



ESCUELA DE EDUCACIÓN

**“INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE JÓVENES DEL COLEGIO
PAÚL HARRIS”**

Alumnas: Díaz González, Pilar
Ulloa Yáñez, Constanza

Profesor Guía: Alarcón Carvacho, Patricio

Tesis Para Optar Al Grado De Licenciada En Educación
Tesis Para Optar Al Título De Profesora De Educación Diferencial.

Santiago, Marzo de 2011

Agradecimientos

Agradecemos a nuestra familia por apoyarnos en este proceso educativo, a nuestros profesores por colaborarnos en nuestro aprendizaje y en la construcción de nuestra pedagogía. A nuestros amigos y parejas por acompañarnos y tolerar esta difícil pero grata etapa.

Queremos especialmente agradecer a las personas que no nos acompañan físicamente pero están presentes en nuestros corazones... Gracias Noe, Papá y abuelos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	6
I. CAPÍTULO: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	8
1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.	9
2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.	12
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	12
4. JUSTIFICACIÓN.	13
5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.	15
II. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO.	16
PRIMERA PARTE.	18
1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL.	18
1.2 NUEVOS CAMBIOS EN EL PARADIGMA DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL	20
1.3 REALIDAD ACTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE.	24
2. SEGUNDA PARTE.	30
2.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.	30
2.2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y LA PARTICIPACIÓN DEL ENTORNO.	31

2.3. PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EL CONTEXTO FAMILIAR.	33
2.4 CURRÍCULUM PARA LA FORMACIÓN ESCOLAR Y SOCIOLABORAL DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL.	35
2.5. LA FORMACIÓN ESCOLAR Y LA TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.	38
3. TERCERA PARTE.	40
3.1 LA INTEGRACIÓN LABORAL.	40
3.2 EVOLUCIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL.	41
3.3 LA FORMACIÓN EDUCACIONAL EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL.	42
3.4 CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.	43
3.5 PROYECTO LABORAL COLEGIO PAÚL HARRIS.	46
4. CUARTA PARTE.	48
4.1. ELEMENTOS CLAVES PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL.	48
4.2 COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL.	48
4.3 DESARROLLO DE LA CONDUCTA SOCIOLABORAL EN LA ESTIMULACIÓN TEMPRANA Y CICLOS PRE – BÁSICOS.	50
4.4. DESARROLLO DE LA CONDUCTA SOCIOLABORAL EN LOS NIVELES BÁSICOS.	52

4.5 DESARROLLO DE LA CONDUCTA SOCIOLABORAL EN LOS NIVELES LABORALES.	53
4.6. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL.	55
III CAPITULO: MARCO METODOLÓGICO.	58
1. ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.	59
1.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	60
2. UNIVERSO Y MUESTRA.	61
3. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES.	69
4. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	70
4.1 ENCUESTA A LAS FAMILIAS DE LOS JÓVENES EGRESADOS DEL COLEGIO PAÚL HARRIS.	70
4.2 ENCUESTA A PROFESIONALES DEL COLEGIO PAÚL HARRIS.	79
5. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA.	96
IV CAPITULO CUARTO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	107
1. CONCLUSIONES.	108
2. RECOMENDACIONES.	121
BIBLIOGRAFÍA.	130

ANEXOS.	133
1. ANEXO: DISEÑO DE ENCUESTAS.	134
1.1 ENCUESTA A LA FAMILIA DE LOS JÓVENES EGRESADOS.	134
1.2 ENCUESTA A LOS PROFESIONALES DEL COLEGIO PAÚL HARRIS.	136

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito conocer la condición de integración sociolaboral de los jóvenes egresados del colegio en los periodos 2007-2009. Por medio de la información que brindará el colegio y la familia el estudio podrá describir la realidad en la que se encuentran los jóvenes egresados.

Debido a la cantidad significativa de jóvenes egresados que se encuentran ajenos a realizar un trabajo remunerado, nace la problemática de realizar esta investigación la que se dividió en cuatro partes:

La primera parte se subdivide en tres capítulos que intentan reflejar las distintas miradas que se le han dado a la discapacidad intelectual, los paradigmas que han prevalecido dentro de esta temática y los distintos factores que influyen para lograr la integración sociolaboral de los jóvenes con discapacidad en Chile.

La segunda parte se subdivide en cinco apartados los que revelan datos relacionados a las personas con discapacidad intelectual.

La tercera parte consta de cinco apartados que muestran información relacionada a la integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual y proyectos impartidos por el Colegio Paúl Harris en esta área.

La cuarta parte identifica elementos claves y competencias necesarias para poder lograr la integración sociolaboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Es por medio del análisis de esta investigación y en conjunto a la recolección de datos se pretende evidenciar la realidad en la se encuentran los jóvenes egresados del Colegio Paúl Harris.

En síntesis esta investigación pretende obtener nuevas miradas para la formación de los jóvenes, de manera que obtengan la preparación necesaria para transitar y enfrentar la vida adulta.

