsqueda de vías que favorezcan la planificación anticipada y pertinente (MINEDUC, 2013).

La incorporación de los niños con discapacidad al sistema educativo regular debiese promover la preparación e integración al mundo laboral y social, muchos de estos aprendizajes se pasan por alto y esto dificulta la inserción de estas personas (Ramírez, 2005). Al respecto Camila Ramírez (como citó Ramírez, 2005) plantea:

La transición del mundo educativo al laboral y el inicio a la edad adulta son los momentos de mayor importancia para definir y estructurar la vida. Los objetivos del paso a la edad adulta no deben estar dirigidos únicamente al empleo. Es necesario que abarquen todas las dimensiones relacionadas con un adecuado ajuste a la vida adulta y una integración a la sociedad. Dicha transición debe regirse por los mismos principios que la de los jóvenes en general, lo que implica el cumplimiento de metas tales como: la obtención de un empleo, una vivienda, y una red social de apoyos. La diferencia reside en la necesidad y la utilización de programas. (p.85)



## 2.5 Estrategias para la transición

### 2.5.1 Estrategias a nivel internacional

Dentro de las estrategias internacionales que actualmente están dando respuesta a la temática de la transición a la vida adulta de personas con discapacidad, encontramos el modelo de Planificación centrada en la persona o PCP, enfoque que se originó en América del norte en la década de los 80' y que “pretende fundamentalmente reducir el aislamiento y la segregación, fomentar la amistad, aumentar las oportunidades para participar en actividades favoritas, desarrollar su competencia y promover el respeto” (FEAPS, 2007, p. 11).

La PCP, es un proceso que se forma a partir de un conjunto de estrategias para la planificación de la vida, centrado en las elecciones y la visión de la persona y de su círculo de apoyo. Dentro de este proceso existen cinco puntos clave:

- 1.- La persona es el centro del proceso.
- 2.- Los miembros de la familia y los amigos.
- 3.- El foco de la PCP se centra en las capacidades de la persona, lo que es importante para ella y los apoyos que precisa.
- 4.- Es un compromiso de acciones que reconoce los derechos de la persona.
- 5.- La PCP es un proceso continuo de escucha, aprendizaje y acción (FEAPS, 2007, p.10)

Por lo tanto, la PCP es un proceso que acompaña a la persona a lo largo de su vida, centrándose en sus capacidades para aprovecharlas al máximo y además involucra a las personas más importantes y significativas de su vida.

Este proceso cuenta con varios beneficios, dentro de los cuales Sanderson (citado por Jurado y Bernal, 2013) destaca los siguientes:

- a) Ayudar a la persona afectada a trabajar en lo que quiere para su vida.
- b) Guiar a la persona para que pueda descubrir los recursos del contexto.

- c) Ajustar los apoyos necesarios para que la persona pueda conseguir sus aspiraciones de manera efectiva.
- d) Fomentar el trabajo cooperativo y motivador entre las personas que desempeñan un papel en el apoyo al sujeto centro de la planificación (p.332).

Es importante mencionar que la PCP es un proceso que debe plantearse para ser desarrollado durante toda la vida del individuo, la cual debe ir evolucionando junto a él. Es por esto, que es esencial que las personas que van a formar parte del proceso (grupo de apoyo), hagan un compromiso y definan su rol y participación dentro de la PCP (Jurado y Bernal, 2013).

Otra de las estrategias que se utilizan internacionalmente para apoyar la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad, es el empleo con apoyo (ECA), que puede ser utilizado como parte de la PCP o de forma aislada. Según Jurado y Bernal (2013) el ECA consiste en:

un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares (p.334).

Es decir, el Empleo Con Apoyo busca promover y destacar las capacidades que tienen las personas con discapacidad para desarrollar un determinado trabajo.

### **2.5.2 Estrategias a nivel nacional**

Enfocándonos ahora en una realidad más cercana, encontramos que a nivel nacional tenemos la “GUÍA DE EDUCACIÓN PARA LA TRANSICIÓN: Orientaciones técnico – pedagógicas y de gestión institucional para favorecer la Transición hacia una Vida Activa de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales múltiples en el tramo comprendido entre los 14 y 26 años de edad cronológica”. Propuesta por el Ministerio de educación en conjunto con Perkins International.

El propósito de esta guía es que los docentes y los equipos responsables del diseño, implementación y evaluación de los procedimientos educativos, tengan el conocimientos y las herramientas técnico pedagógicas necesarias para que los alumnos con necesidades educativas especiales sean atendidas de acuerdo al currículo común, logrando que la comunidad en general avance hacia el desarrollo de entornos educativos inclusivos que garanticen que todos los estudiantes de establecimientos aprendan, participen y que sus necesidades sean atendidas adecuadamente (MINEDUC, 2009).

En los últimos años, la educación especial en Chile ha trascendido en ámbitos legales, conceptuales y educativos, experimentando un progresivo mejoramiento, viendo que si bien las condiciones para avanzar hacia el mejoramiento en la calidad de la educación de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales no se da a conocer, se cree que la población escolar ha quedado postergada al interior de nuestro país principalmente por variables de tipo ambiental y cultural, tomando en cuenta esta dificultades es que esta guía se centra en desarrollar conocimientos y nuevas competencias profesionales que aseguren el derecho a recibir una educación pertinente que permita que los estudiantes accedan, progresen y puedan egresar de itinerarios educativos con la finalidad de favorecer la plena integración social, en igualdad de condiciones que al resto de las personas (MINEDUC, 2009).

El plan de integración como proceso dinámico, se debe implementar desde el inicio de la educación parvularia y hacerlo extensivo durante toda su trayectoria educativa, puesto que existen muchas habilidades que se deben enseñar desde la infancia para así poder proseguir con las etapas posteriores las que serán cruciales para favorecer la transición y la participación, de modo que pueda maximizar el potencial de los estudiantes para afrontar de mejor manera y puedan tener el éxito esperado en diversas situaciones, actividades tanto sociales como personales de los estudiantes en la formación para el trabajo, en la educación superior, en la vida comunitaria, en el empleo y en las distintas dinámicas que configuran la vida adulta en general.

Tal como lo plantea este guía es que, el significado de ‘transición’ aplica al ámbito de la Educación y en particular a la modalidad de Educación Especial; entendiéndose como un marcador que representa el carácter progresivo, dinámico e interactivo que caracteriza la trayectoria vital de

cada estudiante en el trazado de hechos, eventos, itinerarios o rutas, actividades, experiencias, contextos de participación social, etc., que van nutriendo y configurando su historia de vida en completa concordancia con el grupo humano al cual pertenece; su cultura, particularidades del ambiente y tiempos socialmente delimitados de su propia existencia. (MINEDUC, 2009, p.23)

De acuerdo a anterior es que también se sugiere involucrar a la familia y personas cercanas en la planificación, de esta forma se fomenta el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje como un primer paso de lo que más adelante se consolidará como su grupo de soporte para la transición.

De lo anteriormente mencionado sobre la guía para la transición, podemos decir que actualmente es el único plan de transición dirigido a alumnos con discapacidad en Chile, sin embargo, se centra en alumnos que presenten discapacidad múltiple.



## 2.6 Talleres laborales

En Chile actualmente la preparación para la vida adulta se centra fundamentalmente en los cursos laborales de escuelas especiales, los cuales están regidos por el actual Decreto N° 87 del año 1990, el cual “Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental”, el cual tiene como objetivos generales:

- Favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo.
- Atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semicalificado en forma independiente, supervisada o cooperativa.
- Buscar en conjunto con el grupo familiar alternativas laborales acordes a las características del alumno (p.3).

Pero toda esta regulación no es suficiente para asegurar el éxito en este ámbito al egresar de las escuelas especiales, como lo grafica un estudio realizado por CEAS LTDA. (2002), demandado por el Ministerio de Educación, el cual presenta los modelos de formación laboral que se está dando en escuelas especiales de todo el país:

Tabla 2

<b>Modelos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>1-. Sin vinculación con el entorno</b>	177	39,1
<b>2-. Vinculado con el entorno. Clínico</b>	86	19,0
<b>3-. Vinculado al entorno. Social</b>	71	15,7
<b>4-. De transición a lo social</b>	63	13,9
<b>5-. Sin formación laboral</b>	56	12,4
<b>Total</b>	453	100,0

Modelos de Formación Laboral en la composición de la muestra

Esto genera que por cada modelo, según señala este estudio se relacione con la presencia de personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral.

Tabla 3

<b>Modelos</b>	<b>Tiene trabajo</b>	<b>No tiene trabajo aunque ha tenido</b>	<b>No ha tenido trabajo nunca</b>
<b>Sin vinculación con el entorno</b>	22,7	13,8	63,5
<b>Vinculado con el entorno. Clínico</b>	19,4	20,2	60,4
<b>Vinculado al entorno. Social</b>	37,3	24,1	38,6
<b>De transición a lo social</b>	23,0	11,6	65,4
<b>Sin formación laboral</b>	5,8	4,8	89,4
<b>Total</b>	21,7	14,8	63,5

Situación Laboral comparando los distintos modelos (Ponderado por sexo y tipo de asentamiento)

De esta forma se aprecia que ningún tipo de modelo asegura una fuente laboral para un egresado de una escuela especial.

Pero con respecto a las estrategias CEAS LTDA. Estableció lo siguiente:

Tabla 4

<b>Acciones de Formación Laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Orientación vocacional</b>	101	52,6
<b>Talleres con oficio</b>	144	75,0
<b>Talleres de habilidades</b>	98	51,0
<b>Prácticas laborales</b>	74	38,5
<b>Apoyo a la microempresa</b>	30	15,6
<b>Formación dual</b>	32	16,7
<b>Normas sociolaborales</b>	78	40,6
<b>Habilidades sociales en aula</b>	99	51,6
<b>Empleo con apoyo</b>	29	15,1
<b>No responde</b>	1	0,1
<b>TOTAL</b>	686	357,3

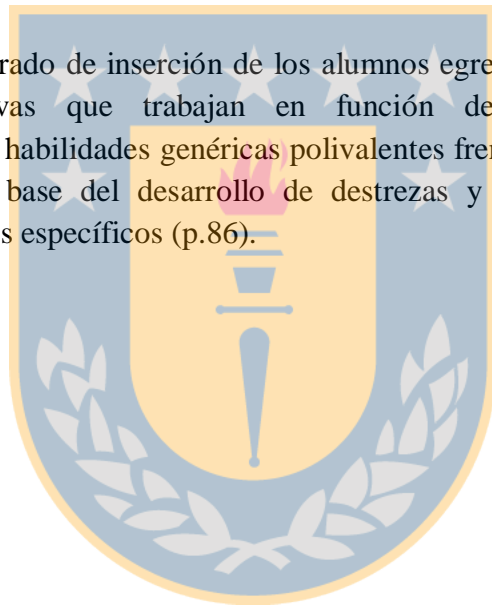
Acciones de Formación laboral como parte de las Estrategias  
Base: Unidades educativas que realizan formación laboral (192)



Este cuadro nos muestra que el taller con oficio es la acción más recurrente en las estrategias de formación laboral que se desarrollan. Esta situación es explicable por la larga tradición que tiene esta estrategia en la educación especial, transformándose muchas veces en un arquetipo para el sentido común, de las variadas manifestaciones que se realizan en este ámbito. A su vez, esta tradición “tiene un peso inercial, dado por la implementación y equipamiento de estos talleres y por otra parte la formación de especialistas de los más diversas experticias, tales como profesores, monitores y ayudantes, que obviamente induce a que se siga ofertando profusamente esta estrategia de formación laboral” (2002, p.27).

Como conclusión con respecto a este tema CEAS LTDA (2002) señala:

Existe un mayor grado de inserción de los alumnos egresados de aquellas unidades educativas que trabajan en función del desarrollo de competencias y de habilidades genéricas polivalentes frente a aquellas que trabajan sobre la base del desarrollo de destrezas y dominio para la ejecución de oficios específicos (p.86).



## 2.7 Redes o equipos de apoyo

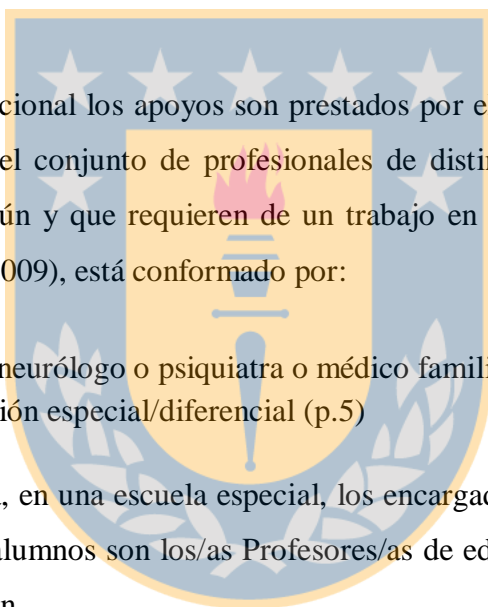
A nivel internacional los equipos de apoyo que las personas en condición de discapacidad pueden requerir o que bien les son prestados son:

- Coordinadora/or.
- Trabajadora/or social
- Psicóloga/o
- Terapeuta ocupacional
- Terapeuta físico
- Terapeuta de Lenguaje
- Facilitadora/or, educación especial
- Auxiliares de Facilitación. (Dirección Nacional de Comunicación Social, 2014, p.22)

Mientras que a nivel nacional los apoyos son prestados por el equipo multidisciplinario, el que es definido como el conjunto de profesionales de distintas disciplinas que tienen metas u objetivos en común y que requieren de un trabajo en conjunto para lograrlo. De acuerdo al Decreto 170 (2009), está conformado por:

- Psicólogo
- Médico pediatra o neurólogo o psiquiatra o médico familiar
- Profesor de educación especial/diferencial (p.5)

Aunque dentro del aula, en una escuela especial, los encargados de poner en marcha los planes específicos de los alumnos son los/as Profesores/as de educación diferencial junto a un asistente de la educación.





### 3.1 Propósito

El propósito de la presente investigación es describir las estrategias que utilizan las escuelas especiales, en dos talleres laborales de la comuna de Los Ángeles, en jóvenes con discapacidad intelectual para enfrentar la transición a la vida adulta.

Tabla 5

<b>Características del diseño metodológico</b>	
<b>Enfoque</b>	Cualitativo
<b>Alcance</b>	Descriptivo
<b>Diseño</b>	Estudio multicasos
<b>Población</b>	Directivos y docentes de talleres laborales de las comunas de Los Ángeles.
<b>Muestra</b>	No probabilística intencional
<b>Técnica de recolección de datos.</b>	Análisis documental Entrevista Semiestructurada

Nota: Elaboración propia

### 3.2 Enfoque

El siguiente estudio se abordará desde un enfoque cualitativo, ya que de acuerdo a lo establecido por Taylor y Bogdan (1994) “la metodología cualitativa se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p.18). Esta investigación describe como una escuela especial con nivel laboral y un centro de capacitación laboral propone estrategias administrativas y metodológicas para orientar la transición a la vida adulta de sus estudiantes.

### 3.3 Alcance

Se basará en el alcance descriptivo, el que Bisquerra (2007) define “como su nombre lo indica, tiene por objeto la descripción de los fenómenos. Se basan fundamentalmente en la observación, la cual se realiza en el ambiente natural de aparición de los fenómenos” (p.123). Este tipo de alcance permitió al equipo de investigadoras caracterizar la realidad de dos casos (escuela especial y taller laboral) con respecto a las estrategias administrativas y metodológicas de la transición a la vida adulta de sus estudiantes.

### 3.4 Tipode estudio

Esta investigación es un estudio tipo multicase que es definido por Serrano (2004) como “metodología de análisis grupal cuyo aspecto cualitativo nos permite extraer conclusiones de fenómenos reales o simulados en una línea formativa- experimental de investigación y/o de la personalidad humana o de cualquier otra realidad individualizada y única” (p.226). Este tipo de estudio seguirá la tradición de investigación cualitativa de Estudio de Casos, según Latorre (1996) constituye un método de investigación para el análisis de la realidad social de gran importancia en el desarrollo de las ciencias sociales y humanas y representa la forma más pertinente y natural de las investigaciones orientadas desde una perspectiva cualitativa (Sandín 2003, p.174)

Las cuatro características del estudio de casos según Merriam (1990) son: **Particularista**, se centra en un fenómeno específico. **Descriptivo**, el producto final es una descripción rica y “densa” del fenómeno objeto de estudio. **Heurístico**, logran la comprensión del lector sobre el fenómeno objeto de estudio e **Inductivo** permite el descubrimiento de nuevas relaciones y conceptos. (Sandín, 2003 p.175) en este estudio se espera que se abarque (...) un fenómeno en particular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes (...) Stake (1998).

### 3.5 Población

El término población se refiere según López (2004) a “el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (p.69).

Para esta investigación la población participante fueron los directivos y docentes de escuelas especiales y talleres laborales de la comuna de Los Ángeles.

### 3.6 Muestra

La muestra es no probabilística intencional, en donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad, si no de causas relacionadas con las características de la investigación de quien hace la muestra. Para el enfoque descriptivo, al no interesarle tanto la posibilidad de generalizar los resultados las muestras no probabilísticas son de gran valor, pues logran obtener los casos que le interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y análisis de datos. (Hernández S, Fernández C, y Baptista L, 2006).

Los criterios que determinarán la muestra son:

- Profesores que tengan como mínimo tres años de experiencia en el nivel laboral. (2)
- Director/as o jefes técnicos de una escuela especial y un taller de capacitación laboral. (2)

### 3.7 Análisis de datos

La unidad de análisis se enfocará primordialmente en aspectos de la Transición a la vida adulta, relacionados a las estrategias metodológicas y administrativas, en estudiantes en situación de discapacidad intelectual, siendo este último un aspecto transversal en la investigación.

### **3.8 Recolección de datos**

El método y técnica de recolección de datos lo que busca es obtener información de sujetos, comunidades, contextos, variables o situaciones en profundidad, en las propias “palabras”, “definiciones” o “términos” de los sujetos en su concepto. (Granel, 1997; citado por Hernández, Fernández y Baptista (2003).

Los datos de esta investigación fueron recolectados a través de una entrevista semiestructurada que será destinada a los docentes y los encargados de la unidad técnica pedagógica de dos establecimientos educacionales especiales de la ciudad de Los Ángeles. De acuerdo a lo que sostiene Arnau, Anguera y Gómez (1990):

La entrevista semiestructurada se centra en el planteamiento de unas hipótesis, sin que los ítems, estén totalmente predeterminados, por lo que permite obtener respuestas que en un principio no se habían previsto. Su mayor ventaja reside en que puede utilizar preguntas complementarias, tipo prueba, de indagación o exploración, cuyo objetivo es profundizar o clarificar respuestas para obtener una información más completa y precisa, y facilitar al mismo tiempo la tarea del entrevistado. (p.255)

### **3.9 Análisis de datos**

#### **3.9.1. Teoría Fundamentada**

Los datos que se obtuvieron de la investigación fueron analizados mediante la teoría fundamentada, que según Strauss y Corbin (como se citó en Cuñat 2007) se define como:

Método de investigación en el que la teoría emerge de los datos. Es una metodología que tiene por objeto la identificación de procesos sociales básicos [...] como punto central de la teoría. A través de esta metodología podemos descubrir aquellos aspectos que son relevantes de una determinada área de estudio. (p. 1)

Dicha teoría utiliza varios procedimientos en donde a través de la inducción genera una teoría explicativa de un determinado fenómeno estudiado. Los conceptos que se estudian y

las relaciones entre los datos son examinados y analizados continuamente hasta que la investigación se dé por terminada (Cuñat, 2007).

Para efectos de este estudio, las etapas que se utilizaron para el análisis de los datos extraídos de la aplicación de la entrevista semiestructurada son los siguientes, de acuerdo a Strauss y Corbin (citado por Hernández, Herrera, Martínez y Páez, 2011):

➤ **Codificación abierta:**

Descompone los datos en partes discretas, se examinan minuciosamente y se comparan en busca de similitudes y diferencias. Los acontecimientos, sucesos, objetos y acciones o interacciones que se consideren conceptualmente similares en su naturaleza o relacionados en el significado se agrupan bajo conceptos más abstractos denominados categorías. (p.12)

➤ **Codificación axial:** Galeano (citado por Hernández et al., 2011)

Condensar todos los códigos descriptivos, asegurando que los conceptos permanezcan inmodificables –a menos que resulten irrelevantes para el análisis y la interpretación de nuevos datos que se incorporen al proceso de investigación mediante el muestreo teórico- las bases de la codificación se revisan continuamente para asegurar su validez y confiabilidad. (p.14)

### 3.9.2. Análisis Documental

Mientras que los Proyectos Educativos institucionales serán analizados a través de análisis documental que según Peña y Pirela (2007) se entiende como:

Un proceso ideado por el individuo como medio para organizar y representar el conocimiento registrado en los documentos, cuyo índice de producción excede sus posibilidades de lectura y captura. La acción de este proceso se centra en el análisis y síntesis de los datos plasmados en dichos soportes mediante la aplicación de lineamientos o normativas de tipo lingüístico; a través de las cuales se extrae el contenido sustantivo que puede corresponder a un término concreto o a conjuntos de ellos tomados aisladamente, o reunidos en construcciones discursivas. Por consiguiente,



su finalidad es facilitar la aproximación cognitiva del sujeto al contenido de las fuentes de información. (p.59)

### **Consideraciones éticas**

Para efectos de esta investigación se hace constar que se guardará el anonimato de las personas invitadas a participar de este estudio, sobre las distintas entrevistas realizadas a directivos y docentes de educación diferencial, además de preservar sus datos personales, opiniones y las grabaciones en audios recopiladas en cada entrevista. Es necesario mencionar, que se informó a cada participante, la finalidad de la investigación, mediante un consentimiento informado y el derecho a abandonar el estudio en el momento que estimen convenientes.



The image features a large, semi-transparent watermark of a university crest in the background. The crest is shield-shaped with a blue border and a light blue background. It contains a yellow shield with a red crown on top, a blue sword pointing downwards, and a blue banner with white text. The crest is surrounded by a laurel wreath. The text of the chapter title is overlaid on this watermark.