I. CAPÍTULO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La situación de los egresados de la educación especial muestra grandes debilidades en el área de la integración sociolaboral. Según el estudio realizado por el MINEDUC-CEAS (2002)¹, la gran mayoría de los egresados de la educación especial en Chile, no trabaja. El estudio plantea que cerca de un 20% de los alumnos formados en talleres laborales egresados entre los años 1997 y 2002, trabaja y de ellos, menos de un 20% lo hace en lo aprendido en la escuela, lo que indica que solo 4 de cada 100 egresados desempeña un trabajo para el cual ha sido formado. Es más, muchos de los egresados que están laboralmente activos, lo hacen de manera intermitente, ya que, si bien demuestran poseer un manejo relativamente aceptable desde el punto de vista técnico, lo cierto es, que presentan significativas falencias en lo que a manejo de habilidades sociales concierne; situación que tarde o temprano acarreará una serie de problemáticas que con toda seguridad, incidirán directamente en su estabilidad laboral y por consiguiente, en la posibilidad cierta de poder mantener su trabajo.

Aun mas surgen datos entregados por el FONADIS el cual el año 2004 realizó una investigación sobre la integración laboral de los jóvenes con discapacidad. Estos resultados muestran que dentro del total de los inscritos en el programa de intermediación laboral, el 36.44% han sido insertados en el mercado del trabajo, es decir, 2 de cada 5 personas con discapacidad inscritas en el programa de la intermediación laboral, han recibido el beneficio directo que plantea el programa: “acceder al mercado laboral”.

¹ MINEDUC.CEAS. (2002). Situación de la formación laboral en la educación especial. Oficina Nacional de Educación Especial. Chile.

Según el porcentaje entregado por el FONADIS existe un 13,3% de la población de persona con discapacidad intelectual que realiza un trabajo remunerado, es por medio de estos datos que podemos sustentar la problemática presente en este estudio.

La problemática anterior tiene relación con las competencias básicas que entrega la educación chilena, siendo los programas de formación para el trabajo un factor influyente para los jóvenes con discapacidad intelectual, ya que la gran mayoría de estos han sido diseñados para resolver principalmente necesidades de las escuelas y de los procesos de enseñanza, más que para responder a las necesidades concretas de aprendizaje que presentan los alumnos y alumnas. De esta manera se ignoran los intereses y expectativas vocacionales de estos jóvenes.

Según (UNESCO, 1992; Ainskow, 1994)², existen grandes avances en procesos de personalización del currículum los que se centran en resolver las necesidades de acceso, participación y progreso de los alumnos en el currículum escolar, pero rara vez se realizan estos esfuerzos desde la perspectiva de los requerimientos reales de vida de los estudiantes o de las exigencias de participación en una comunidad determinada.

Por tal razón hemos focalizado la problemática en el colegio Paul Harris; donde existe un bajo porcentaje de jóvenes egresados que se encuentren insertos en el mundo laboral. Un dato aún mas específico es que desde los últimos tres años, solamente el 10% de los jóvenes egresados se han insertado en el mundo laboral, esto quiere decir que solo 3 de los 28 jóvenes egresados realiza un trabajo

² UNESCO, 1992. Conjunto de materiales para la formación de profesores. Santiago de Chile: UNESCO. Ainskow, M. 1994. Las necesidades educativas especiales en el aula. Madrid: NARCEA Editores.

remunerado. Estos datos cuestionan las falencias existentes en que los jóvenes de educación especial, específicamente, del colegio Paul Harris tengan un bajo porcentaje de integración al mundo social y laboral.³

Otro aspecto a considerar de acuerdo a la información entregada por el colegio Paul Harris es la relación que existe entre la familia con los jóvenes y el colegio, donde se desarrollan conductas de sobreprotección y escaso compromiso en la integración sociolaboral de los egresados.

El colegio Paul Harris se encuentra ubicado en la comuna de Las Condes de Santiago de Chile, iniciado hace treinta y siete años, con una matrícula promedio de 150 niños, niñas y jóvenes que presentan discapacidad intelectual.

La organización del colegio se estructura en cuatro ciclos educativos:

1. Prebasico 3 y 4 para niños entre 4 a 8 años.
2. 1º ciclo básico, cursos Básico 5, 6 y 7 entre los 8 a 14 años.
3. 2º ciclo básico, cursos Básico 8, 9 y 10 entre los 15 a 20 años.
4. Talleres 1, 2 y 3 entre los 20 a 26 años.

En los ciclos de talleres los jóvenes realizan prácticas laborales en la Universidad Pedro de Valdivia y centros comerciales Florida Center y Parque Arauco.

Los propósitos principales del último ciclo de talleres conciernen a que los estudiantes adquieran las herramientas, competencias y habilidades necesarias para la integración en el campo laboral, bajo la modalidad de empleo autónomo, semiprotegido o protegido.

³ Datos recopilados dentro de la investigación

2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores personales, familiares y escolares que han incidido en los últimos tres años en el bajo porcentaje de integración sociolaboral, en jóvenes con discapacidad intelectual del colegio Paul Harris?