**CAPÍTULO IV:  
SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS,  
CONSIDERACIONES Y  
SUGERENCIAS**

## 4.1 Análisis documental

En una primera etapa de esta investigación se procedió a la revisión de los proyectos educativos institucionales de dos instituciones que ofertan nivel laboral en la comuna de Los Ángeles. El análisis documental realizado se clasificó en diez criterios:

### DATOS DE PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES

Tabla 6

Criterio	Escuela 1	Escuela 2	Análisis
Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Constitución política de la República de Chile.</li> <li>➤ Ley N°1991, párrafo IV sobre autonomía y responsabilidad profesional.</li> <li>➤ Ley General de educación.</li> <li>➤ Decreto 87/90, aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental.</li> <li>➤ Decreto 300/94, Faculta la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos para jóvenes mayores de 26 años.</li> <li>➤ Decreto 40/96, objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la E. Básica.</li> <li>➤ Bases Curriculares de educación básica.</li> <li>➤ Planes y programas propios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Decreto 87/90 aprueba Planes y Programas de Estudio para personas con Discapacidad Intelectual.</li> <li>➤ Decreto 815/90 establece normas técnico pedagógicas para atender educandos con graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación que alteran su adaptación social, comportamiento y desarrollo individual y aprueba planes y programas de estudio integral y funcional.</li> <li>➤ Decreto 89/90 para alumnos con Déficit Visual.</li> <li>➤ Decreto 363 referido a los roles y funciones de los profesionales adscritos a los gabinetes técnicos de las escuelas diferenciales.</li> <li>➤ Decreto 170 que establece los requisitos y procedimientos para realizar el diagnóstico a estudiantes que presentan NEE permanentes que se educan en Escuelas Especiales y que son beneficiarios de la Subvención incrementada.</li> <li>➤ Bases curriculares para la Educación Parvularia.</li> <li>➤ Planes y programas para la Educación común.</li> </ul>	<p>En ambos establecimientos existe el factor común de regirse por el decreto 87.</p> <p>Mientras que la escuela 2 trabaja en base a más decretos debido a mayor diversidad de diagnósticos, la escuela 1 cuenta con planes y programas propios enfocados en los intereses y expectativas personales y familiares para la transición a la vida adulta.</p> <p>Por lo tanto se puede inferir que la escuela 1 da mayor énfasis a las necesidades de sus alumnos mientras que la escuela 2 se enfoca en el currículum nacional.</p>

Criterio	Escuela 1	Escuela 2	Análisis
Trabajo con los padres y apoderados	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incluir sugerencias hechas por los apoderados en las adecuaciones curriculares individuales.</li> <li>➤ Conocer la realidad sociocultural, económica y problemática social de las familias de los alumnos.</li> <li>➤ Realizar entrevistas a padres y apoderados, para conocer personalidad, aptitudes, intereses y proyecciones laborales de los alumnos.</li> <li>➤ Talleres de capacitación a padres y apoderados.</li> <li>➤ Centro general de padres y apoderados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Orientación a los apoderados.</li> <li>➤ Reunión general de padres y apoderados (semestral)</li> <li>➤ Reunión micro-centro padres y apoderados (mensuales).</li> <li>➤ Talleres a padres y apoderados.</li> <li>➤ Horario semanal fijo para su atención.</li> <li>➤ Entrevistas personales.</li> <li>➤ Centro general de padres</li> </ul>	Ambas escuelas trabajan de forma similar con los apoderados incluyendo en el proceso de aprendizaje de los alumnos.
Misión	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ser un centro educativo integral de amplia participación comunitaria de acuerdo a los valores y propuestas que el MINEDUC establece, para enseñar a niños y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales, Permanentes, para la vida y el trabajo, dentro de un ambiente de respeto, dinámico, interactivo y normalizador, fortaleciendo las potencialidades y habilidades sociolaborales, genéricas que promuevan la realización personal de cada joven. “Propiciar el involucramiento de la familia en los procesos de capacitación para garantizar una acción efectiva, al tiempo que se constituyen en pilares para la inserción sociolaboral de sus hijos”. Acompañar a las familias en el proceso hacia la vida adulta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Brindar a niños y jóvenes con discapacidad intelectual, multidéficit, trastornos del espectro autista, de la comuna de Los Ángeles y de sus alrededores que requieran de una educación especial; una formación integral tendiente a insertar en la enseñanza básica en los casos que corresponda, y favorecer su inserción social y/o laboral. Esto se concretará a través de la intervención de un equipo multiprofesional docente y no docente, democrático, comprometido e innovador, quienes en conjunto entregarán una educación funcional desarrollando habilidades y destrezas cognitivas, sociales y emocionales, incorporando a dicha función al grupo familiar y a la comunidad, con el fin de lograr una aceptación paulatina de la diversidad y las diferencias individuales.</li> </ul>	Las dos escuelas tienen una misión similar ya que involucran a la familia y a la comunidad con la finalidad de lograr la inserción social y laboral de sus alumnos, sin embargo, la escuela 1 al enfocarse principalmente en la capacitación laboral, identifica a la familia como un pilar base para la inserción sociolaboral.

Criterio	Escuela 1	Escuela 2	Análisis
<p>Trabajo en torno a la transición a la vida adulta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formación permanente cuyo fin último es la inserción laboral exitosa para enfrentar la vida adulta; desenvolverse en sociedad con autonomía y habilidades sociolaborales.</li> <li>➤ Planes y programas que están abocados a preparar a los jóvenes con necesidades especiales para la Vida y el Trabajo, acorde a sus intereses y expectativas personales y familiares, que fortalezcan su transición a la vida adulta.</li> <li>➤ Planificar y ejecutar circuitos comunitarios de aprendizaje.</li> <li>➤ Organizar y planificar los aprendizajes con una visión de transición a la vida adulta.</li> <li>➤ Participación en Olimpiadas Especiales, proyectos educativos, actividades sociales inter-escuelas, visitas a empresas de la comuna, capacitación de jóvenes en empresas.</li> <li>➤ Malla curricular que comprende; Cognitivo funcional, Prevención de riesgos, Vida adulta y sexualidad, legislación laboral y Tecnología práctica para adquirir las habilidades sociolaborales, genéricas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Posibilidad de realizar un trabajo más profundo respecto de la enseñanza del entorno social, cultural y de actividades de la vida diaria, aspectos que son fundamentales dentro del currículum funcional de la Educación Especial.</li> <li>➤ Participación en actividades artísticas y deportivas de la comunidad.</li> <li>➤ Promover la atención a la diversidad, inserción social, crecimiento personal, currículo funcional, ecológico y Flexible; todo ello enlazado principalmente a los valores de: aceptación, solidaridad, valoración y respeto.</li> <li>➤ Propiciar la integración del niño con déficit en su comunidad y proporcionarle la asesoría técnica necesaria según el caso.</li> </ul>	<p>De acuerdo a los ámbitos de la transición a la vida adulta (Jurado y Bernal,2013):</p> <p>La escuela 1 da mayor énfasis al ámbito de acceso al mundo laboral y formación permanente, mientras que la escuela 2 al acceso a la oferta de servicios de la comunidad (participación en la vida comunitaria).</p>

Criterio	Escuela 1	Escuela 2	Análisis
Cursos de talleres laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Curso N° 1, Iniciación laboral que se proyecta como la instancia para adquirir conocimientos genéricos polivalentes.</li> <li>➤ Curso N° 2, Formación laboral; para los jóvenes que tengan adquiridas las habilidades necesarias que le permitan optar a la formación dual o empleo con apoyo donde su horario se distribuirá entre el establecimiento y la empresa (educación con alternancia) Para aquellos que no han logrado las competencias necesarias su carga horaria será de acuerdo al plan de estudio y se desarrollará dentro del establecimiento.</li> <li>➤ Curso N° 3, Profundización laboral: adquirir la expertiz en una tarea u oficio, todo esto con el fin de adquirir una certificación de habilidades laborales como operario de un oficio. Se fortalece la participación de la familia en los procesos educativos, tomando en cuenta los interese y expectativas de los alumnos, permitirle a los jóvenes transferir los aprendizajes adquiridos en la escuela a los distintos contextos de actuación, realizar una evaluación continua e integral que sirva de guía para la adquisición de aprendizajes que vayan de acuerdo a las capacidades de cada uno, realizar un continuo seguimiento y retroalimentación del proceso educativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuenta con talleres laborales, pero no se especifica la cantidad ni el tipo de taller.</li> </ul>	De acuerdo a los PEI, la escuela 2 no especifica sus talleres laborales, por lo que no es posible realizar un análisis en profundidad.

Criterio	Escuela 1	Escuela 2	Análisis
Redes de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Instituciones, organizaciones y empresas.</li> <li>➤ Familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Área de educación: DEPROE, DEM, CDOM, Escuelas municipales, institutos y universidades locales.</li> <li>➤ Área de salud: Dirección comunal de salud, CESFAM Nororienté y Teletón.</li> <li>➤ Área empresa: Microempresarios locales.</li> </ul>	Ambas escuelas cuentan con redes de apoyo necesarias para dar respuesta a las necesidades de los alumnos.



## 4.2 Preparación de los datos

Una vez realizadas las entrevistas a los directivos y profesores de educación diferencial de dos escuelas especiales de la comuna de Los Ángeles, se procedió a la transcripción de los audios a un documento Word, por lo que la identificación de cada participante se asoció a un código clave, asegurando el anonimato. La siguiente tabla presenta la ejemplificación de cada uno.

Tabla 7: *Códigos claves para cada participante*

<b>Participante</b>	<b>Código clave</b>	<b>Definición</b>
<b>Directivos</b>	Dir.1	Directivo Escuela 1.
	Dir.2	Directivo Escuela 2.
<b>Profesoras Educación Diferencial</b>	Prof.1	Profesora de Educación Diferencial encargada de taller laboral, Escuela 1.
	Prof.2	Profesora de Educación Diferencial encargada de taller laboral, Escuela 2.

Nota: Elaboración propia



### 4.3 Codificación abierta

En las siguientes tablas se presentan las primeras organizaciones de categorías y sus respectivos códigos.

#### 4.3.1 Primera categorización de análisis: Directivos Escuelas 1 y 2

**CATEGORIA:** Transición a la vida adulta

**DEFINICION:** Proceso que lleva a la participación en las actividades y roles propios de la vida adulta: trabajo, vida independiente, a experimentar relaciones sociales y personales satisfactorias, a participar en los espacios comunitarios, etc.

Tabla 8

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Concepto	Formulación de una idea o imagen sobre el término de transición a la vida adulta.	<p>- “es una cosa que se debiese trabajar desde muy pequeño, no debiera ser trabajado en el nivel adulto ya, o cuando estamos cerca de abandonar los establecimientos educacionales” (Dir. 1)</p> <p>- “es un programa que mmm... que impulsa el ministerio de educación en el cual se desarrollan algunas eee... habilidades desde los cursos más pequeños, preparando digamos a los alumnos y a los estudiantes para la vida del trabajo o la vida de la, la vida cotidiana ya, en donde puedan resolver situaciones ee... como personas ee.. más independientemente” (Dir. 2)</p>
Ejecución	Realizar o llevar a cabo el proceso a la vida adulta.	<p>- “hay que partir por eso que es lo básico, entregarle independencia” (Dir. 1)</p> <p>- “se planifica en base al programa de transición para la vida adulta” (Dir. 2)</p>

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Seguimiento	Acción que realizan los establecimientos para acompañar a los alumnos ya egresados.	<p>-“Cuando egresan nosotros hacemos un seguimiento por dos años, este seguimiento puede ser visita, llamado telefónico, de pronto ir a las empresas, pero siempre tenemos un contacto con ellos por dos años para ver si consiguieron un puesto de trabajo” (Dir. 1)</p> <p>-“nos informamos de que está pasando con ellos, incluso ellos vienen también acá a la escuela continúan como que no se pierde ese vínculo” (Dir. 2)</p>



**CATEGORÍA:** Talleres Laborales

**DEFINICIÓN:** Nivel que favorece la adquisición de aprendizajes que posibiliten al alumno poder realizar un trabajo semicalificado, ya sea en forma independiente, supervisado o colaborativo.

Tabla 9

<b>CÓDIGO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>CITAS</b>
Competencias a desarrollar	Aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral según estándares definidos por el sector productivo	-“Lo primero que nosotros vamos a desarrollar en los talleres laborales de aquí son las habilidades genéricas, que le permitan enfrentar cualquier trabajo, no solo un trabajo en específico” (Dir. 1)  -“Se busca desarrollar principalmente las habilidades que tenga cada estudiante, desde los más básico mmm... desde valores, a cosas puntuales” (Dir. 2)
Lineamientos	Orientaciones pedagógicas y conceptuales que define el ministerio de educación con el apoyo de la comunidad educativas	-“Como lineamiento base la inclusión, con un modelo, porque nosotros hablamos de un multiparadigma” (Dir. 1)  -“Trabajamos bajo el decreto 87 del año 90 y a eso se incorpora todo lo que nos plantea ahora el decreto 83 más el decreto 170” (Dir.2)

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
<p>Proceso de práctica</p>	<p>Periodo en donde se validan los conocimientos obtenidos en la etapa formativa y que se caracteriza por la vinculación entre del establecimiento educativo y el mundo empresarial.</p>	<p>-“Los centro de práctica se consiguen de acuerdo a lo que los alumnos quieren” (Dir.1)</p> <p>-“La segunda instancia es buscar una empresa que acepte ser el formador de un estudiante” (Dir.1)</p> <p>-“Entonces las pasantías laborales tienen que ir de menos a más, vale decir no es cierto, partimos con lo mínimo que son cuatro horas a la semana y de ahí vamos aumentando” (Dir.1)</p> <p>-“Hay un plan por cada uno de los alumnos, una pauta y esta pauta está hecha de acuerdo a las tareas que él hace y a las tareas que debiera hacer en el puesto de trabajo” (Dir.1)</p> <p>-“Se están trabajando habilidades socio laborales con ellos ya, y luego a través de la escuela hemos conseguido con algunas empresas o personas en particular que nos van a dar ee... más que practicas no no las vemos como prácticas, sino, como pasantías en donde los alumnos van a ir aprender un oficio a la práctica ya en un lugar de trabajo más que nada” (Dir.2)</p> <p>-“Como estamos recién dando inicio a esto estamos utilizando algunas pautas de apreciación del funcionamiento que tienen los alumnos en los puestos de trabajo” (Dir.2)</p>

**CATEGORÍA:** Equipo Multidisciplinario

**DEFINICIÓN:** Es aquel que esté formado por un grupo de profesionales de diferentes disciplinas, que requiere del aporte del resto de los profesionales para obtener el logro de los objetivos comunes.

Tabla 10

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Composición	Acción y resultado de componer elementos.	<p>-“Participa la asistente social, la psicóloga y nosotros los profesores” (Dir.1)</p> <p>-“Está compuesto por 3 kinesiólogo dos psicólogos dos fonoaudiólogos una asistente social y el jefe de UTP componemos como el gabinete técnico pero aparte de este gabinete técnico contamos con dos profesores de educación física una profesora básica que trabaja el área de lenguaje contamos con profesor de música y los demás son profesores de educación diferencial” (Dir.2)</p>
Rol	Función o acción que una persona desempeña en un lugar o situación.	<p>-“De acuerdo a las habilidades que ellos tienen” (Dir.1)</p> <p>-“Ellos trabajan todas las habilidades sociolaborales” (Dir.2)</p>
Organización	Forma como se dispone u organiza un sistema para lograr algún propósito	<p>-“Nosotros siempre estamos preparando jornadas alternas, como ahora, porque están las profes, están en un trabajo colaborativo, están preparando la gente para que rinda exámenes libres”(Dir.1)</p> <p>-“Nosotros tenemos reuniones técnicas todos los días jueves con el equipo y con los distintos niveles” (Dir.2)</p>

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Rol del profesor Diferencial	Función que asume el profesor diferencial dentro del equipo multidisciplinario.	<p>-“Nosotros nos proyectamos con él y nosotros hacemos lo humano para conseguir lo que nos proyectamos, entonces nosotros planificamos la historia y nosotros buscamos la instancia ideal pa que esa planificación sea logrado, logrado, logrado”(Dir.1)</p> <p>-“Aquí el profesor diferencial está básicamente orientado área social y vocacional” (Dir.2)</p>



**CATEGORÍA:** Familia

**DEFINICIÓN:** Grupo de personas unidas por vínculos consanguíneos, de alianza y/o uniones de hecho, los cuales se caracterizan por una estabilidad y durabilidad en el tiempo.

Tabla 11

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Rol	Función o acción que una persona desempeña en el proceso de transición a la vida adulta.	<p>-“Es la red más débil que tiene el estudiante, porque siempre lo ha mirado como desvalido, siempre lo ha mirado como desvalido, entonces por lo tanto la familia es la que menos le exige” (Dir.1)</p> <p>-“Nos establece muchas barreras la familia” (Dir. 2)</p>
Participación	Involucración que tiene la familia en el proceso de la transición a la vida adulta.	<p>-“Lo hemos intentado todo, todo lo que está a nuestro alcance, desde citar a los padres... Reuniones en forma periódica, reuniones de los padres de los pasantes ¿ya? En forma individual... el llamado telefónico... la carta” (Dir. 1)</p> <p>-“generalmente la familia se trabaja a través de charlas a través entrevistas periódicas de las reuniones de padres eem... fomentando digamos, todo lo que tiene que ver con esta transición a la vida adulta” (Dir.2)</p>

### 4.3.2. Segunda categorización de análisis: Profesores de Educación Especial Escuelas 1 y 2

**CATEGORÍA:** Transición a la vida adulta

**DEFINICIÓN:** Proceso que lleva a la participación en las actividades y roles propios de la vida adulta: trabajo, vida independiente, a experimentar relaciones sociales y personales satisfactorias, a participar en los espacios comunitarios, etc.

Tabla 12

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Concepto	Formulación de una idea o imagen sobre el término de transición a la vida adulta.	<p>-“prepararlos para que participen y para que sean eh... activos en la vida del trabajo” (Prof. 1)</p> <p>-“lo he escuchado en seminarios, conferencias que se han dado, en también lo hemos visto en la escuela, en apuntes” (Prof. 2)</p>
Ejecución	Realizar o llevar a cabo el proceso de la vida adulta.	<p>-“Nosotros tenemos asignaturas en el área vocacional tenemos asignaturas como vida adulta donde uno trabaja toda la parte eh... la formación sexual, la formación moral de los chiquillos donde nosotros le enseñamos por ejemplo la utilización de servicios” (Prof. 1)</p> <p>-“empezar con los niños a trabajar desde pre básico hasta taller laboral, en lo que son las competencias para que los niños puedan, las personas puedan funcionar lo más independientemente posible” (Prof. 2)</p>



CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Planificación	Proceso con el que los establecimientos establecen normas para trabajar la transición a la vida adulta.	<p>-“nosotros tenemos los PAI” “nos enfocamos en las bases curriculares de la educación básica ahí buscamos los contenidos y los adecuemos para los chiquillos” (Prof. 1)</p> <p>-“las adecuaciones curriculares, las que estamos trabajando desde el año pasado, con las bases curriculares” (Prof. 2)</p>
Seguimiento	Acción que realizan los establecimientos para acompañar a los alumnos ya egresados.	<p>-“no trabajamos mucho seguimiento”(Prof. 1)</p> <p>-“las adecuaciones curriculares, las que estamos trabajando desde el año pasado, con las bases curriculares” (Prof. 2)</p>



**CATEGORÍA:** Talleres laborales

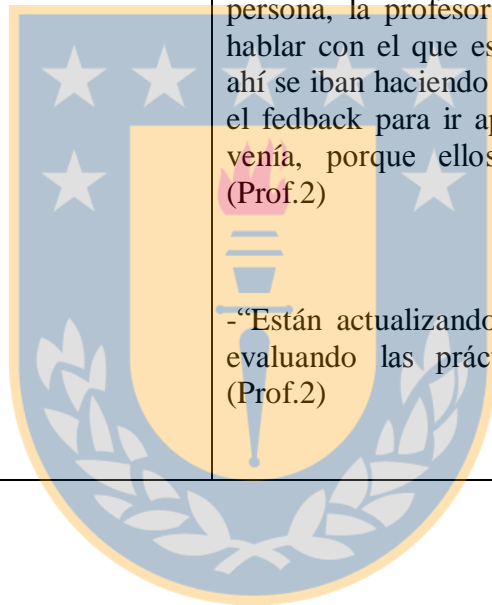
**DEFINICIÓN:** Nivel que favorece la adquisición de aprendizajes que posibiliten al alumno poder realizar un trabajo semicalificado, ya sea en forma independiente, supervisada o colaborativa

Tabla 13

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Competencias a desarrollar	Aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto en específico.	<p>-“En los talleres laborales se busca desarrollar habilidades socio laborales, habilidades sociales, hábitos laborales emm... y en ocasiones también son eh... a ver hábitos convencionales” (prof.1)</p> <p>-“El otro taller que aparte de ser cooperador y agentes activos en su hogar, puedan también a lo mejor ejercer alguna labor fuera de acá” (Prof.2)</p>
Lineamientos	Dirección, tendencia o rasgo característico de algo.	<p>-“Nosotros estamos trabajando con el decreto 170 pero no se em, eso es lo que nos pide eso eh... bases curriculares eh... y lo otro los planes y programas que tiene aquí el colegio” (Prof.1)</p> <p>-“Lo que si hemos estado estudiando ahora es el DUA” (Prof.1)</p> <p>-“Los lineamientos que nosotros tenemos digamos en la escuela, es que los chicos sean agentes activos, esa es la idea, que sean incluidos dentro de la sociedad, que sean incluidos en la familia” (Prof.2)</p>

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
<p>Proceso de práctica</p>	<p>Periodo en donde se validan los conocimientos obtenidos en la etapa formativa y que se caracteriza por la vinculación entre del establecimiento educativo y el mundo empresarial.</p>	<p>-“Se va a la empresa se conversa con la persona encargada eh... se le cuenta más o menos lo que nosotros buscamos o lo que necesitan los jóvenes y bueno depende mucho de la... de lo sensible que sea la persona que esté a cargo” (Prof.1)</p> <p>-“En general son empresas cerca del colegio por todo el tema de que los chiquillos tienen que venir aquí, tienen que pasamos la lista y salen del colegio, luego vuelven al colegio porque tienen que firmar su asistencia” (Prof.1)</p> <p>-“Una vez que la empresa acepta al joven eh como les contaba yo se hace un convenio, en donde la, el colegio se compromete a que los jóvenes van asistir, al principio comienzan dos veces por semana” (Prof.1)</p> <p>-“La profesora que va evalúa el perfil ocupacional, que tareas son las que se hacen ahí que podríamos insertar” (Prof.1)</p> <p>-“al final se hace un, un certificado de competencias de perfil ocupacional, donde se anotan todas las cosas que hace el joven y lo que hay que reforzar” (Prof.1)</p> <p>-“Se colocan todas las actividades que él debe realizar y todas las competencias que debe tener y con eso se hace un balance con lo que el joven hace y con lo que no hizo, se evalúa igual que como nosotras evaluamos aquí las demás asignaturas” (Prof.1)</p>

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
		<p>-“Con los amigos, con de repente uno anda por ahí y pregunta si fuera posible” (Prof.2)</p> <p>-“Hoy fuimos recién a uno que nos abrieron las puertas, hoy día, pero ha sido complicado, ha sido súper complicado, porque la gente tienen miedo de abrir centros de práctica” (Prof.2)</p> <p>-“Entonces la profesora iba de repente, no sé, cada 15 días o una vez al mes a hablar con la persona, la profesora o la asistente social, a hablar con el que estaba a cargo del chico y ahí se iban haciendo la, emmm, como se dice, el feedback para ir apoyando al chico cuando venía, porque ellos van en una jornada” (Prof.2)</p> <p>-“Están actualizando los documentos para ir evaluando las prácticas, pero se hace sí” (Prof.2)</p>



**CATEGORÍA:** Equipo Multidisciplinario

**DEFINICIÓN:** Es aquel que esté formado por un grupo de profesionales de diferentes disciplinas, que requiere del aporte del resto de los profesionales para obtener el logro de los objetivos comunes.

Tabla 14

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Composición	Acción y resultado de componer elementos.	<p>-“Hay dos monitores, bueno un monitor que es profesor también y somos cuatro profesores, la asistente social y hay una psicóloga” (Prof.1)</p> <p>-“Hay dos fonoaudiólogas, dos psicólogas, tres fonoaudiólogos, mmm... una asistente social y todos los profesores, profesor de educación física, de música, hay una profesora de lenguaje y las demás somos las diferenciales” (Prof.2)</p>
Rol	Función o acción que una persona desempeña en un lugar o situación.	<p>-“Vemos cuales son las necesidades de cada curso” (Prof.1)</p> <p>-“Ellos siempre están acompañando a la medida o misión u objetivo del taller” (Prof.2)</p>
Organización	Forma como se dispone u organiza un sistema para lograr algún propósito	<p>-“Con consejos de profesores, con reuniones de equipo generalmente cuando hay un caso puntual” (Prof.1)</p> <p>-“Se organiza en las reuniones técnicas y en el pasillo” (Prof.2)</p>

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Rol del profesor Diferencial	Función que asume el profesor diferencial dentro del equipo multidisciplinario.	<p>-“Somos las que hacemos todo, lo que le falte a los chiquillos y que no podemos hacer solicitamos ayuda a la asistente social” (Prof. 1)</p> <p>-“O sea yo creo que tiene una labor primordial junto con la familia, [...] esto tiene que ser un trabajo en conjunto y así se lograrían muchas más cosas de lo que uno quiere” (Prof. 2)</p>



**CATEGORÍA:** Familia

**DEFINICIÓN:** Grupo de personas unidas por vínculos consanguíneos, de alianza y/o uniones de hecho, los cuales se caracterizan por una estabilidad y durabilidad en el tiempo.

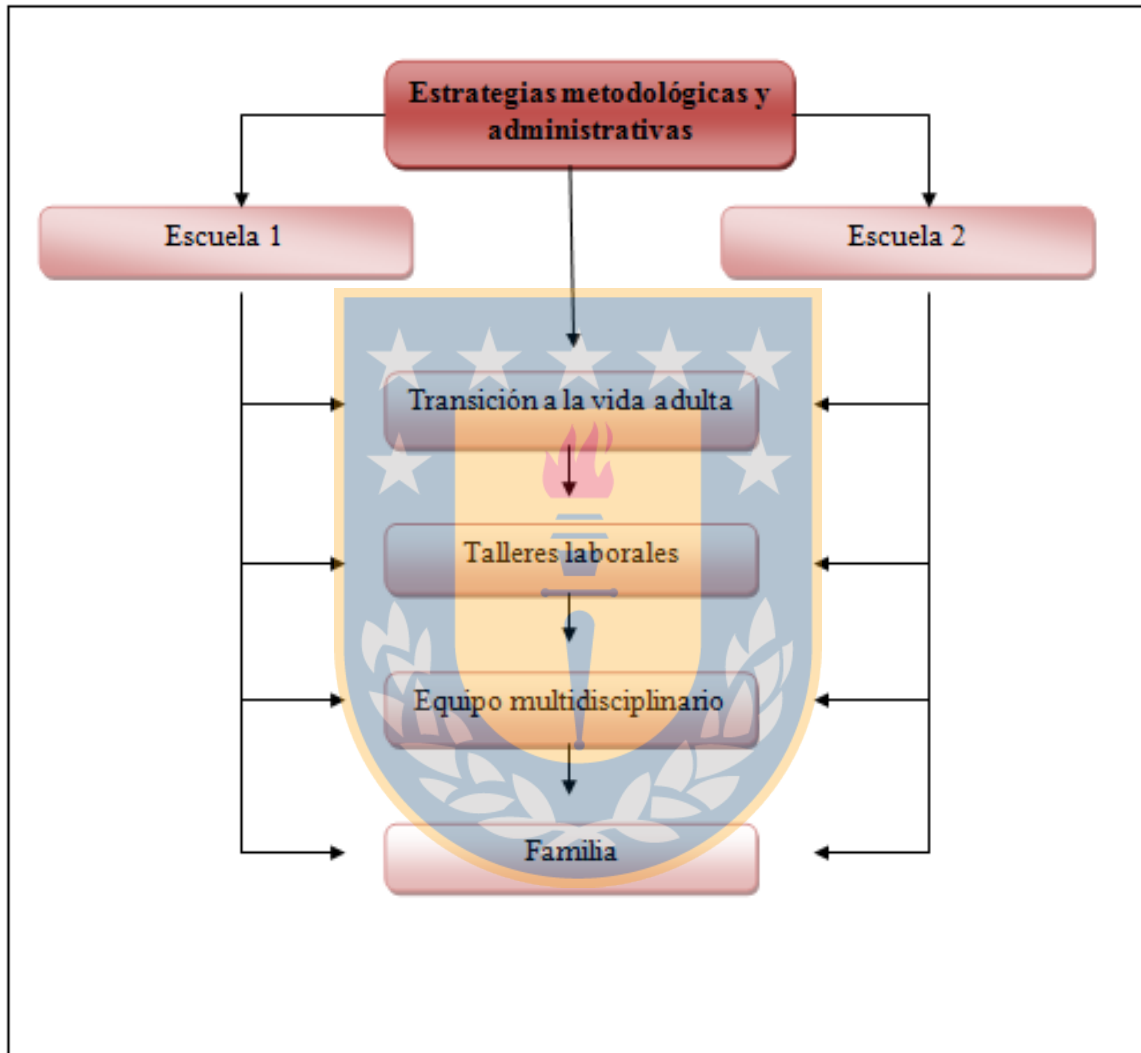
Tabla 15

CÓDIGO	DEFINICIÓN	CITAS
Rol	Función o acción que una persona desempeña en el proceso de transición a la vida adulta.	-“El rol de la familia eh ese debería ser fundamental pero es en teoría, nosotros no tenemos mucho apoyo de familias” (Prof. 1)  -“Es súper complicado porque las mamas, yo digo las mamas porque casi siempre son ellas las que vienen, falta mucho porque uno las incentiva a que vengan... y no viene” (Prof.2)
Participación	Involucración que tiene la familia en el proceso de la transición a la vida adulta.	-“En reuniones de apoderado y en reuniones con solamente con los jóvenes que van a práctica... llamados telefónicos se cita que vengan cuando ocurre algo en el colegio pero también se les llama para decirles mire su hijo logró esto... buscar lo positivo” (Prof.1)  -“Bueno se incluye informando en las reuniones, se incluye haciendo charlas” (Prof.2)  -“Comunicarnos a diario, por teléfono que es lo más rápido, las comunicaciones” (Prof.2)

#### 4.4 Codificación axial

**Figura 1**

*Categorías centrales.*



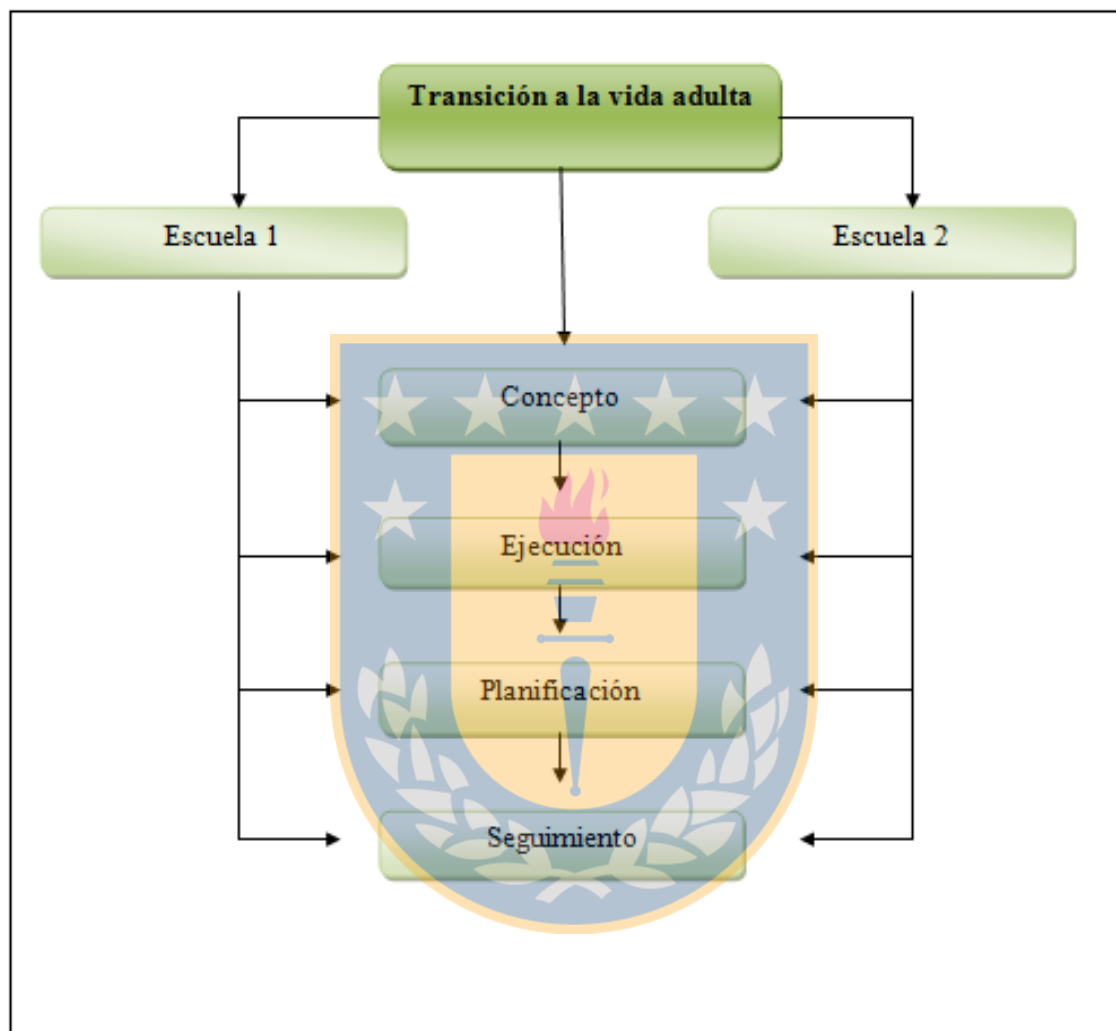
*Nota:* Elaboración propia



Categoría 1: Transición a la vida adulta

**Figura 2**

*Transición a la vida adulta*



*Nota:* Elaboración propia

Esta categoría se relaciona con los conceptos que poseen directivos y docentes diferenciales sobre el término de transición a la vida adulta y cómo se lleva a cabo el proceso en los establecimientos de educación especial estudiados. De esta categoría se desprenden los siguientes códigos:

- a) **Concepto:** Hace referencia a la formulación de una idea o imagen que poseen los directivos y profesores diferenciales, de escuelas especiales, sobre el término de transición a la vida adulta.

El resultado de éste código demuestra que tanto directivos como profesores, de ambos establecimientos, están en conocimiento de lo que significa el término de transición a la vida adulta.

#### EJEMPLO DE CITAS:

- *Para que los jóvenes tengan una madurez y se comporten o sea su comportamiento sea lo más similar o más parecido a la vida que tiene un joven de su edad cronológica, que participen en actividades que realizan los jóvenes a su edad. (Prof. 1)*
- *Preparando digamos a los alumnos y a los estudiantes para la vida del trabajo o la vida de la, la vida cotidiana ya, en donde puedan resolver situaciones e... como personas e... más independientes. (Dir. 2)*

- b) **Ejecución:** En este código se refiere a cómo realizan o llevan a cabo el proceso de la transición a la vida adulta en los establecimientos de educación especial.

En este apartado se evidencia que los establecimientos tratan de dar respuesta a éste proceso mediante la implementación de diferentes estrategias. La escuela 1 cuenta con asignaturas enfocadas al área de la vida adulta y la formación laboral para así otorgar una mayor independencia a los jóvenes, mientras tanto que la escuela 2, planifica en base al programa de transición a la vida adulta que entrega el Ministerio de Educación.

#### EJEMPLO DE CITAS:

- *Tenemos asignaturas como vida adulta donde uno trabaja toda la parte eh... la formación sexual, la formación moral de los chiquillos. (Prof. 1)*
- *Las otras asignaturas que tenemos nosotros es legislación laboral [...] leyes laborales, sobre derechos del trabajador, sobre obligaciones de los trabajadores porque al final la finalidad de esta escuela es que se integren en el trabajo. (Prof. 1)*
- *Se planifica en base al programa de transición a la vida adulta. (Dir. 2)*

c) **Planificación:** Se refiere al proceso con el que los establecimientos establecen normas para trabajar la transición a la vida adulta.

Ambos establecimientos coinciden en el modo de planificación, ya que utilizan el PAI (Plan de apoyo individual), sin embargo la escuela 1 cuenta con planes y programas propios enfocados en la preparación para el mundo laboral y también cuenta con planificaciones mensuales basadas en el PAI y en las bases curriculares de educación básica, mientras que la escuela 2 utiliza el plan de transición para la vida adulta para elaborar el PAI y además cuentan con adecuaciones curriculares basándose en las bases curriculares.

#### EJEMPLO DE CITAS:

- *En el modelo de planificación nosotros tenemos los PAI. (Prof. 1)*
- *Nos enfocamos en las bases curriculares de la educación básica. (Prof. 2)*
- *Y lo otro es el eh los planes y programas que tiene la escuela ya que porque aquí hay planes y programas de prevención de riesgos, de legislación laboral y de vida adulta. (Prof. 1)*
- *Plan de apoyo individual em... en las áreas que establece el plan de transición para la vida adulta. (Dir. 2)*

- *Las adecuaciones curriculares, las que estamos trabajando desde el año pasado, con las bases curriculares. (Prof. 2)*

**d) Seguimiento:** Hace referencia a la acción que realizan los establecimientos para acompañar a los alumnos ya egresados.

El resultado de éste código deja en evidencia la existencia de grandes diferencias a la hora de realizar el seguimiento a sus alumnos. La escuela 1 realiza un seguimiento por dos años luego de que sus alumnos egresan, prestándoles apoyo cuando es necesario, ya sea con algún dato laboral o en un ámbito personal, mientras que la escuela 2 se enfoca en entregar orientaciones a los apoderados sobre donde continuar con la educación de los alumnos que están a punto de egresar.

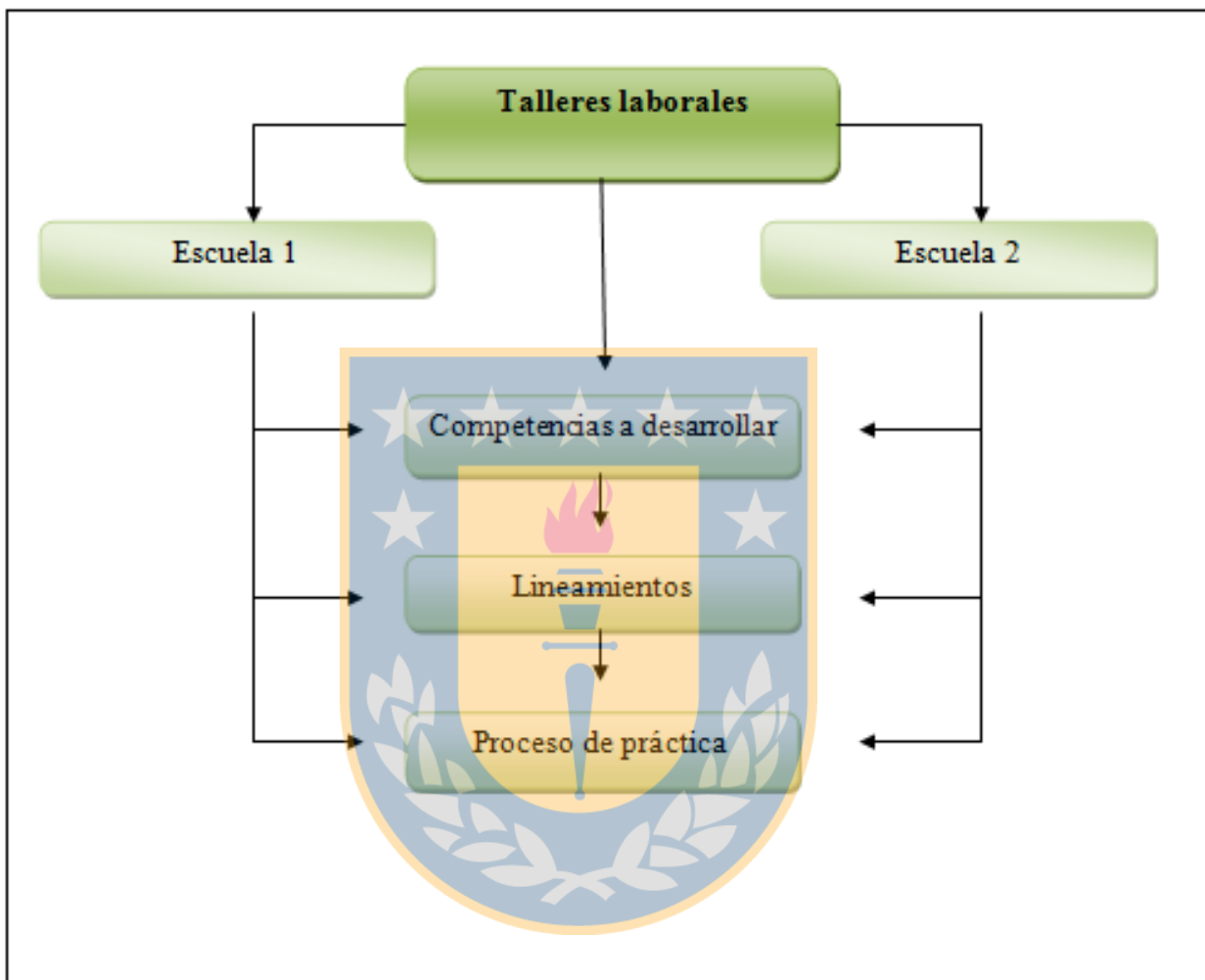
**EJEMPLO DE CITAS:**

- *Nosotros hacemos un seguimiento por dos años, este seguimiento puede ser visita, llamado telefónico, de pronto ir a las empresas. (Dir. 1)*
- *Nosotros sabemos siempre de ellos eh... llaman o con los profesores se comunican por Whatsapp, Facebook y todo (Prof. 1)*
- *Cuando los jóvenes necesitan algún dato o nosotros sabemos de algún dato y pensamos que los que ya egresaron pueden hacerlo se les llama, se conversa con ellos, se les acompaña. (Prof. 1)*
- *Nosotros tenemos contacto con ellos y sabemos cuándo están bien, cuando tienen alguna dificultad, cuando necesitan de apoyo de nosotros. (Prof. 1)*
- *Decirle más o menos en donde se podrían seguir digamos, en algún centro para seguir sus estudios, porque la idea no es que se queden en la casa. (Prof. 2)*

Categoría 2: Talleres laborales

**Figura 3**

*Talleres laborales*



*Nota:* Elaboración propia

La siguiente categoría está vinculada con el funcionamiento que actualmente poseen los talleres laborales en un establecimiento educativo especial. De esta categoría se desprenden:

a) **Competencias a desarrollar:** Este código hace referencia a una aptitud o idoneidad para realizar una tarea relacionada con la vida laboral. Tal como lo menciona el Mineduc (2013) dichas competencias hacen alusión a:

...al manejo de variadas estrategias personales que favorecen la resolución de problemas y que dado su carácter universal, son transferibles a un amplio abanico de situaciones y dinámicas de interacción social, pese a que el énfasis esté puesto en su aplicación en contextos ocupacionales. (p.163)

Para este apartado los entrevistados de la escuela 1 se refieren a que se deberían desarrollar principalmente las habilidades genéricas y valores para luego aprender competencias laborales específicas, ya sean reforzándose en la empresa en donde realizan práctica laboral o en la escuela, a diferencia de la escuela 2 en donde básicamente destacan el desarrollo de habilidades genéricas asociándolas a que los alumnos logren cierta independencia en el hogar.

EJEMPLOS DE CITAS:

- *Es una etapa muy complicada en donde nosotros pretendemos aquí adentro del establecimiento, es que los chiquillos desarrollen las competencias genéricas, y después van a la empresa, porque en la empresa aprenden el oficio, todas las destrezas laborales. (Dir.1)*
- *El otro taller que aparte de ser cooperador y agentes activos en su hogar, puedan también a lo mejor ejercer alguna labor fuera de acá. (Prof.2)*

b) **Lineamientos:** Este código se define como aquellas orientaciones pedagógicas y conceptuales que define el Ministerio de Educación con el apoyo de la comunidad académica.

En este apartado se puede mencionar que en la Escuela 1 se enfocan en un multiparadigma (modelo ecológico, modelo de mercado, modelo social y modelo funcional), en las bases de la inclusión, los decretos con los que se rige el establecimiento y actualmente se encuentran en capacitación para la implementación

del DUA en dicha escuela. En relación a la segunda escuela los entrevistados mencionaron que los lineamientos de su establecimiento eran los decretos por los que se rige el colegio (87/90, 170/09 y 83/15) y la inclusión. Cabe mencionar que ambas escuelas coinciden en que se rigen por los principios de la inclusión de las personas en situación de discapacidad a la sociedad.

#### EJEMPLOS DE CITAS:

- *A ver... partimos de la base de la inclusión, la inclusión es la base de esto, ese sería la principal y de ahí deriva todo tipo de cosas. (Dir.1)*
- *Que sean incluidos dentro de la sociedad, que sean incluidos en la familia, porque ustedes saben que eso también cuesta (Prof.2)*

**c) Proceso de práctica:** Periodo en donde se validan los conocimientos obtenidos en la etapa formativa y que se caracteriza por la vinculación entre el establecimiento educativo y el mundo empresarial.

El resultado de este código se puede evidenciar que la escuela 1 tiene más experiencia con el tema de la realización de las prácticas laborales ya que al momento de conseguir una efectúan diferentes visitas a empresas en donde el objetivo es convencer al empresario, si este acepta se firma un convenio en donde se especifican los términos. En relación al funcionamiento de esta los alumnos a medida que van pasando las semanas van aumentando su carga horaria en la empresa para evitar la fatiga laboral. En cuanto a la forma de evaluación de la prácticas la escuela 1 lo hace mediante la confección de un PAI, en donde identifican aquellas actividades que deben realizar en la empresa y las competencias que deben poseer, para luego finalmente hacer un balance de aquellas actividades que el alumno realizo y las que no. Los encargados de la evaluación son el profesor diferencial, encargada de evaluación y el monitor de la empresa en donde está desempeñando sus labores.

La segunda escuela en cambio aún se encuentra en un proceso de modificación, en donde actualmente solo se están realizando pasantías laborales en algunos talleres, ya que los otros aún se encuentran iniciando este proceso. La manera en que consiguen las pasantías laborales es similar a la de la escuela 1, ya que deben realizar visitas a las empresas para generar dichas instancias de aprendizajes laborales de los alumnos. El funcionamiento de las pasantías, los jóvenes asisten una jornada a la empresa para luego asistir al establecimiento. La docente a cargo del taller asiste cada 15 días a la empresa a realizar una retroalimentación con el monitor del alumno, en donde se discuten las fortalezas y las debilidades que este presenta. Finalmente la forma de evaluar a sus alumnos es a través de una pauta de apreciación del funcionamiento.

#### EJEMPLOS DE CITAS:

- *Debemos partir de la base de que el discapacitado, la gente que nosotros trabajamos tiene poca tolerancia al trabajo, al esfuerzo laboral, entonces las pasantías laborales tienen que ir de menos a más. (Dir.1)*
- *Si la profesora tiene o maneja un buen lobby lo va hacer bien y si plantea bien el... va a conseguir un centro de práctica no hay mayor. (Prof.1)*
- *Una vez que la empresa acepta al joven eh como les contaba yo se hace un convenio, en donde la, el colegio se compromete a que los jóvenes van asistir, al principio comienzan dos veces por semana de 10 a 1 y a medida que los chiquillos ya uno ve que están funcionando que es de su interés, porque nosotros respetamos mucho los intereses de los chiquillos, ninguno va a un lugar que no le gusta o él que no se siente capaz. (Prof.1)*
- *Nosotros hoy día estamos en proceso de como de modificación de todo la parte laboral porque es bien complejo yyyy... se están trabajando mmm... básicamente ahora estamos con unas pasantías al interior de la escuela, para algunos talleres laborales. (Dir.2)*



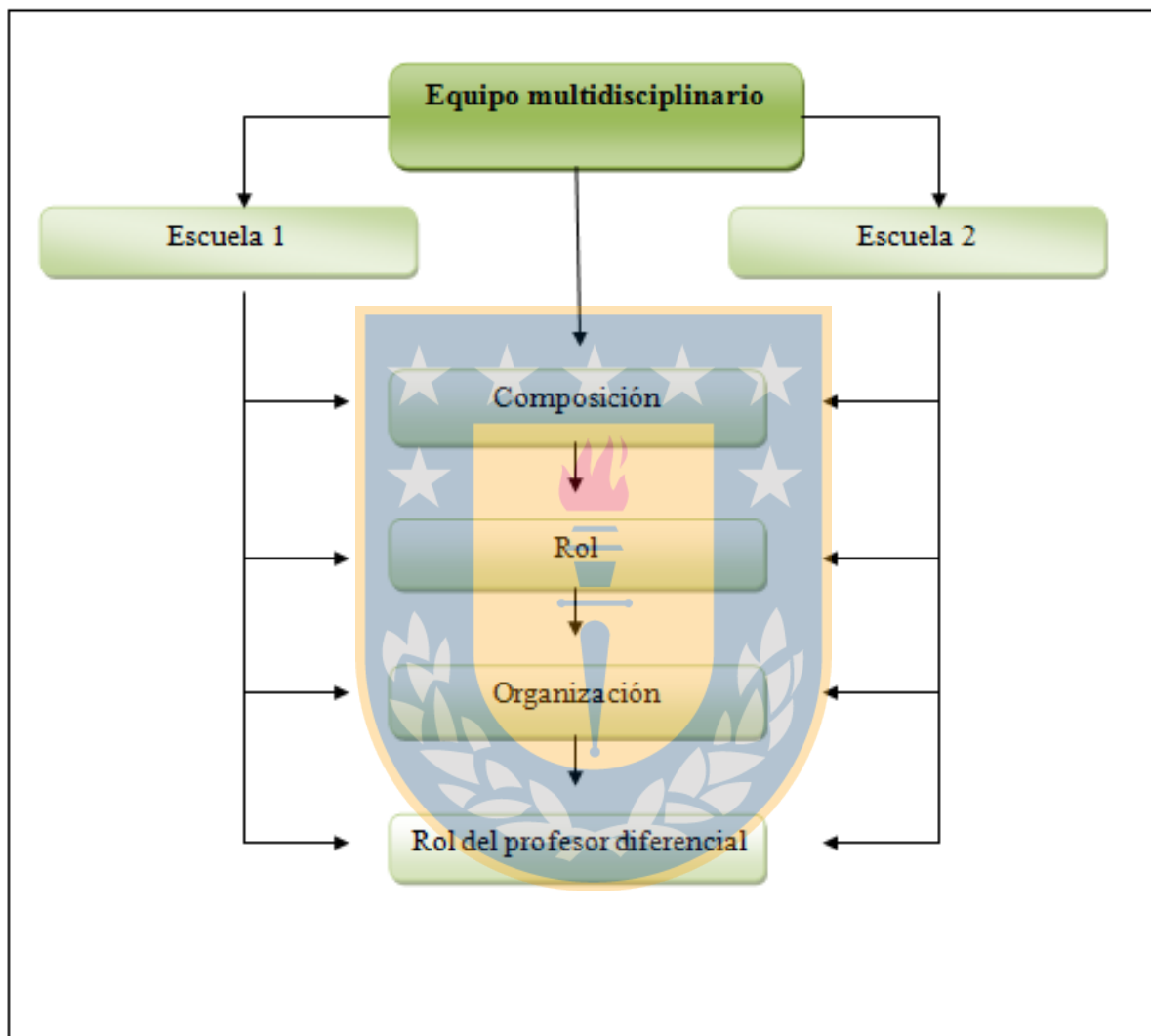
- *Entonces la profesora iba de repente, no sé, cada 15 días o una vez al mes a hablar con la persona, la profesora o la asistente social, a hablar con el que estaba a cargo del chico y ahí se iban haciendo la, emmm, como se dice, el feedback para ir apoyando al chico cuando venía. (Prof.2)*



Categoría 3: Equipo multidisciplinario

**Figura 4**

*Equipo multidisciplinario*



*Nota:* Elaboración propia

Esta categoría hace mención al rol, composición y organización que desempeñan los diferentes profesionales dentro de un establecimiento. De esta categoría se desprenden:

- a) **Composición:** hace referencia a cuáles son los profesionales que componen el equipo multidisciplinario dentro de los establecimientos.

El resultado de este código da a conocer que ambos establecimientos cuentan con los profesionales idóneos para trabajar con los estudiantes, sin embargo en la Escuela 1 cuentan con monitores capacitados para trabajar en los distintos talleres impartidos por el establecimiento, y en la Escuela 2 cuentan con más profesionales especializados debido a la diversidad de alumnos.

**EJEMPLO DE CITAS:**

- *Hay dos monitores, bueno un monitor que es profesor también y somos cuatro profesores, la asistente social y hay una psicóloga que viene más que nada a hacer evaluaciones iniciales. (Prof. 1)*
- *Está compuesto por 3 kinesiólogo dos psicólogos dos fonoaudiólogos una asistente social y el jefe de UTP componemos como el gabinete técnico pero aparte de este gabinete técnico contamos con dos profesores de educación física una profesora básica que trabaja el área de lenguaje contamos con profesor de música y los demás son profesores de educación diferencial. (Dir. 2)*

- b) **Rol:** Hace mención a la función o acción que desempeñan los distintos profesionales dentro de un establecimiento.

En el resultado de este código se puede apreciar que ambas escuelas buscan potenciar las habilidades que posea cada alumno, realizando trabajo colaborativo para así identificar las necesidades que presentan, y trabajar en función a ello.

**EJEMPLO DE CITAS:**

- *Haber nosotros trabajamos con los chiquillos de acuerdo, como les dije al comienzo, de acuerdo a las habilidades que ellos tienen (Dir. 1)*
- *En los consejos de profesores nosotros vemos cuales son las necesidades de cada curso (Prof. 1)*

- *Hacemos de todo, vemos cada caso de los chiquillos, las necesidades que tienen y el que puede hacer algo lo hace o el que puede ayudar (Prof. 1)*

c) **Organización:** Forma en cómo se dispone u organiza el equipo multidisciplinario para dar respuesta a las necesidades de los alumnos.

De este aparatado se puede mencionar que los dos establecimientos entrevistados realizan consejo de profesores todas las semanas, además de conversaciones periódicas sobre los avances o necesidades presentadas por los alumnos

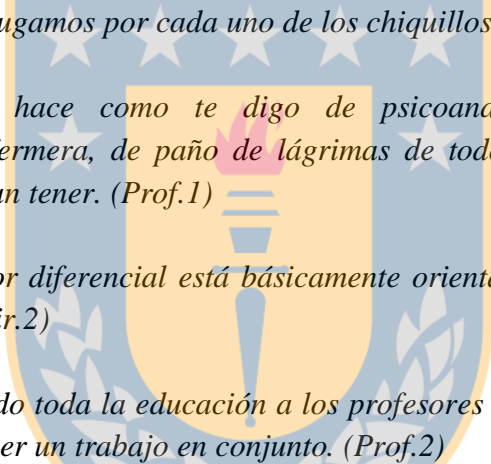
#### EJEMPLO DE CITAS:

- *Eh, como se organiza... con consejos de profesores, con reuniones de equipo generalmente cuando hay un caso puntual se... nosotras nos reunimos casi todos los recreos (Prof. 1)*
- *Porque todos nosotros tenemos que saber lo que pasa con todos los chiquillos entonces así se organiza el trabajo porque si el tío no sabe porque hay un alumno que no quiere ir a su clase y yo si lo sé, yo lo digo entonces eso a nosotros nos facilita mucho el trabajo, si un joven no quiere o no puede aprender como yo le enseño va con otro profesor o tomamos algún taller en la tarde de los talleres cognitivos (Prof. 1)*
- *Bueno nosotros tenemos reuniones técnicas todos los días jueves con el equipo y con los distintos niveles ya eee... por lo tanto nos reunimos el equipo multiprofesional con los profesores de asignaturas con los profesores diferenciales que son como los profesores jefes de cada nivel ellas son reuniones que están programadas y que se hacen periódicamente todos los meses todas las semanas (Dir. 2)*
- *En cuanto al trabajo colaborativo si existe y se organiza en las reuniones técnicas y en el pasillo jajaja, en donde se le ocurren ideas lo organizan (Prof.2)*

d) **Rol del profesor diferencial:** Entendido como la función que asume el profesor diferencial dentro del equipo multidisciplinario.

Según las respuestas obtenidas se puede establecer que en la Escuela 1, tanto el directivo como el profesor especialista, hacen hincapié en que los profesores diferenciales son los que realizan una labor primordial y multifacética para que los estudiantes puedan lograr un éxito en lo que se proyectan en un principio, mientras que en la Escuela 2 los profesores diferenciales trabajan sólo en el área social y vocacional, recalcando que este trabajo debe ser en conjunto con la familia.

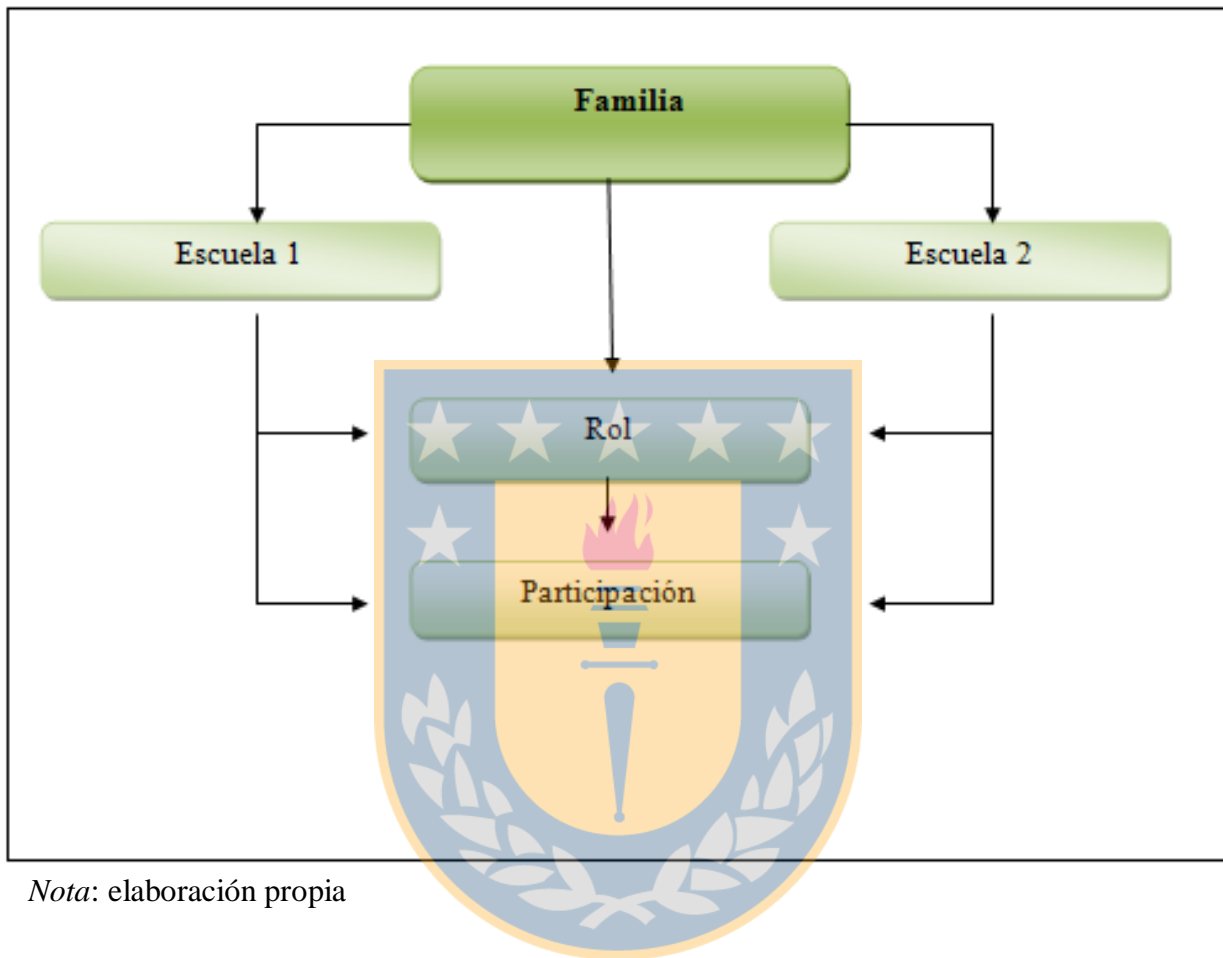
#### EJEMPLO DE CITAS:

- 
- *Nosotros nos jugamos por cada uno de los chiquillos. (Dir.1)*
  - *Entonces uno hace como te digo de psicoanalista, psicóloga, psiquiatra, enfermera, de paño de lágrimas de todos los problemas que ellos puedan tener. (Prof.1)*
  - *Aquí el profesor diferencial está básicamente orientado área social y vocacional. (Dir.2)*
  - *Está entregando toda la educación a los profesores y no a la familia, esto tiene que ser un trabajo en conjunto. (Prof.2)*

Categoría 4: Familia

**Figura 5**

*Familia*



*Nota:* elaboración propia

Esta categoría hace referencia a la relación que existe entre el establecimiento y la familia en torno al desarrollo de la transición a la vida adulta de los estudiantes. De esta categoría se desprenden:

a) **Rol:** código que se refiere a la función o acción que una persona desempeña en el proceso de transición a la vida adulta.

El resultado de este código arroja que tanto la escuela 1 como la escuela 2 concuerdan en que el rol de la familia debiese ser el más importante, para tener mayores logros, pero no lo es debido a la baja expectativa, poco involucramiento y barreras que impone esta en todo el proceso de la transición a la vida adulta.

#### EJEMPLO DE CITAS:

- *Es la que menos le exige, pero también es la que menos le da. (Dir.1)*
- *Le importa porque del que rinde puede esperar algo, de este no, sólo la pensión.(Dir.1)*
- *Ellos no tienen proyecciones con su hijo. (Prof.1)*
- *La familia debiera tener un rol bastante importante dentro del trabajo que se hacen con los alumnos. (Dir.2)*
- *Vienen tres a cuatro apoderadas de cien. (Prof.2)*

**b) Participación:** Involucración que tiene la familia en el proceso de la transición a la vida adulta.

De acuerdo a las respuestas de los entrevistados existe el factor común de que la familia no mantiene una participación activa dentro de los establecimientos, aunque los dos han intentado por distintos medios motivarlos, pero no obtienen resultados positivos por sobre protección de estos hacia el estudiante. Además la escuela 1 y 2 incluyen a la familia, dentro del proceso de la transición a la vida adulta, con procedimientos similares como las invitaciones a charlas del tema, citación a reuniones y llamados telefónicos.

## EJEMPLOS DE CITAS:

- *Vienen poco a las reuniones de apoderados en general. (Prof.1)*
- *Al padre muy difícil motivarlo. (Dir.1)*
- *Se incluye haciendo charlas. (Prof.2)*
- *Se hace mucho trabajo con ello pero a veces hay poca recepción por parte de los padres ya hay padres muy sobre protectores, padres con muchos temores, con muchos miedos. (Dir.2)*





## Conclusión

Esta investigación dará a conocer el estado actual de las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan los establecimientos de educación especial, de la comuna de Los Ángeles, para orientar la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual que cursan el nivel laboral.

La transición a la vida adulta (en adelante TVA) es un proceso complejo de abordar para toda la sociedad, y aún más en los jóvenes que presentan discapacidad intelectual, debido a que necesitan un apoyo adicional que les permita una adultez activa y plena dentro de la sociedad. Por lo tanto para avanzar en esta temática el MINEDUC (2013) plantea que:

Los docentes y los equipos responsables del diseño, implementación y evaluación de los procesos educativos, cuentan con los conocimientos y las herramientas técnicas pedagógicas necesarios para que las NEE que presenten sus estudiantes, sean atendidas en el marco del currículo común con los apoyos y las adecuaciones necesarias. (p.3)

Para dar respuesta al primer objetivo de la investigación, la Unidad de Educación Especial del Ministerio de Educación (2013) propone que la planificación de este proceso debiera considerarse desde el Proyecto educativo institucional (en adelante PEI) de cada establecimiento, ya que:

Se asegura a priori el compromiso y la activa participación de todos los integrantes de la Comunidad Educativa. En otras palabras, la Planificación de la Transición no se puede asumir como una acción aislada, cuya responsabilidad se limita a los docentes, sino que demanda la movilización de todo el recurso humano disponible, incluyendo claramente a los directivos, a profesionales asistentes de la educación, asistentes de educación, a las familias y a representantes del tejido sectorial que forman parte de las Redes Comunitarias de Apoyo.(p.46)

De acuerdo al análisis documental de los PEI se puede establecer que la visión y misión de los establecimientos analizados consideran implícitamente el desarrollo de la TVA, debido a que apuntan a formar estudiantes capaces de desenvolverse dentro de la sociedad y

participar activamente de ella, para esto cuentan con apoyo de un equipo multidisciplinario, de acuerdo a las necesidades del establecimiento, y con estrategias que buscan involucrar a la familia en dicho proceso.

Ambos establecimientos se rigen bajo el decreto 87, el cual aborda áreas relacionadas con la TVA, tales como, vocacional, social, cognitivo funcional, físico motor y artístico, lo que permite asegurar el desarrollo de habilidades en los alumnos.

Con respecto a la formación sociolaboral se encuentran grandes diferencias debido a que una escuela se especializa en formación laboral, contando con monitores especializados para cada taller y prácticas laborales de acuerdo a los intereses de los estudiantes, a diferencia de la otra escuela que le da mayor énfasis a la formación valórica de sus estudiantes y actualmente se encuentra en desarrollo el proceso laboral.

Para dar respuesta al segundo objetivo se determina que los establecimientos están en conocimiento del concepto de la TVA por lo que lo están incorporando actualmente en sus quehaceres pedagógicos a través de diferentes estrategias.

La Guía: Educación para la transición, orientaciones técnico-pedagógicas de gestión institucional para favorecer la transición hacia la vida adulta activa para estudiantes que presenten necesidades educativas especiales múltiples en el tramo comprendido entre los 14 y 26 años de edad cronológica, propone un conjunto de estrategias que facilitarán la gestión y planificación de la TVA. Algunas de las estrategias basadas en el enfoque ecológico funcional se clasifica en tres grupos:

- a) Estrategias a nivel de gestión institucional:
  - Capacidad de los directivos y docentes de asumir el liderazgo del PEI, teniendo en cuenta el proceso de la transición a la vida adulta. A nivel institucional, resultara inimaginable poder desarrollar un Plan de transición si no se tiene las consideraciones desde el propio PEI.
  - Conformación de un equipo multiprofesional que esté a cargo de la propuesta de la TVA. La dirección del establecimiento debe facilitar las instancias de trabajo de los profesionales, en donde se definan las responsabilidades y carga horaria de cada integrante, para facilitar el trabajo en torno al tema.

- Seleccionar docentes y profesionales capacitados para asumir este proceso.
- b) Estrategias Pedagógicas Globales:
- Acciones orientadas a favorecer la participación del estudiante en su contexto comunitario (realizar compras, acceder a servicios, interactuar, entre otros). Los alumnos conocerán los elementos de su comunidad para luego explorar y experimentar los aprendizajes bajo un contexto real.
  - Posibilidad de apoyar a los y las estudiantes en los procesos de Exploración Personal y Contextual, así como también en la búsqueda, definición y concreción de sus preferencias y expectativas futuras, a través del desarrollo y fortalecimiento del Proyecto de Vida.
  - Promover las dos rutas de formación laboral, intraescolar (talleres, circuitos formativos, clubes, academias, entre otras instancias) y extraescolares (pasantías y práctica profesional).
- c) Estrategias Pedagógicas Específicas:
- La utilización de un inventario ecológico que pretende seleccionar y enseñar los aprendizajes prioritarios establecidos en el currículo; basándose en los ambientes actuales y futuros en los que participa o participará cada estudiante.
  - La instrucción sistemática busca permanentemente la o las estrategias de enseñanza y de aprendizaje que mejor se ajusten a los requerimientos de cada estudiante.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede concluir que los establecimientos cuentan con estrategias de gestión institucional tales como un equipo multiprofesional encargado de planificar y desarrollar el proceso de la TVA, además de mencionar en su PEI implícitamente este proceso.

En cuanto a las estrategias pedagógicas globales una de las escuelas cumple a cabalidad este apartado, puesto que realizan circuitos comunitarios que favorecen la inserción y la autonomía del alumno dentro de la comunidad en que se desenvuelve, además consideran los intereses y capacidades que tienen los estudiantes a la hora de elegir el taller y la práctica laboral.

Las estrategias pedagógicas específicas que cuentan ambos establecimientos son a través de la utilización de la instrucción sistemática e inventario ecológico, ya que verifican las fortalezas y debilidades que el alumno tiene, tomando en cuenta el entorno en el que se desenvuelven, y a partir de eso buscan la manera más apropiada para lograr el aprendizaje.

Para efectos de esta investigación, los datos recabados, a través de la entrevista semiestructura realizada a docentes y directivos de escuelas especiales y el análisis documental de los proyectos educativos institucional, se clasificarán en dos tipos de estrategias, las administrativas y las metodológicas.

## **Estrategias administrativas destinadas al proceso de la TVA**

### **1. Planificación**

De acuerdo a la información analizada sobre las planificaciones que utilizan las escuelas investigadas se pudieron reconocer las siguientes:

- Planificación de los apoyos individualizados (PAI), con la finalidad de:  
...responderá las NEE que presenta el/la estudiante, después de haber desarrollado un proceso de evaluación integral e interdisciplinaria mediante el cual, fueron identificadas las ayudas, los apoyos y los servicios especializados que él o ella necesita para desarrollarse, aprender y progresar... (Mineduc, 2013, p.50)
- Planificaciones basadas en las adecuaciones de los aprendizajes de las bases curriculares con la finalidad de que el alumno tenga una participación, permanencia y progreso en el sistema educacional, sin dejar de lado el desarrollo de sus capacidades.
- Planificación teniendo cuanta áreas de la terapia ocupacional (actividades de la vida diaria, trabajo, tiempo libre, estudio, etc.)

## 2. Lineamientos

Las orientaciones por las que se rigen los establecimientos estudiados son las siguientes:

- Bases de la inclusión (participación, inclusión en la sociedad, igualdad de oportunidades, accesibilidad, etc.)
- Decreto 170/09, Decreto 87/90 y Decreto 83/15
- Bases curriculares de Educación Parvularia y Educación Básica.
- Planes y programas propios que crea cada establecimiento para darle énfasis al proceso de la TVA.
- Diseño Universal del Aprendizaje (DUA), es una estrategia de respuesta a la diversidad, cuya finalidad es maximizar las oportunidades de aprendizaje de todos los estudiantes, considerando sus habilidades, estilos de aprendizaje y preferencias.
- Multiparadigma, este modelo está relacionado con el enfoque ecológico, de mercado, social y funcional.

## 3. Evaluación de las pasantías/prácticas

El modo en que se evalúan los conocimientos obtenidos en la etapa de formación sociolaboral fue a través de:

- Pautas de apreciación sobre el desempeño de los estudiantes en los centros de práctica.

## Estrategias metodológicas destinadas al proceso de la TVA:

### 1. Ejecución de la TVA

La forma de llevar a cabo en el ámbito metodológico dicho proceso es a través de:

- Desarrollo de un trabajo en todos los niveles educativos, partiendo de Pre-básico hasta talleres laborales, considerando las habilidades que poseen los estudiantes al inicio de éste proceso. De acuerdo a lo que se quiere desarrollar se realiza un trabajo individual o grupal, incluyendo a la comunidad realizando circuitos comunitarios.

## 2. Competencias a desarrollar en los talleres laborales

Las aptitudes que se buscan desarrollar en los alumnos, por parte de los establecimientos investigados son:

- Habilidades genéricas, sociales y laborales que les permitan a los estudiantes enfrentar cualquier trabajo de acuerdo a sus intereses y capacidades.

## 3. Proceso de prácticas/pasantías

El método utilizado por las escuelas estudiadas con el fin de desarrollar aprendizajes sociolaborales, son a través de:

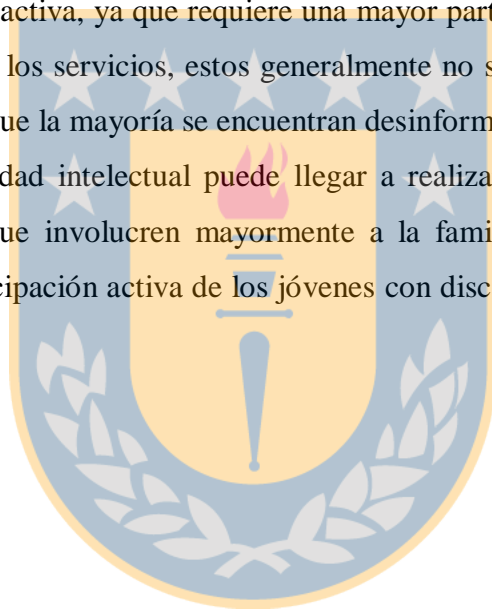
- Utilización de ambas rutas de formación laboral, la intraescolar y extraescolar.
- Una vez establecidos los intereses de los alumnos, se elige un centro de práctica acorde a su perfil, acudiendo a los contactos más cercanos (empresas), posteriormente se firma un convenio entre las partes involucradas, en donde se establece la asistencia, horarios y los deberes de la empresa y la institución.
- Cuando comienzan a asistir al centro de practica/pasantía lo hacen solo un par de horas a la semana, luego se va aumentando paulatinamente la carga horaria. Este proceso se realiza siempre acompañado de una tutora que la empresa le asigna, quien se encarga de instruirlos en las actividades que deben realizar.
- El establecimiento realiza una supervisión cada 15 días aproximadamente para verificar el desempeño del estudiante, lo que permitirá crear un plan de actividades con el fin de reforzar aquellas áreas deficitarias.
- Cuando los alumnos están próximos a egresar, el establecimiento entrega orientaciones a las familias para el futuro de ellos.
- Se realizan seguimientos por parte del establecimiento durante dos años, a través de visitas al hogar o trabajo y llamados telefónicos, para verificar el bienestar de los estudiantes.

Respondiendo al tercer objetivo planteado, el cual se refiere al rol del equipo multidisciplinario y redes de apoyo en el proceso de TVA. El equipo multidisciplinario está compuesto por el profesor diferencial, asistente social, psicóloga, kinesiólogo,

fonoaudiólogo y monitores, quienes realizan un trabajo colaborativo en el cual organizan jornadas alternas que permiten la toma de decisiones de las acciones que deben realizar para desarrollar las habilidades sociolaborales en los alumnos.

A lo largo de esta investigación se pudo identificar que la familia tiene una participación débil dentro del proceso debido a las bajas expectativas que tienen de sus hijos, lo que genera una barrera dentro de la TVA.

Para finalizar se puede concluir que los establecimientos de educación especial estudiados actualmente conocen y utilizan algunas de las estrategias que propone el MINEDUC en su guía para la TVA (2013), sin embargo estas medidas no son suficientes para asegurar una adultez activa, ya que requiere una mayor participación de la familia y la comunidad. En relación a los servicios, estos generalmente no se involucran en el proceso de formación laboral, ya que la mayoría se encuentran desinformados de lo que una persona en situación de discapacidad intelectual puede llegar a realizar. Por lo tanto, se debiera innovar en estrategias que involucren mayormente a la familia y a los servicios, para asegurar el acceso y participación activa de los jóvenes con discapacidad intelectual en una sociedad más inclusiva.



## Referencias

Arnau, J., Anguera, M. y Gómez, J. (1990). *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento*. Murcia: Universidad, Secretariado de Publicaciones.

Bisquerra, R. (2007). *Métodos de Investigación Educativa (Guía Práctica)*. Barcelona-España: Ediciones Ceac.

Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y análisis cualitativo. *Cinta Moebio*, 23, 204-216.

Consultora en Estudios, Asesorías y Planificación en Desarrollo Local. (2002). *Informe final de la situación de la formación laboral en educación especial*. Santiago, Chile: Ceas, Ltda.

Domínguez, S. y Quintana, A. (2014). Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 6 (1), 1-16.

ENDISC (2004). Resultado nacional prevalencia de personas con discapacidad en Chile.

Recuperado de

[http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/encuestas\\_discapacidad/pdf/presentacionresultadosnacionaldeladiscapacidad.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/presentacionresultadosnacionaldeladiscapacidad.pdf)

FEAPS (Ed.). (2007). *Planificación centrada en la persona experiencia de la fundación San Francisco de Borja para personas con Discapacidad Intelectual*. Madrid, España: EPEL S.L.



Ferrans, C. (1990). Desarrollo de un índice de calidad de vida de los pacientes con cáncer. *OncologyNursing*, 17 (3), 15 – 21.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. (Tercera edición).

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México: Mc Graw Hill.

Hernández, J., Herrera, L., Martínez, R. y Paéz, J. (2011). *Seminario: Generación de Teoría Fundamentada*. Recuperado de: <http://educaciones.cubaeduca.cu/medias/pdf/1246.pdf>

Jurado, P. y Bernal, D. (2013). El proceso de transición a la vida adulta de los jóvenes con trastorno del espectro autista. Análisis de la planificación centrada en la persona. *Educar*, 49 (2), 323 – 339.

Lawton, M. (1999). Calidad de vida en la enfermedad crónica. *Gerontología*, 45(4), 181 – 183.

Leyva, M. (s.f). *Discapacidad según la CIF*. Recuperado de <http://educaciones.cubaeduca.cu/medias/pdf/1246.pdf>

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.

MINECO. *La transición a la edad adulta y vida activa de jóvenes con discapacidad intelectual desde una perspectiva inclusiva: identificación de problemas, buenas prácticas y propuesta de un plan de mejora.* Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/268831501> La transición a la edad adulta y vida activa de jóvenes con discapacidad intelectual análisis y propuestas a partir de una investigación inclusiva

Ministerio de Educación (1990). Decreto 87: Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental.

Ministerio de Educación (2009). Decreto 170: Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para especial.

Ministerio de educación (2013). GUÍA DE EDUCACIÓN PARA LA TRANSICIÓN: Orientaciones técnico – pedagógicas y de gestión institucional para favorecer la Transición hacia una Vida Activa de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales múltiples en el tramo comprendido entre los 14 y 26 años de edad cronológica. Recuperado de [http://www.educacionespecial.mineduc.cl/index2.php?id\\_seccion=4980&id\\_portal=20&id\\_contenido=28426.pdf](http://www.educacionespecial.mineduc.cl/index2.php?id_seccion=4980&id_portal=20&id_contenido=28426.pdf)

Ministerio de Educación (2013). Orientaciones técnicas para la evaluación diagnóstica de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a Discapacidad Intelectual. Recuperado de [http://www.divesup.cl/usuarios/edu.especial/doc/201302141702320.Orientaciones\\_Discapacidad\\_Intelectual.pdf](http://www.divesup.cl/usuarios/edu.especial/doc/201302141702320.Orientaciones_Discapacidad_Intelectual.pdf)

Ministerio de inclusión económica y social (2014). Norma técnica de discapacidades: Servicios para personas con discapacidad.

OMS. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la salud: CIF. Edición en español, Instituto de Migraciones y servicios sociales. Madrid, España.

Peña, T. y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, Cultura y Sociedad*. (16), 55-81.

Ramírez, D. (2005). En búsqueda de un estilo de vida más inclusivo para las personas adultas con discapacidad intelectual. *Educación y pedagogía*. 7 (41), 85-94.

Serrano, G. (2004). *Modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural*. Madrid: Narcea.

Shalock, R. y Verdugo, M. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *SIGLO CERO, revista Española sobre discapacidad intelectual*, 38 (4), 21 – 36.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1994). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España: PAIDOS.

Urzúa, A. &Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30 (1), 61 – 71.



## Anexo 1: Pauta de entrevista

### ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

**Objetivo:** Conocer las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan las escuelas especiales para preparar a los jóvenes con Discapacidad Intelectual en la transición a la vida adulta.

1. ¿Conoce a que se refiere la “Transición a la vida adulta?”
2. Si lo conoce ¿Cómo lleva a cabo este proceso?
3. ¿Utiliza un modelo de planificación para el proceso de transición a la vida adulta?
4. ¿Qué competencias buscan desarrollar principalmente en los talleres laborales?
5. ¿Cuáles son los lineamientos que rigen el funcionamiento de los talleres laborales?
6. ¿Se utiliza documentación específica para lo correspondiente a la transición a la vida adulta?
7. ¿Qué procedimientos se utilizan para conseguir un centro de práctica para los alumnos?
8. ¿Cómo es el funcionamiento de las prácticas?
9. ¿Qué metodología utilizan para evaluar el procedimiento de práctica?
10. ¿Cuál es el seguimiento que realiza el colegio, luego de que los alumnos egresan?

**Objetivo:** Identificar y definir el rol que desempeña el quipo y/o redes de apoyo en el proceso de la transición a la vida adulta de los jóvenes con Discapacidad Intelectual.

1. ¿Quiénes componen el equipo multidisciplinario de su establecimiento?
2. ¿Cuál es el rol del equipo profesional en los talleres laborales? ¿existe trabajo colaborativo? ¿Cómo lo organizan?
3. ¿Tienen un equipo especial para trabajar con los alumnos que están a punto de egresar? ¿Quiénes lo conforman?
4. ¿Cuál es la labor del profesor/a diferencial en este proceso?
5. ¿Qué rol cumple la familia en la red de apoyo?
6. ¿Cómo se incluye a la familia en el proceso de la transición a la vida adulta?

## Anexo 2: Entrevista semiestructurada aplicada

### ESCUELA 1

#### ENTREVISTA DIRECTORA

##### Objetivo:

Conocer las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan las escuelas especiales para preparar a los jóvenes con Discapacidad Intelectual en la transición a la vida adulta.

##### 1. ¿Conoce a que se refiere la “Transición a la vida adulta”?

Bueno, mmm... obviamente sí, yo trabajo con gente que digamos que está en un proceso de transición, pero para mí la transición a la vida adulta se debiera trabajar desde el nivel laboral, porque eee..., mucha de la gente que está en condición de discapacidad no maneja cosas que son básicas en la transición, como es la independencia, el manejo del dinero, mmm... situaciones tan básicas como usar la llave para abrir la puerta. Entonces yo creo que la transición a la vida adulta, si bien es cierto, que hoy en día es como un concepto, como un slogan y todo, es una cosa que se debiese trabajar desde muy pequeño, no debiera ser trabajado en el nivel adulto ya, o cuando estamos cerca de abandonar los establecimientos educacionales.

##### 2. Si lo conoce ¿Cómo lleva a cabo este proceso?

Bueno, nosotros recibimos gente de muchos establecimientos educacionales, nosotros somos ya la última etapa de la transición, ¿me dijiste que?, ¡ah! ¿Cómo llegan? **¿Cómo llevan el proceso?** ¡Ah! ¿Cómo llevamos el proceso? bueno mmm... partimos desde lo que traen, partimos desde ahí, entonces tenemos gente que por ejemplo con dieciséis años todavía no sabe tomar la micro, o sea el colectivo, el taxi bus, entonces hay que partir por eso que es lo básico, entregarle independencia, que sepa ir a la esquina a comprar al

supermercado, que se aprenda dónde están las verduras, donde están, o sea cosas tan elementales que a los catorce o quince años ya debieran tenerlas superadas, debiéramos estar enseñando a cambiar un cheque y no estar enseñando a usar \$300, ah , entonces tenemos gente así, gente que llega y que generalmente la gente que viene de otras escuelas especiales, que por esta cosa de asegurar ,que se yo, la asistencia siempre se han trasladado, entonces no saben manejar el dinero, emmm... son cosas como tan elementales de que uno debe enseñarles que hagan parar la micro, que tiene que llevar el dinero en la mano para pagar y que tiene que llevar el pase, no puede subirse a la micro y allá buscar el dinero y el pase, ¡son cosas tan elementales! **¿Se trabaja de manera individual o grupal?** Emm... si hay cosas que se trabaja individual y otras grupal, porque por ejemplo, vida adulta es una cosa que se trabaja , para nosotros es lo que se trabaja y lo que sería sexualidad porque como nosotros tenemos gente grande, nosotros tenemos que partir pensando que ellos van a tener sexualidad, pero sexualidad asegurada en la parte de salud y bienestar y hay otras cosas que se trabajan individual, porque va a depender de lo que cada joven trae, ya que de repente hay mucho desnivel, por ejemplo un joven con catorce años y que si se maneja en la ciudad, en cambio otro con veinte años quizás con los mismos diagnósticos y que no se maneja en la ciudad, y tiene que ver con las experiencias de vida, tiene que ver con el tipo de familia que ha tenido, con el tipo de escolaridad que ha tenido, entonces va variando la historia.

### **3. ¿Utiliza un modelo de planificación para el proceso de transición a la vida adulta?**

Si, bueno nosotros cuando hacemos la planificación a los alumnos, su planificación individual, tomamos todo lo que son estas etapas que digamos que serían más de la terapia ocupacional, vistas desde la terapia ocupacional para poderlo equilibrar en la vida, nosotros somos unos convencidos de que nuestros jóvenes con discapacidad pueden desarrollarse tan bien en la vida.

#### **4. ¿Qué competencias buscan desarrollar principalmente en los talleres laborales?**

Nosotros partimos de la base, no es cierto, de que el joven con necesidades educativas especiales, el joven en condición de discapacidad, como tú lo quieras llamar se puede integrar a la comunidad a través del trabajo ¿ya?, entonces lo primero que nosotros vamos a desarrollar en los talleres laborales de aquí son las habilidades genéricas, que le permitan enfrentar cualquier trabajo, no solo un trabajo en específico, entonces parten desde cosas básicas digamos, como valores a cosas que son súper específicas, como no sé si ustedes se han sentado a pensar lo que significa reconocer tu firma en cualquier lugar, cosas así, que son bastante básicas que implican de repente ser tolerantes con la crítica (chasquido de dedos), o me voy o me enojo o me pongo a llorar, entonces nosotros pretendemos que nuestros alumnos tengan las herramientas para que cuando les llamen la atención no se pongan a llorar, ¿no es cierto?, y que si tienen ganas de llorar vayan calladitos al baño, que tengan este nivel de tolerancia con las bromas que el resto les hace, es una etapa muy complicada en donde nosotros pretendemos aquí adentro del establecimiento, es que los chiquillos desarrollen las competencias genéricas, y después van a la empresa, porque en la empresa aprenden el oficio, todas las destrezas laborales, porque bueno, el trabajar en una empresa pueden partir en cualquier etapa del aprendizaje, si tiene pocas habilidades harán actividades más chicas, si tienen muchas habilidades harán tareas más específicas. Entonces ellos van a la empresa y ahí tenemos todo lo que implica la integración.

#### **5. ¿Cuáles son los lineamientos que rigen el funcionamiento de los talleres laborales?**

A ver... partimos de la base de la inclusión, la inclusión es la base de esto, ese sería la principal y de ahí deriva todo tipo de cosas, claro porque eh... si bien es cierto nosotros somos un establecimiento cerrado para los efectos del Ministerio de educación, nosotros debemos estar en la comunidad y estamos más de repente que la educación general básica, entonces yo te puedo decir nosotros partimos de la base, como lineamiento base la inclusión, con un modelo, porque nosotros hablamos de un multiparadigma ¿Qué implica eso? Hoy en día se habla mucho del modelo del paradigma ecológico, ya pero nosotros hablamos de un múltiple paradigma, porque nosotros tomamos el modelo ecológico, tomamos el modelo de mercado que implica que no podemos sacar puros zapateros,



además tomamos un modelo social porque también tenemos que ver de acuerdo aceptación que él tiene y también estamos hablando de un modelo funcional, entonces cuando tú hablas de más de dos paradigmas, estás hablando de un multiparadigma.

## **6. ¿Se utiliza documentación específica para lo correspondiente a la transición a la vida adulta?**

A ver nosotros partimos de la base de lo que el Ministerio de educación te exige, pero dentro de la anamnesis hay una parte que nosotros planteamos a los papás ¿qué es lo que el espera de su hijo? ¿Con que cosas cuenta su hijo para lo que él quiere? ¿Qué es lo que él espera en lo laboral? ¿Qué es lo que espera en lo pedagógico? Y también le preguntamos al estudiante ¿Cuáles son las habilidades que él tiene? ¿Qué es lo que le gusta? ¿Con que cuenta él para lo que le gusta? Utilizamos una anamnesis que nosotros tenemos, con una parte de la anamnesis solo con lo referente a lo laboral, entonces ahí tú ya sabes si la mama me dice, sabe que profesora yo quiero que mi hijo termine la enseñanza media, claro, yo ahí tengo inmediatamente uno sabe altiro lo que los papás aspiran de nosotros. **¿Tienen algún tipo de pauta o inventario en donde evalúan las diferentes áreas que componen la transición a la vida adulta?** Mmm... si, nosotros tenemos un plan de apoyo a la capacitación laboral, en donde se evalúa las diferentes habilidades y después evalúa las diferentes habilidades físicas, habilidades específicas y las habilidades sociales que él tiene para enfrentar el puesto de trabajo, las habilidades manuales con las que él cuenta y las cosas que él tiene que adquirir.

## **7. ¿Qué procedimientos se utilizan para conseguir un centro de práctica para los alumnos?**

Primero hacerte la linda jajajaja... y no es chiste, hacerte la linda, esa es la primera cosa ¿no es cierto?, antes de conseguir el centro de practica yo tengo que saber qué es lo que quieren los alumnos o yo no voy a ir allí en la esquina a conseguirme una panadería sin haberle preguntado al alumno, entonces los centro de práctica se consiguen de acuerdo a lo que los alumnos quieren, es al revés la fiesta, por ejemplo me dicen tía a mí me gusta la cocina, ya, entonces eso implica que tú tienes que buscar un centro de práctica que sea un

restaurant, comida rápida, cualquier área de la alimentación, pero por ejemplo viene alguien y me dice yo quiero tía mecánica, ya ahí empezamos con un taller mecánico, taller eléctrico, que se yo, taller donde rellenan, una gama amplia de cosas. La primera cosa es saber es lo que el alumno quiere, la segunda instancia es buscar una empresa que acepte ser el formador de un estudiante, que esa es la parte difícil, porque tú tienes que convencer al empresario de que tu alumno no le va a ir a hacer ninguna tontera y si se manda un condorito el establecimiento va a responder, nosotros le aseguramos al empresario que nosotros respondemos, o sea, que si quiebran un vidrio nosotros lo vamos a pagar , sí que lo que ellos hagan nosotros vamos a responder, entonces los empresarios deben tener la confianza que detrás de cada joven hay una institución que va a responder y mmm... después nosotros , bueno primero es la entrevista convencerse después hay una carta formal en la que el empresario se compromete con nosotros a darnos una pasantía para un niño firmando un convenio y al firmar el convenio se compromete a que la empresa tiene la obligación de ponerle un tutor o guía al estudiante y que se compromete a que cada vez que el estudiante no vaya tiene que llamar por teléfono aquí a avisarnos y nosotros nos comprometemos a una serie de cosas, ¿Qué es lo que le interesa al empresario? Que los alumnos tengan algunas habilidades en prevención de riesgo eso es súper importante y le interesa al empresario y la otra cosa que le interesa a el empresario es que no tenga ninguna situación con la inspección del trabajo, entonces nosotros hacemos un convenio en la cual le dejamos claro que en cualquier accidente laboral la responsabilidad es la del establecimiento y que no hay relación contractual entre la empresa y el estudiante.

## **8. ¿Cómo es el funcionamiento de las prácticas?**

A ver las practicas lo ideal, nosotros debemos partir de la base de que el discapacitado, la gente que nosotros trabajamos tiene poca tolerancia al trabajo, al esfuerzo laboral, entonces las pasantías laborales tienen que ir de menos a más, vale decir no es cierto, partimos con lo mínimo que son cuatro horas a la semana y de ahí vamos aumentando, lo ideal sería que llegáramos a tener cuarenta y cuatro horas semanales que cuarenta y cinco que son las horas laborales, pero por una cuestión de estadística del Ministerio de educación no lo podemos hacer, porque o sino cuarenta y tantas horas los chiquillos no estaría en el

establecimiento y para el ministerio de educación es importante que pasen por aquí y para nosotros también porque de eso vivimos.

### **9. ¿Qué metodología utilizan para evaluar el procedimiento de práctica?**

Bueno primero mmm... como te dije hay un plan por cada uno de los alumnos, una pauta y esta pauta está hecha de acuerdo a las tareas que él hace y a las tareas que debiera hacer en el puesto de trabajo. A ver nosotros mmm... te voy a dar un ejemplo para hacértela más simple, para empacar hay unos chiquillos que en el supermercado te echan las cosas a las bolsas, nosotros describimos alrededor de treinta acciones para eso, y se evalúa cada una de las acciones, desde que tu llegas y saludas hasta que tú te metes el dedo a la boca, agarras la bolsita, la abres la pones, miras que la persona que viene allá cuantas cosas tienes, necesito relacionar si necesito así un cajón o si necesita una bolsa más pequeña, si traes verduras o trae lácteos, tengo que clasificar porque no puedo tener contaminación cruzada, entonces son muchas las cosas, eso implica que nosotros tenemos que ir previo al puesto de trabajo para ver todas las tareas que el trabajador común hace y todas esas tareas se escriben y se anotan, pero acción por acción. **¿El encargado de la evaluación de las prácticas es la profesora diferencial?** Son todos, nosotros somos una escuela, una comunidad donde todos trabajamos por los chiquillos, todos trabajamos por ellos, entonces le toca a uno, luego va otro, yo voy a ir a tal empresa a mí me toca otra, o sea cada uno va. Hay una sola persona que se hace responsable de la evaluación, pero por una cuestión de que al ministerio de educación le tienes que decir quién va a ir a hacer la evaluación, pero de la evaluación participamos todos, y en la evaluación de cada joven participa el profesor, la encargada de evaluación y su monitor que tiene en la empresa, esas son las tres instancias.

### **10. ¿Cuál es el seguimiento que realiza el colegio, luego de que los alumnos egresan?**

Cuando egresan nosotros hacemos un seguimiento por dos años, este seguimiento puede ser visita, llamado telefónico, de pronto ir a las empresas, pero siempre tenemos un contacto con ellos por dos años para ver si consiguieron un puesto de trabajo, generalmente los chiquillos llegan vuelven aquí mismo o para hacer un curriculum o un favor, o para

presentar un curriculum en cualquier lado. **¿La mayoría de los alumnos está trabajando?** El 50% de los alumnos que egresan van a un trabajo formal, el otro 50% se va para su casa y las mamás buscan otras instancias educacionales que se yo, decreto 300 cualquier cosa con tal de no tenerlos en la casa. Generalmente esta transición falla un poco porque la familia es muy sobreprotectora, entonces ese sí es el mayor problema.

**Objetivo:** Identificar y definir el rol que desempeña el equipo y/o redes de apoyo en el proceso de la transición a la vida adulta de los jóvenes con Discapacidad Intelectual.

**1. ¿Quiénes componen el equipo multidisciplinario de su establecimiento?**

Haber, aquí participa la asistente social, la psicóloga y nosotros los profesores.

**2. ¿Cuál es el rol del equipo profesional en los talleres laborales? ¿existe trabajo colaborativo? ¿Cómo lo organizan?**

Eeee, sí sí, en general, haber nosotros trabajamos con los chiquillos de acuerdo, como les dije al comienzo, de acuerdo a las habilidades que ellos tienen, nosotros siempre estamos preparando jornadas alternas, como ahora, porque están las profes, están en un trabajo colaborativo, están preparando la gente para que rinda exámenes libres. **¿Entonces así se organizan todo el equipo?** Claro, o por ejemplo, desde el principio tenemos gente que nunca aprendió a leer, entonces los tomamos en las jornadas alternas y enseñamos a leer, enseñamos a escribir, o sea vamos haciendo la parte complementaria, pero de forma individual. Entonces cuando ellos egresen de aquí, idealmente ese mismo año, ojalá rindiera la enseñanza media. ¡Claro! No siempre se puede. **Dependiendo de las habilidades que tienen cada uno.** Exactamente, o sea yo le diría que el 20% de los chiquillos ha salido con el 4° medio. ¡Ya! Pero no importa. Uno que salga. **Es un logro ya.** Exactamente.

### 3. **¿Tienen un equipo especial para trabajar con los alumnos que están a punto de egresar? ¿Quiénes lo conforman?**

No, no, somos los mismos. **¿Los mismos durante todo el proceso?** Los mismos durante todo el proceso. Em mira, cuando un joven va a egresar cierto, ideal, ideal, no siempre se logra, es que los papás permitan que sus hijos vayan solos. A ver, partamos de la base, cuando tu estas en el área de la capacitación, la capacitación nosotros la damos en la empresa en dos instancias, con supervisión directa, que lo que nos implica sentarnos en la empresa y estar toda la mañana o toda la tarde. ¿Ya? O con apoyo transitorio, vamos un par de días, que se yo y después queda el apoyo natural que le dan en la empresa. ¿A? Entonces, no siempre los logros son los mismos para todos, porque va a depender del estudiante y sus características personales.

### 4. **¿Cuál es la labor del profesor/a diferencial en este proceso?**

Alma, corazón y vida. Bueno nosotros, piensa, nosotros vemos al niño, nosotros nos proyectamos con él y nosotros hacemos lo humano para conseguir lo que nos proyectamos, entonces nosotros planificamos la historia y nosotros buscamos la instancia ideal pa que esa planificación sea logrado, logrado, logrado. Nosotros nos jugamos por cada uno de los chiquillos. Aunque nos digan vieja loca, ¡Claro! Si eso es, si ustedes van a ser profes po' chiquillas y hacer alma, corazón y vida. **Hay que jugársela por los chiquillos.** Exacto, tú te la juegas por ellos y de repente te la juagas más que sus padres. Claro, porque tú llegas a la empresa y que se yo, no que aquí, que allá y la mamá decía: ¿y qué va hacer este? Si este cabro no sirve pa na. Entonces, e, o de repente tú le muestras un video de lo que hacen sus hijos y recién se les cae y se dan cuenta que sus chiquillos son capaces de hacer muchas cosas. Nosotros aquí tenemos un taller de soldadura y todos los que iban a soldar, sabían soldar pero no sabían hacer desayuno, entonces ayer les tocó preparar desayuno, osea tuvieron que hacer el pan, freír los huevos, poner la mesa, servirse el café y después lavar todo, osea estuvieron toda la mañana haciendo el desayuno y bien bueno que les quedó el pan. No si es verdad, pero y las niñas que nunca hacen soldadura, porque creen que es trabajo de hombres, van a hacer soldadura, porque la idea es eso que cada estudiante se pase por todas las instancias. Tenemos que pensar que en algún momento ellos van a estar

solos y tienen que ser capaces de hacerse un plato de comida, ¿a? tenemos que saber que ellos se pueden servir un café, netamente por su bienestar. Dentro de las metas que nosotros tenemos aquí, es que cada alumno aprenda a hacerse un plato de comida y hacerse su propio desayuno, a parte del taller. Esa es la tarea de nosotros, eso no lo tenemos escrito en ninguna parte, porque partimos con la base que eso es lo mínimo que un estudiante debe tener. **¿Lo logran siempre?** Bueno, unos más unos menos. Pero mira, que aprenda a usar el hervidor, que se sirva el té y que no se quemé. Que aprenda a hacer esto con el fósforo (representando cómo se prende un fósforo) y se lo ponga ahí en la llama y que dé. Sipo, osea, ustedes cuando empiecen a trabajar se van a encontrar con mucha de esa gente que no sabe prender la cocina, así que si no sabe prender la cocina, no sabe poner la paila. Entonces que sepa prender la cocina, que sepa que a la paila hay que ponerle el aceite y después el huevo. Mira, cuantos artistas se dijeron normales y llegaron a la vida si saber hacer un huevo. Oye, si ustedes deben conocer un par. Entonces la idea es que, cuando tú eres normal y no sabí hacerte un huevo, a la primera vez la embarraste, la segunda vez aprendiste, en este caso no, tení que darles las herramientas y aquí, porque así la mamá lo entregó y si tiene 16 años no sabe prender la cocina es porque en su casa nunca le dieron la oportunidad.

##### **5. ¿Qué rol cumple la familia en la red de apoyo?**

Es la red más débil, la familia es la red más débil que tiene el estudiante, porque siempre lo ha mirado como desvalido, siempre lo ha mirado como desvalido, entonces por lo tanto la familia es la que menos le exige. Claro, es la que menos le exige, pero también es la que menos le da, porque te voy a decir que una familia pobre, humilde que tiene poco para comer y recibe poca plata prefiere comprarle el cuaderno al que rinde y la señora va a la reunión del que rinde, porque ese le importa porque del que rinde puede esperar algo, de este no, sólo la pensión. Nuestra triste realidad chiquillas, esa es nuestra triste realidad, nosotras vamos hasta pelear con la señora de que este se merece lo mismo que el otro hijo, se merece lo mismo, no más ni menos.

## 6. ¿Cómo se incluye a la familia en el proceso de la transición a la vida adulta?

Si yo supiera, ya lo hubiéramos hecho. Mira, lo hemos intentado todo, todo lo que está a nuestro alcance, desde citar a los padres, no cierto, cada vez que se hace una pasantía, el padre debe firmar una carta de compromiso, donde se compromete a apoyar a su hijo a que no falte, a avisar, a que no sé qué, a que no sé cuánto. Reuniones en forma periódica, reuniones de los padres de los pasantes ¿ya? En forma individual, porque las necesidades son otras, el llamado telefónico, su hijo hizo, su hijo va si hijo viene, la carta. Si yo supiera, ya lo hubiera hecho. **¿Se ha intentado todo, pero no resulta?** Todo lo que está a nuestro alcance, pero al padre muy difícil motivarlo, muy difícil motivarlo. **Lo malo es que la familia es fundamental en todo el proceso.** Claro, claro y uno tiene que pensar que también la estructura de la familia de nuestros estudiantes, también es malita po. Tenemos mucha mamá que seguramente tiene discapacidad, tenemos mamás, que se yo, aprensivas, yo creo que el ambiente de la ciudad la a hecho ser una mamá aprensiva, a ver, no que la ciudad en sí, la escolarización aquí en la ciudad, todos los estudiantes han sido siempre trasladados en micro o taxi buses de la escuela, de la empresa, de donde sea, entonces los chiquillos nunca han tenido la posibilidad de andar en taxi. Oye, que un niño no sepa parar la micro. Nosotros aquí fomentamos que vayan al mall, nosotros fomentamos eso, mientras más se parezca a todos los chiquillos, mejor. Fomentamos todo, nadie aquí viene con uniforme, aquí se permite que vengan de uñas pintadas, la ropa que quieran, tienen que parecerse y así podemos controlar un poco el maquillaje de las niñas y la ropa, que se yo, que aprendan un poco a combinar su ropita, claro. **¿De todo se le enseña entonces?** Claro, tú estás formando personas y las personas se forman integralmente, porque en el área intelectual, es poco lo que los chiquillos van a prender, porque pueden hacer pocas abstracciones una serie de cosas, entonces tienen que ver la otra parte, tení que adaptar lo que ya tienen adaptarlo mejor. **Para la calidad de vida.** Claro, o sea, ahí tení otro paradigma, calidad de vida. Entonces eso es, después ustedes se van a enfrentar a esto y le van a poner tanta pasión como la que ya estamos. Yo no soy de pregrado, soy de pos título.



## ENTREVISTA PROFESORA DIFERENCIAL

**Objetivo 1:** Conocer las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan las escuelas especiales para preparar a los jóvenes con Discapacidad en la transición a la vida adulta.

### 1.- ¿Conoce a qué se refiere la transición a la vida adulta?

Eh... nosotros por lo que tengo eh... por lo que trabajamos nosotros es preparar a los jóvenes que vienen acá eh... prepararlos para que participen y para que sean eh... activos en la vida del trabajo entonces nosotros trabajamos habilidades sociolaborales y habilidades genéricas y habilidades sociales también, para que los jóvenes tengan una madurez y se comporten o sea su comportamiento sea lo más similar o más parecido a la vida que tiene un joven que tiene su edad cronológica, que participen de las actividades que realizan los jóvenes a su edad. Entonces lo que nosotros buscamos es que los chiquillos sean lo menos desadaptados que uno pueda, en realidad uno ve los intereses y características de cada uno pero tratamos de, en las distintas asignaturas que ellos aprendan cosas y que realicen cosas que hacen los jóvenes de su edad.

### 2.- ¿Cómo se lleva a cabo éste proceso?

Nosotros tenemos asignaturas en el área vocacional tenemos asignaturas como vida adulta donde uno trabaja toda la parte eh... la formación sexual, la formación moral de los chiquillos donde nosotros le enseñamos por ejemplo la utilización de servicios eh... como ellos pueden acceder o el transporte también o que los chiquillos se independicen un poco más porque si bien los jóvenes de la edad que tienen los jóvenes que vienen acá eh... ya tiene esa independencia, eso de trasladarse solos eso de saber usar servicios de pagar cuentas de tener no sé cuenta Rut eh... todo eso ya lo manejan entonces lo que nosotros trabajamos en vida adulta es que ellos lo aprendan, nosotros hacemos circuitos



comunitarios donde vamos con ellos a los bancos eh... vamos hacer por ejemplo algún depósito o vamos a sacar con ellos una cuenta Rut para que ellos sepan cómo se hace el proceso eh... también tratamos de que a través de bueno la tecnología computación o ir a supermercados ir a tiendas o enviarlos a ellos que vallan solos a comprar o enseñarles el camino de aquí a tomar la locomoción para sus casas cosa de que ellos cada vez vallan eh... ganando más independencia y puedan trasladarse solos y puedan hacer trámites, saber ocupar servicios con mayor confianza también porque en general los chiquillos... el tema de ellos es la poca confianza que tienen en que son capaces de hacer muchas cosas y es confianza que la familia tampoco tiene en ellos entonces les cuesta ser más independientes saber que ya son adultos y que ya tienen que hacer cosas de adultos. Las otras asignaturas que tenemos nosotros es legislación laboral y eso también a ellos les sirve para que tengan conocimiento de nociones solamente si, no es muy profundo porque nosotros hablamos en legislación laboral sobre eh... leyes laborales, sobre derechos del trabajador, sobre obligaciones de los trabajadores porque al final la finalidad de esta escuela es que se integren en el trabajo entonces ellos tienen que tener conocimiento de un reglamento interno, de que tienen que cumplir horarios de que tienen que tener hábitos laborales y tienen que tener actitud para el trabajo y todo eso se trabaja en esa asignatura y la otra asignatura es prevención de riesgos para que los chiquillos también aprendan a que hay cosas que ellos tienen que manejar eh... que por ejemplo en salir ellos tienen que conocer la información de la señalética ellos tienen que saber que en la empresa interpretar la señalética que hay en el lugar donde trabajan y esas son como las asignaturas que están más enfocadas a la... al proceso de la vida adulta, al de transición a la vida adulta y las otras son áreas cognitivas pero eso nosotros sabemos que eh... que tenemos que enfocarlo más en lo funcional que otra cosa porque hay muchos chiquillos que no van a lograr eh... ni leer muy bien ni escribir muy bien o no van a lograr operaciones básicas entonces lo que nosotros hacemos es tratar de hacerlo lo más funcional posible, su nombre, su dirección, su nombre de sus papás, números de emergencia cosa de que ellos puedan salir de una situación de peligro puedan manejarse o puedan pedir ayuda.

### **3.- ¿Utiliza un modelo de planificación para el proceso de la transición a la vida adulta?**

En el modelo de planificación nosotros tenemos los PAI eh que yo tengo entendido que se trabajan en todas las escuelas y en los PAI nosotros nos basamos en, nos enfocamos en las bases curriculares de la educación básica ahí buscamos los contenidos y los adecuamos para los chiquillos, los PAI son individuales, cada uno tiene un trabajo distinto tratamos de que sea el mismo tema a grandes rasgos pero eh todo va a depender de las capacidades que tengan ellos y lo otro es el eh los planes y programas que tiene la escuela ya porque aquí hay planes y programas de prevención de riesgos, de legislación laboral y de vida adulta que nosotros vamos modificando cada cuatro años que es como lo que nosotros ocupamos para estas asignaturas porque no están en ninguna parte entonces en el colegio lo armamos y eso tenemos que buscar esos objetivos para trabajar con los chiquillos en el PAI emm la otra planificación es la que se hace comúnmente, la que se hace en todas las escuelas que son las planificaciones mensuales y que también están basadas en el PAI que hacemos para cada uno. En cuanto a los centros de práctica igual se trabajan los PAI ya

### **4.- ¿Qué competencia buscan desarrollar principalmente en los talleres laborales?**

Eh... en los talleres laborales se busca desarrollar habilidades socio laborales, habilidades sociales, hábitos laborales emm... y en ocasiones también son eh... a ver hábitos convencionales también porque hay muchos chiquillos que no tienen o sea no tienen ni siquiera lo más mínimo de lo que uno pueda partir entonces nosotros tenemos que trabajar desde lo más mínimo ya, en las habilidades sociales eh... es lo que ellos se aprendan a comportar en lugares públicos, que ellos aprendan el respeto a la autoridad, relacionarse bien con los compañeros a que tengan un dominio de sus emociones y de sus impulsos y las habilidades socio laborales ya va más planteado a la empresa, que tengan un buen comportamiento que sepan que tienen que seguir un orden una rutina eh que sepa compartir con otras personas y que sepan aceptar también la crítica constructiva y que los chiquillos tengan tolerancia a la frustración porque esa es una de las fallas que tienen ellos, de las cosas que más nos cuesta trabajar con ellos es la tolerancia porque los chiquillos si se

cansan o le cambian la actividad en la empresa los chiquillos desertan, no van más porque para ellos es empezar de nuevo una tarea eh y también el tema de la fatiga, la fatiga laboral nosotros emm aquí en el colegio hay tres talleres, está el de soldadura, esta cocina y está éste que es artesanía que vienen los jóvenes que no por riesgo eh por las capacidades que tienen ellos que son los chicos que tienen menos competencias menos capacidades o habilidades manuales se vienen para acá por lo peligroso que puede ser cocina o soldadura entonces lo que nosotros hacemos aquí es más que, que ser un taller eh buscamos que ellos adquieran la rutina de un trabajo ya, los chiquillos vienen acá y aprenden a trabajar eh más que en hacer no se po orfebrería hacen el proceso del trabajo de la orfebrería, entonces los chiquillos nosotros también le dedicamos un tiempo a que ellos limpien, guarden, ordenen y que tomen la rutina de que a tal hora entran, a tal hora salen y que tienen que llevar un seguimiento de que su lugar debe estar limpio entonces eso es todo enfocado en la empresa, entonces se van desarrollando las capacidades y las competencias de los jóvenes y cuando uno ve que está preparado y puede pasar al otro taller se envía al otro taller igual se hacen rutinas, o sea se hacen intercambios de talleres la semana pasada, no el miércoles, ayer, ayer tuvimos un intercambio en donde los niños de soldadura se van a cocina y los de cocina se van a soldadura entonces los chiquillos toman otras experiencias y aprenden a conocer mayormente o sea en totalidad sus intereses y como ya tienen la rutina del trabajo ellos saben que tienen que ponerse su, su ropa de protección personal, que tienen que mantener por ejemplo una limpieza al trabajar y que tiene que ser ordenado y que tienen que empezar algo y terminarlo ahí ya se va, se les va haciendo más fácil entrar a las empresas cuando nosotros vemos que ya están preparados y que no van a ir un día y que van a desertar los mandamos a las empresas que están aquí cerca que son nuestras redes de apoyo.

##### **5.- ¿Cuáles son los lineamientos que rigen el funcionamiento de los talleres laborales?**

No sé, nosotros estamos trabajando con el decreto 170 pero no se em, eso es lo que nos pide eso eh... bases curriculares eh... y lo otro los planes y programas que tiene aquí el colegio pero más de eso... no hay más, lo que si hemos estado estudiando ahora es el DUA porque

el colegio va a tener que no se si el próximo año no me quedo bien claro que vamos a tener que empezar a trabajar con eso, de esa forma, como trabajan los liceos.

**6.- ¿Se utiliza documentación específica para lo que corresponde a la transición a la vida adulta?**

¿Documentación específica? Em a ver... no se... bueno lo que ocupamos nosotros me imagino que es lo que pide el decreto el 170, por lo que yo tengo entendido es eso solamente lo que tienen, nosotros evaluamos una vez al mes nuestra planificación con una prueba em nosotros tenemos el PAI, las planificaciones, tienen el PAI de los chiquillos que van a centro de práctica y tienen un convenio también con los centros de práctica para en caso de que haya un accidente que está cubierto por el seguro escolar pero me imagino que es lo que utilizan en todos lados... **O sea los documentos que pide el decreto 170.** Si, lo que pasa es que tampoco conozco bien cómo funciona en otros colegios porque he estado muchos años aquí pero me imagino que si se rigen por lo mismo nosotros toda la documentación que nos pide el decreto 170, hasta ahora.

**7.- ¿Qué procedimientos se utilizan para conseguir un centro de práctica para los alumnos?**

Eh... mira los profesores encargados o bueno si algún profesor igual conoce algún empresario o alguna persona en alguna empresa del sector eh... se va a la empresa se conversa con la persona encargada eh... se le cuenta más o menos lo que nosotros buscamos o lo que necesitan los jóvenes y bueno depende mucho de la... de lo sensible que sea la persona que esté a cargo porque estos espacios se le han abierto a los chiquillos últimamente antes era muy difícil por, por la desinformación que tienen los empresarios eh... y por, bueno por lo que creen ellos de las personas con necesidades educativas diferentes, ellos creen que uno no... que los chiquillos necesitan más que nada por favor que les den una oportunidad entonces lo que se ha logrado ahora, la profesora o los profesores que van a los centros de práctica van a ofrecer mano de obra entonces eso

también a echo eh.. ha habido un cambio en la recepción de los jóvenes aquí y se han abierto varias posibilidades más eh... en general son empresas cerca del colegio por todo el tema de que los chiquillos tienen que venir aquí, tienen que pasamos la lista y salen del colegio, luego vuelven al colegio porque tienen que firmar su asistencia eh.. claro porque nosotros tenemos que inculcarle a ellos que en el trabajo ellos tienen que firmar antes de irse entonces ellos llegan acá firman salida se van y cuando regresan firman su libro que queda en la oficina, entonces los centros de práctica generalmente quedan aquí y... es bastante bueno porque ya han pedido a jóvenes de acá para que trabajen entonces el... éste asunto está en realidad depende en gran parte del procedimiento depende de la profesora que valla, si la profesora tiene o maneja un buen lobby lo va hacer bien y si plantea bien el... va a conseguir un centro de práctica no hay mayor... **¿y eso depende de la profesora encargada del curso o es la jefa de UTP o directora la que va?** Lo que pasa es que aquí estamos, nosotros trabajamos de manera colaborativa pero la jefa de UTP, directora y algunos contactos que han tenido o que tenemos los profesores buscamos algún conocido oye necesitaran o podemos llevar a alguien y es solo conocer y llegar no más, porque no hay otra forma de, no hay otro procedimiento porque uno puede ir a la empresa y pedir un no sé hablar con el gerente y si no te quieren recibir no te reciben, ese es el caso por ejemplo de Homecenter o el Lider eh que cuando hemos ido allá a pedir práctica no es que esto lo maneja Santiago entonces no hay... es generalmente por conocidos o la profesora encargada dice ya voy a ir allí a ver cómo me va, a probar suerte no más, así siempre lo hemos conseguido.

## **8.- ¿Cómo es el funcionamiento de las prácticas?**

Una vez que la empresa acepta al joven eh como les contaba yo se hace un convenio, en donde la, el colegio se compromete a que los jóvenes van asistir, al principio comienzan dos veces por semana de 10 a 1 y a medida que los chiquillos ya uno ve que están funcionando que es de su interés, porque nosotros respetamos mucho los intereses de los chiquillos, ninguno va a un lugar que no le gusta o él que no se siente capaz, no lo vamos a mandar a un taller mecánico si al le gusta soldar, ya? Entonces van se firma ese convenio la empresa los recibe y aquí en la escuela se hace un convenio con los chiquillos también es

una carta de compromiso donde el joven se compromete a asistir esos días y eh... no faltar al colegio y que en caso de faltar avisar, se hace que el apoderado también firme esa carta para que se comprometa a que el joven va asistir. Eh van dos veces por semana y después ya empiezan a ir de lunes a viernes y a los chiquillos que la empresa solicita que se queden pueden venir también en las vacaciones de invierno pero en general ellos también les dan vacaciones los dueños de las empresas ya, pero hay dos jóvenes que vinieron en las vacaciones de invierno a trabajar pero esos son como aparte porque la empresa les paga porque vengan y después la tía marcela evalúa al momento de ir a la empresa, la profesora que va evalúa el perfil ocupacional, que tareas son las que se hacen ahí que podríamos insertar, nosotras en el consejo de profesores la profesora dice fui a esta empresa, en esta empresa hacen esto, esto y esto otro entonces nosotras vemos, ya esta persona puede ir, no, mi alumno puede ir eh... ya tía yasna tu trata de trabajar esto con él, que aprenda ordenar esto así o asa o pegar etiquetas y todo para que esté preparado para ese trabajo, se habla con el joven se hace la carta y todo y así funciona y después al final se hace un, un certificado de competencias de perfil ocupacional, donde se anotan todas las cosas que hace el joven y lo que hay que reforzar y cuando uno ve que el joven no rinde porque también hay que hacerlo o sea uno tiene que ir una vez a la semana a supervisar el trabajo hablar con las personas encargadas con los jefes de la empresa para ver cómo va el funcionamiento del joven eh... para ver en qué tenemos que apoyar y si es necesario la profesora va con... el joven va con apoyo permanente de la profesora, la otra semana comienza un alumno de aquí, de este curso, Jorge, empieza en el supermercado, él nunca ha trabajado, él es muy... bueno bajito, él tiene muchas dificultades y él tiene que ir a empaque al Unimarc y él va ir con apoyo permanente, va dos veces por semana un día va con la directora y un día va con migo, empieza a ir por dos horas y a medida que él va aprendiendo el cómo es el trabajo de empaque eh... nosotras lo vamos a ir dejando una horita solo o media horita ahí tenemos que ir viendo porque él nunca ha trabajado y porque empacar es difícil, el empaque es difícil para él, entonces uno va viendo si el joven necesita mucha ayuda se queda todo el tiempo y a medida que va pasando lo vamos dejando y hay otros jóvenes que no necesitan apoyo permanente, que necesitan solo la primera vez que lo vallan a dejar y le digan tú tienes que hacer esto y él lo hace y otros jóvenes que van de dos, por ejemplo hay un chico que está ahí en la esquina en la automotora el va con otro joven que... él es el monitor del

otro joven le enseña lo que tiene que hacer entonces generalmente va un joven con muchas habilidades y otro con pocas habilidades y así se van ayudando.

### 9.- ¿Qué metodología utilizan para evaluar en el proceso de práctica?

Eso un PAI en donde van todas las habilidades que él tiene que realizar en la empresa con el perfil educacional, o sea con el perfil que se hizo del lugar de trabajo, se colocan todas las actividades que él debe realizar y todas las competencias que debe tener y con eso se hace un balance con lo que el joven hace y con lo que no hizo, se evalúa igual que como nosotras evaluamos aquí las demás asignaturas, porque el PAI al final tiene otras competencias pero es lo mismo, se evalúa cada dos meses eh... todos los logros van con objetivo logrado, objetivo en desarrollo y si, así se evalúa y también se evalúa en proceso yendo a supervisar las practicas una vez a la semana **¿y los chicos van a práctica durante todo el año o cuando ellos están preparados para ir?** Si es que lo que pasa es que la preparación viene por ejemplo este es el último curso están dos años, los jóvenes de aquí han pasado el laboral uno, el laboral dos de allá y ya es la última etapa es este curso, donde todos van a práctica, todos tienen que ir porque supuestamente están listo para ir entonces los que llegan nuevos son los que uno les da más tiempo pero los que ya llevan un año un semestre ya deberían estar yendo uno o dos días a un centro de práctica y los que están ya y llevan años y tienen una, es que tienen o sea ya han adquirido más habilidades sociolaborales ellos van todas las semanas durante todo el año, de hecho dos de ellos ya tienen trabajo ellos van ya están trabajando o sea hacen su práctica en la mañana y en la tarde trabajan en la misma empresa o sea trabajan todo el día.

### 10.- ¿Cuál es el seguimiento que realiza el colegio luego de que los alumnos egresan?

A ver, nosotros en eso no trabajamos mucho seguimiento porque eh... bueno en realidad es difícil hacer un seguimiento porque eso implica un... como no sé, horas de trabajo como demás, tendríamos que tener una carga horaria mucho más para poder hacernos cargo de los que se fueron pero si los jóvenes vienen para acá, nosotros sabemos siempre de ellos



eh... llaman o con los profesores se comunican por Whatsapp, Facebook y todo pero un seguimiento de su, de los trabajos o de seguir viendo apoyándolos en el trabajo es más difícil, lo que si se hace es que cuando los jóvenes necesitan algún dato o nosotros sabemos algún dato y pensamos que los que ya egresaron pueden hacerlo se les llama se conversa con ellos se les acompaña pero no es un seguimiento constante **o sea es en casos específicos** claro porque no es una escuela grande entonces los jóvenes pasan a ser como parte de nuestra familia entonces nosotros tenemos contacto con ellos y sabemos cuándo están bien, cuando tienen alguna dificultad, cuando necesitan del apoyo de nosotros pero tampoco nos da el tiempo como para estar a cargo de los chiquillos de acá y de los que egresaron, es difícil. Y bueno lo otro es el tema de la familia, que tampoco hay un compromiso pero eso viene más adelante.

**Objetivo 2:** Identificar y definir el rol que desempeña el equipo y/o redes de apoyo en el proceso de la transición a la vida adulta de los jóvenes con Discapacidad Intelectual.

### **1.- ¿Quiénes componen el equipo multidisciplinario del establecimiento?**

Ya nosotros eh.. hay dos monitores, bueno un monitor que es profesor también y somos cuatro profesores, la asistente social y hay una psicóloga que viene más que nada a hacer evaluaciones iniciales, aquí no hay, no tienen intervención con psicóloga en caso de que necesiten intervención lo que hacemos es gestionarle por ejemplo con el consultorio eh... también la asistente social se preocupa de, de que si los jóvenes necesitan no se una ayuda médica o no sé algo, verlo por junaeb o acompañarlos al hospital pero no hay nadie más que trabaje con ellos, solo profesores y asistente social.

### **2.- ¿Cuál es el rol del equipo profesional en los talleres laborales? ¿Existe trabajo colaborativo?**

Los talleres laborales em... bueno nosotros tenemos mucho trabajo colaborativo pero em... a ver generalmente en los consejos de profesores nosotros vemos cuales son las necesidades de cada curso o en que nos podría ayudar la asistente social o bien las cosas que vienen



desde el ministerio por ejemplo ahora el ministerio manda no se po que hay que trabajar el tema de la convivencia escolar y ahí la tía, la asistente social de encarga de eso haciendo talleres , sacando representantes del colegio en convivencia escolar y nosotros como equipo de trabajo tratamos de hacer de todo, de todo porque nosotras somos enfermeras, psicólogas o psiquiatras, damos los medicamentos cuando le corresponden eh no sé, si hay que hacer alguna denuncia allá vamos, hacemos de todo, vemos cada caso de los chiquillos, las necesidades que tienen y el que puede hacer algo lo hace o el que puede ayudar, nosotros por ejemplo el asunto de que roten los cursos a otros talleres, es también por eso que el tío de la cocina tenga otra estrategia para trabajar que se estructura su clase de otra forma, entonces los de aquí vean o trabajen con el profesor de allá para que aprendan otra estructura o pasen al otro taller, cosa que los jóvenes eh los beneficia porque ellos en una empresa cuando van a trabajar necesariamente tienen que conocer y aceptar distintos caracteres de las personas entonces aquí se va rotando así para que los chiquillos trabajen con un tío, trabajen con el otro, trabajen con el otro para que así tengan, no sean tan estructurados al punto de no tolerar cambios, cambios en rutina o cambios... me cambiaron el jefe y no voy más o sea lo que nosotros buscamos es que los chicos no deserten de su trabajo entonces uno hace como te digo de psicoanalista, psicóloga, psiquiatra, enfermera de paño de lágrimas de todos los problemas que ellos puedan tener están los profesores po.

### **¿Cómo organizan el trabajo colaborativo?**

Eh, como se organiza... con consejos de profesores, con reuniones de equipo generalmente cuando hay un caso puntual se... nosotras nos reunimos casi todos los recreos, se queda solo el profesor que está de turno y todas las demás hacen el aporte de lo que saben del joven, en general nosotras conversamos todo lo que ocurre, si pasa algo en este curso por ejemplo yo tengo que plantearlo en el desayuno, está la directora, desayunamos todos juntos eh... porque todos nosotros tenemos que saber lo que pasa con todos los chiquillos entonces así se organiza el trabajo porque si el tío no sabe porque hay un alumno que no quiere ir a su clase y yo si lo sé, yo lo digo entonces eso a nosotros nos facilita mucho el trabajo, si un joven no quiere o no puede aprender como yo le enseño va con otro profesor o tomamos algún taller en la tarde de los talleres cognitivos, ahora estábamos en eso nosotros y reforzamos a los jóvenes que necesitan un apoyo más personalizado aun y que,

que vienen llegando recién al colegio entonces uno necesita nivelarlos un poco y se trabaja con ellos aparte eh... también en la mañana mientras los chiquillos están en talleres y si uno ve que hay uno de los chiquillos que requiere más apoyo sale de la sala y trabaja con la directora por ejemplo así nos organizamos.

**3.- ¿Tienen un equipo especial para trabajar con los alumnos que están a punto de egresar? ¿Quiénes lo conforman?**

Eh no, un equipo especial no, de hecho yo soy la profesora que esta con los que, con los que están a punto de egresar y todos los años se van de este curso los jóvenes... no hay, no hay un equipo nada somos nosotros que estamos aquí, que le preparamos la licenciatura, que les buscamos trabajo y que trabajamos con la familia lo que más podemos no más.

**4.- ¿Cuál es el rol del profesor diferencial en el proceso de la transición a la vida adulta?**

Eh la labor yo creo que el profesor diferencial es el que hace todo, porque la asistente social viene dos veces por semana viene por dos horas, ella resuelve las cosas que uno le pide por ejemplo si hay que trabajar... hay que ver el asunto de la pensión de alguno de los chiquillos ella lo gestiona pero nosotras somos las que le anotamos tía tal alumno necesita esto o tía este alumno tiene éste problema, puede ayudarnos con la cuenta Rut para hacerle una cuenta rut para ir a retirarla al banco entonces ella hace las cosas que uno le va... le tiene durante la semana pero nosotras como vuelvo a repetir somos las que hacemos todo, lo que le falte a los chiquillos y que no podemos hacer solicitamos ayuda a la asistente social y ella está a cargo del centro de alumno como te digo del tema de la convivencia escolar eh... también dándole a los chiquillos talleres de formación sexual que es donde también requieren bastante apoyo ya, pero es un trabajo colaborativo con el poco tiempo que tiene ella para trabajar con nosotros.

## 5.- ¿Qué rol cumple la familia dentro de la red de apoyo?

Eh... el rol de la familia eh ese debería ser fundamental pero es en teoría, nosotros no tenemos mucho apoyo de familias aquí en la escuela en reunión de apoderados vienen muy pocos papas y en general la razón no es que si uno llama por teléfono no es que estén trabajando, la mayoría de las mamás aquí no trabaja, bueno no sé si la mayoría pero un gran porcentaje no trabaja, él lo que ellas dicen es que mi hijo es grande, que es adulto, que para que, no es un tema, no hay compromiso, ellos no tienen proyecciones con su hijo, no ven a su hijo trabajando no lo ven integrado a la vida del trabajo de echo que les interesa mucho más que tengan su pensión asistencial entonces no hay, hay cero aporte de la familia y es lo primordial con ellos, porque los jóvenes que vienen acá vienen con un tema eh muy, muy dañada su autoestima porque han estado en colegios de integración, escuelas básicas que han sido cero aporte para ellos que los ha dañado más en su autoestima y con mamás que, que ese mismo proyecto de integración también las ha hecho perder cualquier fe o cualquier proyección con sus hijos y las mamás uno las escucha decir es que mi hijo para que, no si la pensión y cuando ellas ven que su hijo están trabajando y que hay un empresario que quiere que continúe yo creo que las más impresionadas son ellas, yo creo que nunca han esperado nada de los chiquillos entonces no... hay cero aporte y no hay ninguna forma de obligarlas uno trabaja todo el tema de la motivación de que vean logros de los chiquillos nada más porque cuesta que las mamás dejen que los chiquillos se vayan solos para su casa porque ellas prefieren los colegios que le ofrecen furgón, claro es comodidad de ellas porque se ahorran plata, porque pueden estar tranquilas quedarse en la casa lo más bien, no lo tienen que dejar en la esquina ni nada, pero perjudican tanto al joven, lo perjudican porque son muy temerosos de andar solos, nosotros de aquí la mayoría se va en micro, sabe utilizar las micros hay un joven uno de los chicos que no sabe leer, nosotras hemos intentado pero no sabe leer y él viaja a cerro colorado y nunca se ha perdido y nunca ha tenido problemas con la plata, él te maneja hasta el número 10 es lo que conoce, pero si sabe cuántas monedas tiene que prestar para pagar la micro, entonces todos esos logros cuando las mamás logran o lo ven para ellas es una sorpresa muy grata pero se van del colegio y ellas no lo siguen trabajando el mismo tema no porque si tienen la pensión los chiquillos quedan en casa, esa es más o menos la dinámica que hay y yo creo que pasa en todos los colegios porque si bien integración no es malo, el proyecto de integración no es malo como ideal o en papel si se

trabaja muy mal en las escuelas, se trabaja muy mal con los apoderados y con los jóvenes porque le dañan mucho la autoestima y los papas ven que hay otros que son mejores que sus hijos y pierden todo interés en que el joven logre cosas, están más interesados en que aprendan a leer y escribir de memoria y que sepan números a que aprendan a independizarse o a usar servicios que al final es lo que les sirve y lo que nos sirve a todos po.

#### **6.- ¿Cómo se incluye a la familia en el proceso de la transición a la vida adulta?**

En reuniones de apoderado y en reuniones con solamente con los jóvenes que van a práctica, se cita a reunión a los apoderados y se les dice que, se les hace firmar la carta de compromiso pero tampoco resulta mucho si no hay mucho apoyo de los apoderados eh también como nosotras vemos que vienen poco a las reuniones de apoderados en general es en llamados telefónicos se cita que vengan cuando ocurre algo en el colegio pero también se les llama para decirles mire su hijo logró esto, mire va a llevar esto para la casa tratando de uno también buscar lo positivo y que no sea el llamado telefónico para acusarlo o para que la mamá diga ah si yo sabía que no iba hacer nada entonces uno llama para decirle lo bueno que hace, enfocarnos principalmente en lo que pueden hacer, eso es más o menos no hay más con los apoderados.

**11 de agosto del 2016.**

## ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA

### ESCUELA 2

#### ENTREVISTA JEFE UTP

**Objetivo:** Conocer las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan las escuelas especiales para preparar a los jóvenes con Discapacidad Intelectual en la transición a la vida adulta.

#### 1.- ¿Conoce a que se refiere la “transición a la vida adulta”?

Si es un programa que mmm... que impulsa el ministerio de educación en el cual se desarrollan algunas eee... habilidades desde los cursos más pequeños, preparando digamos a los alumnos y a los estudiantes para la vida del trabajo o la vida de la, la vida cotidiana ya, en donde puedan resolver situaciones ee... como personas ee.. Más independientemente, ya.

#### 2.- Si lo conoce ¿Cómo lleva a cabo este proceso?

Eee... nosotros como escuela lo tenemos incorporado digamos, dentro de algunos de los planes de apoyo individual están considerado ya y hemos trabajado con el programa y se planifica en base al programa de transición para la vida adulta.

#### 3.- ¿Utiliza un modelo de planificación para el proceso de transición a la vida adulta?

Si, lo estamos utilizando básicamente en los cursos de discapacidades múltiples, ya donde tenemos un plan de apoyo individual emm... en las áreas que establece el plan de transición para la vida adulta y con eso lo complementamos con eee... adaptaciones del currículum en base a las bases curriculares

#### **4.- ¿Qué competencias buscan desarrollar principalmente en los talleres laborales?**

Se busca desarrollar principalmente las habilidades que tenga cada estudiante, desde los más básicos mmm... desde valores, a cosas puntuales principalmente pero siempre dependiendo de las capacidades de los estudiantes.

#### **5.- ¿Cuáles son los lineamientos que rigen el funcionamiento de los talleres laborales?**

Bueno los talleres laborales, nosotros estamos trabajando básicamente hoy día con adaptaciones de currículum y emm... estamos implementando un sistema de pasantía intraescuela y posteriormente extraescuela, donde se están trabajando habilidades sociolaborales principalmente **¿Pero trabajan con algún decreto o ley?** Si nosotros trabajamos bajo el decreto 87 del año 90 y a eso se incorpora todo lo que nos plantea ahora el decreto 83 más el decreto 170.

#### **6.- ¿Se utiliza documentación específica para lo correspondiente a la transición a la vida adulta?**

Nosotros trabajamos con un plan de apoyo individual, que es una planificación que considera la transición de la vida adulta, más las adaptaciones al currículo ya, y evaluamos también con una mmm... con un instrumento que el mismo programa de transición para la vida adulta contempla, que está centrado en conductas de adaptación.

#### **7.- ¿Qué procedimientos se utilizan para conseguir un centro de práctica para los alumnos?**

Bueno, nosotros hoy día estamos en proceso de como de modificación de todo la parte laboral porque es bien complejo yyyy... se están trabajando mmm... básicamente ahora estamos con unas pasantías al interior de la escuela, para algunos talleres laborales porque

otros talleres están recién iniciándose por lo tanto se están trabajando habilidades sociolaborales con ellos ya, y luego a través de la escuela hemos conseguido con algunas empresas o personas en particular que nos van a dar ee... más que practicas no no las vemos como prácticas, sino, como pasantías en donde los alumnos van a ir aprender un oficio a la práctica ya en un lugar de trabajo más que nada.

### **8.- ¿Cómo es el funcionamiento de las prácticas?**

Prácticas en si hoy día no tenemos ya, lo que tenemos y que estamos implementado son pasantías ya donde los alumnos van a un puesto de trabajo y conocen ese puesto de trabajo y se involucran un poco en el puesto de trabajo ya

### **9.- ¿Qué metodología utilizan para evaluar el procedimiento de práctica?**

Eeem... como estamos recién dando inicio a esto estamos utilizando algunas pautas de apreciación del funcionamiento que tienen los alumnos en los puestos de trabajo, eso básicamente porque estamos en un proceso de implementación de los talleres laborales de forma más sistemática, ya.

### **10.- ¿Cuál es el seguimiento que realiza el colegio, luego de que los alumnos egresan?**

¿Luego que egresan de la escuela? Bueno básicamente emmm... muchos de los alumnos que egresan de acá de la escuela a los 25 años 26 años emmm... algunos se insertan en algunas actividades laborales emmm... como oficios y otros emmm... se van algunos a centro de capacitación para adulto, y otro más que nada permanecen durante una vez que egresan en el hogar, y decir nosotros estamos eee... nos informamos de que está pasando con ellos, incluso ellos vienen también acá a la escuela continúan como que no se pierde ese vínculo ya, pero de esa forma funcionamos.

**Objetivo:** Identificar y definir el rol que desempeña el equipo y/o redes de apoyo en el proceso de la transición a la vida adulta de los jóvenes con Discapacidad Intelectual

### **1.- ¿Quiénes componen el equipo multidisciplinario de su establecimiento?**

Bueno aquí en la escuela emm... está compuesto por 3 kinesiólogo, dos psicólogos, dos fonoaudiólogos, una asistente social y el jefe de UTP, componemos como el gabinete técnico, pero aparte de este gabinete técnico contamos con dos profesores de educación física, una profesora básica que trabaja el área de lenguaje, contamos con profesor de música y los demás son profesores de educación diferencial.

### **2.- ¿Cuál es el rol del equipo profesional en los talleres laborales?**

El equipo multidisciplinario ellos trabajan todas las habilidades sociolaborales ee... hay talleres que son impartidos por la psicóloga donde se trabaja las habilidades laborales, y hay otro taller de eee... habilidades emmm... de comunicación oral que son trabajados por los fonoaudiólogos, y el kinesiólogo que trabaja desde la parte quinésica todas las alteraciones que ellos presenten y también ee... los preparan de algunas manera para que tengan algunas competencias motoras para algunas actividades. **¿Existe trabajo colaborativo? Si, si existe ¿y cómo se lleva a cabo y cómo se organiza?** bueno nosotros tenemos reuniones técnicas todos los días jueves con el equipo y con los distintos niveles ya eee... por lo tanto nos reunimos el equipo multiprofesional, con los profesores de asignaturas, con los profesores diferenciales, que son como los profesores jefes de cada nivel ellas son reuniones que están programadas y que se hacen periódicamente todos los meses todas las semanas



### **3.- ¿Tienen un equipo especial para trabajar con los alumnos que están a punto de egresar? ¿Quiénes lo conforman?**

No, no existe un trabajo así especial es un trabajo destinado básicamente al nivel laboral no hay algo así como especial, tenemos se van trabajando distintas habilidades generalmente los alumnos que están por egresar va a depender de la, de las competencias que tenga de las necesidades de cómo se aborda el taller tenemos unos talleres donde ee... un taller netamente protegido que son alumnos que no van a salir digamos a pasantías externas todo se realiza al interior de la escuela, y con otros talleres si nos hemos proyectado para que puedan salir de forma externa, porque tiene que ver con un tema de independencia, con un tema de autorización de los padres, porque hay padres que no autorizan a que sus hijos salgan a hacer actividades fuera de la escuela ya entonces así como algo especial no, no nada especial

### **4.- ¿Cuál es la labor del profesor/a diferencial en este proceso?**

Haber el profesor de educación diferencial hoy día en los talleres laborales solamente desempeña el área vocacional y el área social, el área cognitiva esta en mano de la profesora de educación básica y de profesores diferenciales que trabajan en exclusivamente la matemática funcional, y el área de educación física está en manos del profesor de educación física, música igual por lo tanto aquí el profesor diferencial está básicamente orientado área social y vocacional

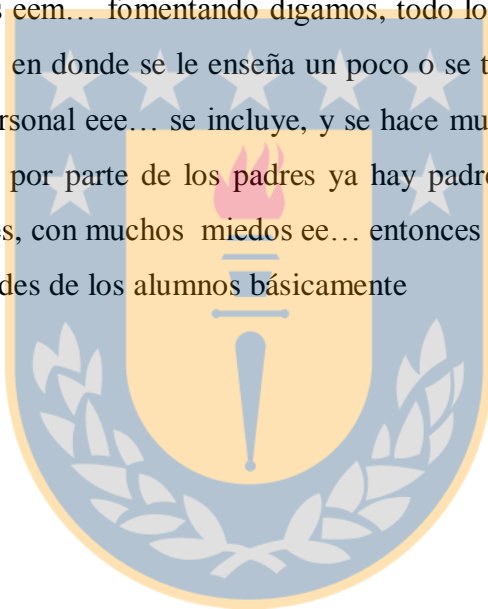
### **5.- ¿Qué rol cumple la familia dentro de la red de apoyo?**

Bueno la familia debiera tener un rol bastante importante dentro del trabajo que se hacen con los alumnos emm... en algunos casos nos favorece y en otros caso no, nos establece muchas barreras la familia ya entonces es un tema bastante importante ya, pero es de difícil manejo pero **¿Cuál es el rol que la escuela le entrega para participar si solicitan ayuda no se?** La familia ee... la escuela la hace partícipe la escuela prepara talleres, existen un taller que se llama cuidados al cuidador donde vienen los padres al establecimiento y ven lo

que se trabaja, con los con sus hijos se realizan constantemente talleres, charlas de orientación en las reunión igual se abordan temas ya pero es un tema bien complejo porque ee... hay familias que más que facilitadoras son no, no nos dificultan el trabajo ya ee... es un tema complejo de abordar la familia.

#### **6.- ¿Cómo se incluye a la familia en el proceso de la transición a la vida adulta?**

Bueno generalmente la familia se trabaja a través de charlas a través entrevistas periódicas de las reuniones de padres eem... fomentando digamos, todo lo que tiene que ver con esta transición a la vida adulta, en donde se le enseña un poco o se trabajan algunos temas más como la independencia personal eee... se incluye, y se hace mucho trabajo con ello pero a veces hay poca recepción por parte de los padres ya hay padres muy sobre protectores , padres con muchos temores, con muchos miedos ee... entonces tenemos una diversidad, va a depender de las necesidades de los alumnos básicamente



25 de Agosto del 2016

## ENTREVISTA PROFESORA DIFERENCIAL

### **Objetivo:**

Conocer las estrategias metodológicas y administrativas que utilizan las escuelas especiales para preparar a los jóvenes con Discapacidad Intelectual n la transición a la vida adulta.

### **1. ¿Conoce a lo que se refiera la “Transición a la vida adulta”?**

Sí, la transición a la vida adulta lo he escuchado en seminarios, conferencias que se han dado, en también lo hemos visto en la escuela, en apuntes, así que sí, más o menos se de lo que se trata.

### **2. Si lo conoce ¿Cómo lleva a cabo este proceso?**

Bueno, de la manera que nosotros tratamos de tomarlo y enfocarlo como escuela cuando llegó y se hizo el bum de la vida adulta activa de empezar con los niños a trabajar desde pre básico hasta taller laboral, en lo que son las competencias para que los niños puedan, las personas puedan funcionar lo más independientemente posible.

### **3. ¿Utiliza un tipo de planificación para el proceso de transición a la vida adulta?**

Haber, nosotros el modelo de planificación que ocupamos son las adecuaciones curriculares, las que estamos trabajando desde el año pasado, con las bases curriculares de, en el caso de uno de los talleres, emm parvulario y en el otro taller algunas bases curriculares de primero básico otras de segundo más o menos, de esa forma y lo combinamos con el decreto 87, en la parte social, que ahí es donde se toma más la parte vocacional, que tiene que ver con la vida adulta.

#### **4. ¿Qué competencias buscan desarrollar principalmente en los talleres laborales?**

Buenos, las competencias va a depender cierto de, del grupo curso, en este caso como yo tengo dos talleres, hay uno que son de los más dependientes, que uno sabe que no van a salir a trabajar afuera, es que en la casa sean un aporte ¿ya? De que se sepan hacer sus cosas de forma independiente o con un mínimo apoyo y a la vez sean participantes activos dentro de su hogar, porque pasa que yo tengo alumnos de 25 26 años y no se bañan solos, no se saben servir un sándwich y cuesta arto, porque las mamás lo ven siempre como niños, como niños pequeños y es mucho más rápido hacerle las cosas que dejar que ellos lo intenten y hagan destrozos o cualquier cosa, o sea entonces es complicado trabajar esto, se hace en las reuniones se da a conocer con la psicóloga etcétera, etcétera, pero es bien complicado para los papás. El otro grupo, el otro taller que aparte de ser cooperador y agentes activos en su hogar, puedan también a lo mejor ejercer alguna labor fuera de acá.

#### **5. ¿Cuáles son los lineamientos que rigen el funcionamiento de los talleres laborales?**

Bueno, como les decía en la otra pregunta, los lineamientos que nosotros tenemos digamos en la escuela, es que los chicos sean agentes activos, esa es la idea, que sean incluidos dentro de la sociedad, que sean incluidos en la familia, porque ustedes saben que eso también cuesta, hay muchas familias que llegan aquí destrozados, que tienen mucha pena, porque no se incluyen en la familia, e digamos en la familia, sólo en la familia nuclear porque la familia compuesta no los acepta, entonces ¿Por qué lo tienes en una escuela especial? Pero por qué esto, por qué lo otro, entonces siempre están como cuestionando, entonces eso, que sean como activos.

#### **6. ¿Se utiliza documentación específica para lo correspondiente a la transición a la vida adulta?**

Eeee no, la verdad es que hemos tenido en nuestras manos apuntes y cosas, pero todavía no lo estamos trabajando como tal, pero si es algo que tenemos pendiente, que sabemos que tenemos que preparar una planificación con todas estas actividades, porque si bien es cierto, nos guiamos de algunas pruebas como el ICAP, no sé si la ubican, hay otra que no recuerdo

el nombre, hay dos más que también nosotros vamos sacando de ahí las actividades también, ¿ya?

### **7. ¿Qué procedimientos se utilizan para conseguir un centro de práctica para los alumnos?**

¿Qué procedimientos? Con los amigos, con de repente uno anda por ahí y pregunta si fuera posible. Es súper difícil, uno porque emm pasa que de repente los papás como son muy aprensivos no los dejan, otras veces en los centros de prácticas tienen mucho miedo por desconocimiento, que les vaya a pasar algo, porque es mucha la responsabilidad y es cierto, para uno también, porque uno no va a estar ahí todo el rato, tiene que estar con los chicos acá también, emm entonces es muy difícil buscar centros de práctica, o sea en este momento, hoy fuimos recién a uno que nos abrieron las puertas, hoy día, pero ha sido complicado, ha sido súper complicado, porque la gente tienen miedo de abrir centros de práctica.

### **8. ¿Cómo es el funcionamiento de las prácticas?**

Bueno, como te digo es mi primera experiencia y no se ha hecho, o sea, yo no lo he hecho porque antes por ejemplo emm hubo uno de los alumnos que está en el taller que hizo su práctica en una panadería, hay otro que ya se fue en diciembre del año pasado que hizo en el Copihue, en el comercial Copihue, entonces la profesora iba de repente, no sé, cada 15 días o una vez al mes a hablar con la persona, la profesora o la asistente social, a hablar con el que estaba a cargo del chico y ahí se iban haciendo la, emmm, como se dice, el feedback para ir apoyando al chico cuando venía, porque ellos van en una jornada, por ejemplo, toda la mañana y llegaban aquí a almorzar y el resto de jornada que quedaba hasta las 3 se hacía como un acompañamiento y ver en que podía mejorar.

## **9. ¿Qué metodología utilizan para evaluar el procedimiento de práctica?**

Hay un formato que yo la verdad que todavía no lo conozco, pero sé que desde aquí, me decía hoy don Carlos que había, que están actualizando los documentos para ir evaluando las prácticas, pero se hace sí.

## **10. ¿Cuál es el seguimiento que realiza el colegio luego de que los alumnos egresan?**

La verdad desconozco si se hace seguimiento, yo tengo dos, es mi tercer año en taller y ya se han ido dos, tres, como cuatro alumnos del taller y bueno, cuando están en el proceso que se van hay un apoyo con la psicóloga a las madres en este caso, porque casi siempre son las madres las apoderadas de los chicos, emm, en decirle más o menos en donde se podrían seguir digamos, en algún centro para seguir sus estudios, porque la idea no es que se queden en la casa, entonces se entregan esas orientaciones, pero más allá de hacer un seguimiento, no, porque no hay ningún chico, por lo menos hace cinco años que esté trabajando ahora en algún lugar, no. Están por ejemplo los que se van al Stenderkinder o a UNPADE y ahí siguen, pero no están trabajando, porque muchos de ellos es más cómodo recibir la pensión y seguir como estudiando, más que cumplir digamos un horario y todo.

### **Objetivo:**

Identificar y definir el rol que desempeña el equipo y/o redes de apoyo en el proceso de la transición a la vida adulta de los jóvenes con Discapacidad Intelectual.

## **1. ¿Quiénes componen el equipo multidisciplinario de su establecimiento?**

Aquí hay dos fonoaudiólogas, dos psicólogas, tres fonoaudiólogos, mmm... una asistente social y todos los profesores, profesor de educación física, de música, hay una profesora de lenguaje y las demás somos las diferenciales.

**2. ¿Cuál es el rol del equipo profesional en los talleres laborales? ¿existe trabajo colaborativo? ¿Cómo lo organizan?**

Ellos siempre están acompañando a la medida o misión u objetivo del taller, por ejemplo en el taller que yo les comento que está preparándose para la vida laboral, es la asistente social con la psicóloga van a hacer intervenciones con charlas, con dinámica con trabajos que tengan que ver con habilidades socioemocionales, socio laborales y todo lo que conlleva a eso. También se incorporó a este semestre recién la fonoaudióloga a solicitud también mía para que trabajara también todo lo que son las habilidades comunicativas. En cuanto al trabajo colaborativo si existe y se organiza en las reuniones técnicas y en el pasillo jajaja, en donde se le ocurren ideas lo organizan.

**3. ¿Tienen un equipo especial para trabajar con los alumnos que estén a punto de egresar? ¿Quiénes lo conforman?**

No, como les digo por ejemplo yo tengo dos chicos pero no del taller que va a salir a trabajar, dos chicos que egresan este año y egresan no más y se van y uno lo lamenta mucho y todo pero son dos chicos que uno sabe que no van a ir a la vida laboral, sino que fueran a un taller protegido que existiera algo y no hay aquí en Los Ángeles, entonces que es lo que propone uno y que aquí igual hay algunos profesores que trabajan igual en UNPADE es que se vayan a la Universidad de UNPADE o al Stenderkinder o al Cecap o algún lugar donde puedan seguir dos años más ni siquiera por que saquen un título entrecomillas, es para que no se queden en la casa y puedan compartir y pasarlo bien si es por eso.

**4. ¿Cuál es la labor del profesor/a diferencial en este proceso?**

O sea yo creo que tiene una labor primordial junto con la familia, el problema que hoy en día la familia se está quedando más en desmedro, está entregando toda la educación a los profesores y no a la familia , esto tiene que ser un trabajo en conjunto y así se lograrían muchas más cosas de lo que uno quiere porque uno dice muchas cosas, le dice a los papas como lo deben hacer y todo, pero en la realidad es que no lo cumplen, porque están

cansados, porque están trabajando, porque están a cargo de los hermanos, entonces la realidad es que las cosas no se cumplen, entonces nosotros tratamos de cómo les digo en todos los niveles estar trabajando para que los chicos cuando lleguen digamos a salir del establecimiento puedan ser independiente y no ser como entre comillas un estorbo sino que alguien que pueda aportar también de alguna manera en su casa y en la sociedad.

##### **5. ¿Qué rol cumple la familia dentro de la red de apoyo?**

Emmm... la verdad es que como te digo , red de apoyo es súper complicado porque las mamás, yo digo las mamás porque casi siempre son ellas las que vienen, falta mucho porque uno las incentiva a que vengan, se hacen talleres de cuidados al cuidador, se invita a charlas que de repente que la asistente social y la psicóloga gestionan nose para ver las cosas de la pensión por ejemplo, cosas que son de interés para la familia, y no vienen, vienen tres a cuatro apoderadas de cien, ciento cincuenta, es súper poco, se hacen talleres de cuidados al cuidador por ejemplo para que ellas tengan un espacio , se pensó primeramente para las mamás de los niños de retos múltiples, porque siempre deben estar al cuidado de sus hijos, entonces dentro de la jornada de clases donde ellas tuvieran un tiempo para poder venir se hacían karaokes, venían las peluqueras, cosas súper entretenidas y no aparecían, no aparecen y se ocupan de no se po el kinesiólogo con masajes, se hacen diferentes cosas y no vienen, entonces es complicado el compromiso está súper delicado, lo vemos no solamente aquí en la escuela sino en todos los colegios que hay una generalidad de padres ausentes que no están ahí para apoyar para trabajar a diario lo que uno solicita porque de una y otra manera los niños tienen que aprender cosas por ejemplo, a lavarse bien las manos, y quien puede enseñar eso a cada rato aparte de aquí en el colegio, es en la casa ¿verdad? Si no estamos trabajando en vano y no se hace, entonces es complicado porque no solamente porque son niños especiales sino porque la generalidad de la sociedad esta así.



## **6. ¿Cómo se incluye a la familia en el proceso de la transición a la vida adulta?**

Bueno se incluye informando en las reuniones, se incluye haciendo charlas, mmm... ahora mismo con esta oportunidad que nos dieron en esta planta de reciclaje que es en donde vamos a empezar a mandar chicos para pasantías tenemos que obviamente citar a los papas, hacer una entrevista, llevarlos a el lugar de trabajo para que ellos estén en conocimiento y seguros de donde van a estar sus hijos, de contar con el transporte que es de la escuela para llevarlos y traerlos, y dar eso, como comunicarnos a diario, por teléfono que es lo más rápido, las comunicaciones y así.



**25 de agosto de 2016**



**ANEXO 3: PROYECTO EDUCATIVO  
INSTITUCIONAL ESCUELA 1**

## Introducción

Las directrices, fundamentos y valores del establecimiento educativo Escuela 1, se encuentran en el presente proyecto educativo institucional y brindarán las normativas que enmarcan y guían el quehacer socio-educativo de la comunidad, inserto en los marcos conceptuales vigentes del actual proceso educativo para Educación Especial y validan el quehacer pedagógico, concebido como formación permanente al que todos pueden y deben acceder, más aún, cuando se trata de una instancia cuyo fin último es la inserción laboral exitosa para enfrentar la vida adulta; desenvolverse en sociedad con autonomía y habilidades sociolaborales.

La institución busca estar a la vanguardia de las tendencias y estrategias de educación Especial y Capacitación Laboral, en el marco que Mineduc y la ley de subvenciones establecen.

Los jóvenes con Necesidades Educativas Especiales permanentes, pueden ser un aporte social y laboral a nivel de empresa y comunidad en general, por lo que es vital promover el desarrollo de mayores grados de autonomía, competencias sociales, destrezas y dominios en habilidades sociales y laborales genéricas que incidan en la valoración del entorno.

Los planes y programas están abocados a preparar a los jóvenes con necesidades especiales para la Vida y el Trabajo, acorde a sus intereses y expectativas personales y familiares, que fortalezcan su transición a la vida adulta.

La participación de la comunidad educativa en: consejos de profesores; reuniones de padres y apoderados, encuestas y conversación con los alumnos, fortalecen el documento en sus contenidos, representa la propuesta real de los jóvenes y su familia y está en coherencia al entorno social en que se desarrollan.

El PEI está basado en los principios de igualdad y equidad de oportunidades para los niños y jóvenes, que promueven los objetivos de aprendizaje transversales (OAT) de las bases curriculares de educación básica.

Durante el año 2013 se actualiza el presente PEI. Por el equipo de gestión del establecimiento y se somete a las modificaciones de los profesores y centro de padres y apoderados.

## **Marco filosófico curricular**

### **Fundamento Teórico**

En la última década han existido muchos cambios a nivel mundial, estos cambios se ven reflejados en el estudio constante de cómo lograr una educación eficiente con centros educativos, profesores y programas eficientes.

Educar a un joven con NEE siempre crea la interrogante ¿cuál es el modelo que es más eficiente?, que integre las diferentes variables que intervienen en el estudiante, concibiendo a la discapacidad como un fenómeno multidimensional.

Algunos investigadores sugieren que las prácticas de educación especial deben fundamentarse en un conocimiento multiparadigmático y multidisciplinar que responda a necesidades y potencialidades individuales, a los cambios culturales, sociales, políticos, económicos de este mundo globalizado y cambiante.

El Ministerio de Educación en el año 2005 publica la Política Nacional de Educación Especial en el documento denominado **Nuestro Compromiso con la Diversidad**; donde se establecen los principios de la política, objetivos, líneas estratégicas y acciones a impulsar, en el año 2010, que origino el proyecto “Transición a la vida adulta”, consolidándose el año 2013 con la guía Educación para la Transición

La escuela debe dar la oportunidad al trabajo colaborativo entre padres, alumnos y profesores especiales, así como satisfacer las necesidades educativas de todos sus miembros en entornos dinámicos e interactivos con la comunidad para el desarrollo del individuo como sujeto de experiencias, pensamientos, deseos, afectos y la preparación para las exigencias del mundo del trabajo, con el fin de que cada joven sea un aporte social y laboral a nivel familiar, empresa y comunidad.

En el marco de estos conceptos y manteniendo el espíritu de la inclusión la Escuela 1 planificará acciones y estrategias según los paradigmas Ecológico y Funcional que brinden una educación sustentada en los principios de equidad e igualdad de oportunidades y organizar las practicas pedagógicas, usando todas las instancias que la comunidad y el entorno le brinde a los beneficiarios como centro de recursos para los niños y jóvenes que integran la comunidad educativa y la usen , como centro de recursos.

### **VISIÓN**

Ser una entidad educativa y de capacitación laboral para personas con NEE Permanentes basada en el espíritu de la inclusión que actúa como agente innovador de cambios, donde se potencien las habilidades individuales de los alumnos y se desarrollen las habilidades laborales genéricas, con profesionales dispuestos a investigar, crear o adoptar nuevas propuestas, técnicas pedagógicas eficientes y actualizadas, que contribuyana la formación

personal y laboral integral en beneficio de la inclusión laboral, donde los padres y apoderados puedan crecer como personas y sientan que son pieza fundamental en la formación y futuro de sus hijos.

## **MISIÓN**

Ser un centro educativo integral de amplia participación comunitaria de acuerdo a los valores y propuestas que el Mineduc establece, para enseñar a niños y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales, Permanentes, para la vida y el trabajo, dentro de un ambiente de respeto, dinámico, interactivo y normalizador, fortaleciendo las potencialidades y habilidades sociolaborales genéricas que promuevan la realización personal de cada joven.

“Propiciar el involucramiento de la familia en los procesos de capacitación para garantizar una acción efectiva, al tiempo que se constituyen en pilares para la inserción sociolaboral de sus hijos”. Acompañar a las familias en el proceso hacia la vida adulta.

## **OBJETIVO GENERAL**

Educar y capacitar laboralmente a niños y jóvenes con NEE poniendo énfasis en sus potencialidades y utilizando algunos planteamientos de la inclusión: “como currículo común a todos los educando” a través adecuaciones curriculares funcionales (Decreto 40) integración social; incentivando la frecuente e intensa interacción entre los educandos, comunidad, empresas y el mundo laboral. Interacción física al estar en contacto permanente con el entorno, otros trabajadores y compartir espacios durante su capacitación, que fortalezcan el desarrollo de las habilidades de empleabilidad.

Siendo la comunidad educativa (profesores, padres, apoderados, alumnos) los agentes difusores de las potencialidades de los aprendices en pos de una sociedad más sensible e integradora.

## **Objetivos Generales**

### **Contexto Técnico Curricular**

- Realizar Adecuaciones Curriculares Individuales tomando en cuenta los Planes y Programas de E. Especial, y Bases Curriculares de Educación Básica, Planes y Programas propios aprobados por MINEDUC, e incluir las sugerencias hechas por los Apoderados.
- Organizar y planificar los aprendizajes con una visión de transición a la vida adulta.
- Planificar actividades que estimulen la adquisición de habilidades sociolaborales genéricas, necesarias para desarrollar cualquier trabajo como: cognitivo funcional, Prevención de Riesgos y Seguridad, Vida Adulta y Sexualidad y Legislación Laboral que fortalezcan la autonomía personal.

- Planificar y ejecutar circuitos comunitarios de aprendizaje.
- Conocer la realidad sociocultural, económica y problemática social de las familias de los alumnos.
- Realizar entrevistas a padres y alumnos para conocer personalidad, aptitudes, intereses y proyecciones laborales.
- Transferir los conocimientos adquiridos en el aula, durante el proceso de Enseñanza- Aprendizaje a los diferentes contextos: socio- comunitario y laboral.
- Realizar diferentes tipos de Pasantías en la comunidad y empresas de la ciudad.
- Establecer contacto estrecho con la comunidad generando redes de apoyo, capacitando a los padres y familias que permitan ver a los jóvenes con sus potencialidades y fortalezas y no por las debilidades.
- Elaborar y aplicar un plan de apoyo individual que permita la evaluación durante el proceso de enseñanza-Aprendizaje( escuela- empresa)
- Utilizar diferentes estrategias que favorezcan la retroalimentación del proceso E-A (escuela- empresa- familia).
- Educar a jóvenes con NEE fortaleciendo sus potencialidades y encausándolas a la vida laboral a través de la capacitación en un oficio o parte de él; usando estrategias adecuadas a sus intereses y fortalezas (educación con alternancia, dual, empleo con apoyo, enclaves o taller protegido).
- Establecer una comunidad interactiva y colaboradora donde los educadores sean modelo y formador de valores, guía y generador de conocimientos y destrezas. Donde los alumnos se sientan tratados con respeto y valorados; trabajen y se desarrollen en comunidad. Donde cada padre o apoderado se sienta integrado y apoyado. Donde el entorno respete a cada joven por su fortaleza; brindándole la oportunidad de demostrarlo.

#### Contexto Operativo- Organizacional

- Fortalecer el protagonismo del establecimiento en el ámbito Educativo, sociocomunitario, y laboral
- Establecer alianzas recíprocas con instituciones, organizaciones, empresas, etc.
- Promover un cambio en la percepción de la comunidad en general sobre las personas con Necesidades Educativas Especiales.
- Promover el desarrollo integral y formativo valórico de toda la comunidad educativa.
- Involucrar en la gestión organizacional a todos los actores de la comunidad educativa del plantel.
- Realizar talleres y/o actividades que ayuden al fortalecimiento y enriquecimiento del recurso humano.

## Aspectos Analíticos- Situacionales

### **Situación de la Comunidad Escolar**

Escuela 1 atiende a una población con Necesidades Especiales Permanentes, específicamente Discapacidad Intelectual, de edad igual o mayor a los 12 años, formada por hombres y mujeres provenientes de la ciudad de los Ángeles y comunas aledañas que requieren una educación especializada y se proyecten a la vida laboral y adquieren conocimientos en diferentes oficios.

El perfil de las familias de los beneficiarios del Programa de Escuela 1 es diverso, sin embargo, predominan los grupos de niveles socioeconómicos y cultural bajo. Familias débilmente constituidas, presencia de alcoholismo en padres, familias uniparentales, madres temporeras. También existe un pequeño porcentaje de familias de sectores socioeconómico y cultural medio.

El perfil de los alumnos se caracteriza básicamente por su historia escolar, los cuales en su mayoría provienen de Escuelas Básicas con Proyecto de Integración y una minoría de Escuelas Especiales. Las inquietudes e intereses de los jóvenes son similares, lo que facilita la labor pedagógica en relación a la planificación de los objetivos plasmados en las Adecuaciones Curriculares. La mayoría de los jóvenes que acuden a CECAP lo hacen con la intención de aprender un oficio. Otra característica de los alumnos dice relación con las condiciones socioeconómicas mencionadas anteriormente, las cuales son consideradas como el origen de muchas de las carencias sociolaborales.

### Síntesis de antecedentes pedagógicos

El desarrollo de las clases sistemáticas está organizado en el área cognitiva y en el área vocacional. Los profesores especialistas en Educación Diferencial, ejecutan, planifican las clases del área cognitiva. El área vocacional se planifica y desarrolla en forma mixta por el profesor especialista y monitor de especialidad.

**El área de acción institucional técnico curricular:** los objetivos y acciones propuestas a realizar se encuentra plasmado en adecuaciones curriculares de las Bases curriculares de educación básica, para los niveles educativos básico (curso 9) y laboral.

El nivel laboral, en el área vocacional, se ha diseñado una malla curricular que comprende; Cognitivo funcional, Prevención de riesgos, Vida adulta y sexualidad, legislación laboral y Tecnología práctica para adquirir las habilidades sociolaborales genéricas. Estas prácticas están validadas por planes y programas de la Escuela 1.

El nivel laboral contempla tres cursos:

**Curso N° 1**, Iniciación laboral que se proyecta como la instancia para adquirir conocimientos genéricos polivalentes.

**Curso N° 2**, Formación laboral; para los jóvenes que tengan adquiridas las habilidades necesarias que le permitan optar a la formación dual o empleo con apoyo donde su horario se distribuirá entre el establecimiento y la empresa (educación con alternancia) Para aquellos que no han logrado las competencias necesarias su carga horaria será de acuerdo al plan de estudio y se desarrollará dentro del establecimiento.

**Curso N° 3**, Profundización laboral: adquirir la expertiz en una tarea u oficio. Todo esto con el fin de adquirir una certificación de habilidades laborales como operario de un oficio.

Se fortalece la participación de la familia en los procesos educativos, tomando en cuenta los intereses y expectativas de los alumnos, permitirle a los jóvenes transferir los aprendizajes adquiridos en la escuela a los distintos contextos de actuación, realizar una evaluación continua e integral que sirva de guía para la adquisición de aprendizajes que vayan de acuerdo a las capacidades de cada uno, realizar un continuo seguimiento y retroalimentación del proceso educativo.

**El área de acción institucional socio comunitario** los objetivos y acciones propuestas a realizar están orientadas a fortalecer la participación y protagonismo de la Escuela 1 en el contexto socio comunitario y laboral, establecer estrategias recíprocas que permitan incrementar las alianzas escuela- comunidad- empresa, desarrollar estrategias que permitan la inclusión de las personas con Discapacidad Intelectual a la sociedad, involucrar a todos los estamentos educativos en la gestión pedagógica y organizativa del Centro y asegurar una participación adecuada de ellos.

#### El área de acción institucional Administrativa Financiera

Los recursos financieros de la Escuela 1 son proporcionados por subvención Estatal. Recursos que son administrados por el Sostenedor del establecimiento.

#### **Recursos Humanos**

La unidad educativa cuenta con recursos humanos: directora, docentes especializados, monitores capacitados para los talleres, auxiliar de aseo, chofer, psicóloga, asistente social, alumnado, centro de padres y apoderados con personalidad jurídica, redes de apoyo (centros de práctica) y DEPROE.

**Recursos financieros:** ingresos por la comercialización de los productos que son elaborados y administrado por los alumnos, la subvención estatal, alimentación para el alumnado proporcionada por la JUNAEB



**Recursos materiales:** talleres de cocina y soldadura, implementados con herramientas eléctricas y manuales, infraestructura adecuada, sistema de calefacción, transporte escolar, fotocopiadora. Y recursos tecnológicos: computadores, data (proyector de imagen), cámara digital.

### Aspectos Operativos

#### **Contexto Técnico- pedagógico:**

#### **METAS:**

- Educar a los niños y jóvenes con N.E.E. en igualdad de condiciones, potenciando sus habilidades, creatividad, iniciativa, crítica, autocrítica, en un ambiente de tolerancia, respeto mutuo, aceptación de sus diferencias, con el fin de contribuir al desarrollo integral y libre de la persona.
- Fortalecer la adquisición de habilidades genéricas polivalentes y contenidos Mínimos de las bases curriculares de educación básica.
- Adecuaciones Curriculares Individuales y Plan de apoyo individual.
- Informes Sociales realizados por la Asistente Social y alumnos en Práctica, además de realizar gestiones para tratar de solucionar la problemática familiar.
- Contar con una base de datos personales de alumnos que contenga el Perfil e intereses vocacionales.
- La profesores y sus alumnos realizan diferentes salidas a terreno considerando los contextos laborales (exploración vocacional y observación) y socio- comunitario.
- Alumnos realizando Pasantías de Aprendizaje de un oficio o parte de él y de profundización en un puesto de trabajo.
- Profesores y Monitores evalúan Adecuaciones Curriculares Individuales; registran actividades .supervisan y registran procesos de los alumnos que asisten a Centro de aprendizaje en la Comunidad; retroalimentación con los alumnos Pasantes.
- Realizar reuniones: Equipo profesional del establecimiento, Entrevista con empresarios y microempresarios, directores, familias.
- Registro de convenios con empresas como centros de prácticas dual.

#### **Contexto operativo- organizacional**

- Talleres de capacitación a alumnos padres y profesores.
- Firmar convenios de alianza con empresarios, microempresarios.
- Los alumnos que realizan Pasantías dan a conocer sus experiencias en diferentes instancias (jornadas, escuelas con PIE, etc.)

- Realizar talleres y actividades tendientes a la convivencia escolar, reformular y cumplir el Reglamento de Convivencia Escolar Interno, revisión y ejecución del plan de seguridad escolar.
- Cartas compromisos, autorizaciones, convenios firmados.
- Asistente Social apoya al Centro General de Padres.
- Talleres y escuela para padres.
- Optar a proyectos y cursos de capacitación que fomenta el MINEDUC u otras instituciones.

### Líneas de Acción

#### **Marco legal y documentos de apoyo al PEI**

- Constitución política de la República de Chile, 1980.
- Estatuto de los Profesionales de la Educación y su Reglamento, Ley N° 1991 párrafo IV sobre autonomía y responsabilidad profesional Art. 16.
- Ley General de Educación.
- Decreto 87/90 que aprueba Planes y Programas de estudio para personas con Deficiencia Mental.
- Decreto 300/94 que faculta la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos para jóvenes mayores de 26 años.
- Decreto N° 40, 1996 Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la E. Básica.
- Bases Curriculares de Educación Básica.
- Planes y Programas propios. Resolución exenta N0413.

**ANEXO 4: PROYECTO EDUCATIVO  
INSTITUCIONAL ESCUELA 2**