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer las causas, por las cuales los jóvenes del colegio Paul Harris, una vez finalizado su ciclo escolar, presenten un bajo porcentaje de integración sociolaboral, en el periodo 2007-2009.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Conocer la opinión de la familia de los jóvenes egresados en relación a la formación recibida y a las exigencias del campo laboral.
2. Dar cuenta cómo influye la familia dentro de la integración socio-laboral de los jóvenes.
3. Conocer la opinión del Colegio Paúl Harris en relación a la formación entregada y sus expectativas respecto a la inserción sociolaboral en los periodos 2007 - 2009
4. Dar cuenta de la realidad escolar del colegio en relación a la formación sociolaboral y las prácticas sociolaborales de los últimos cuatro años.

5. Mostrar la integración sociolaboral de los jóvenes egresados del colegio Paúl Harris en los periodos 2007 – 2009

4. JUSTIFICACIÓN

Al abordar el tema de la integración laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, se involucran la familia y el colegio, por lo cual esta investigación aportará y demostrará las falencias existentes dentro de estos dos ámbitos, y desde ahí se podrá plantear una nueva mirada para los estudiantes, la familia y el colegio.

Esta investigación le permitirá al colegio tener un catastro, de la situación laboral en la que se encuentran los jóvenes egresados desde los últimos tres años. Además podrán replantearse aspectos de las metodologías utilizadas y de esta forma crear un proyecto en relación a la vida adulta de cada uno de los jóvenes que están a puertas de egresar.

Un hecho facilitador para el desarrollo de este estudio lo constituyó la posibilidad de realizar la práctica profesional en el colegio Paul Harris en el año 2009, esto permitió vivir la experiencia de participar en los ciclos de talleres y en los proyectos de prácticas sociolaborales con la Universidad Pedro de Valdivia cumpliendo la función de supervisoras . Debido a esto es que surgió la interrogante sobre que sucede con los alumnos y alumnas que finalizan su ciclo de talleres y que egresan del colegio, con respecto a la integración social y laboral de cada uno de ellos. Esto permitió que el colegio brindara las oportunidades para realizar este estudio y acceder a la información necesaria para llevar este a cabo.

Con esta investigación se pretende abrir una pequeña ventana a una mirada de mayor igualdad de oportunidades, poniendo énfasis en la potenciación, el apoyo a cada persona, según sus necesidades y objetivos. Así también los esfuerzos continuos y el protagonismo de los jóvenes con discapacidad intelectual, específicamente, de los jóvenes que egresan del colegio Paul Harris, de manera que logren tomar decisiones que tienen que ver con el mundo social y laboral. Estos son los elementos claves para favorecer la integración tanto social como familiar y educacional de cada una de los jóvenes del colegio Paul Harris.

5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1. La escases de participación de la familia en el proceso de integración sociolaboral incide directamente en la oferta laboral de los jóvenes egresados.
2. El bajo porcentaje de integración sociolaboral es influido por la escasa participación del colegio.
3. La falta de espacios dentro del colegio Paul Harris para profundizar la reflexión y el debate impide el mejoramiento de la oferta educativa de los jóvenes con discapacidad intelectual del colegio.
4. La falta de innovación en proyectos y programas del colegio Paul Harris interfiere en la integración sociolaboral de los jóvenes.

II. CAPITULO

MARCO TEÓRICO

La realización del marco teórico consta de cuatro partes que contextualizan distintas miradas existentes a lo largo de la historia respecto a la discapacidad intelectual, para así llegar a la base de esta investigación que alude a la integración sociolaboral de los jóvenes egresados del colegio Paúl Harris.

La primera parte consta de tres capítulos que muestran la evolución histórica de la discapacidad, los nuevos cambios en el paradigma de la discapacidad y una mirada de la realidad actual de las personas con discapacidad en Chile.

La segunda parte se divide en cinco capítulos que contextualizan la discapacidad intelectual, la participación del entorno y el contexto familiar en personas con discapacidad intelectual. Así también muestra el currículum y la formación escolar que se entrega para las personas con discapacidad intelectual.

La tercera parte consta de cinco capítulos que muestran la integración laboral y como esta ha evolucionado en las persona con discapacidad intelectual.

Finalmente el capítulo consta con la formación educacional, sus características y el proyecto laboral que imparte el Colegio Paúl Harris.

La cuarta parte se subdivide en seis capítulos referentes a los elementos claves para favorecer la integración sociolaboral, como lo son las competencias básicas para la integración sociolaboral y el desarrollo de estas desde la estimulación temprana a los talleres laborales.

1. PRIMERA PARTE

1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Adentrándonos a la historia como principal antecedente que permite realizar un examen evolutivo de la discapacidad intelectual, se apreciarán distintas etapas para comprender el concepto y alcance de ésta, mencionando desde sus inicios a la discapacidad como una enfermedad mental, que se prolongara con el tiempo en una discapacidad asociada a factores sociales.

Remontando la historia desde los años 500 a.c se sitúa Hipócrates, padre de la medicina, quien investiga que los desordenes mentales provienen de enfermedades del cerebro a partir de causas naturales. De esta forma descubre una serie de malformaciones craneales asociadas a un retraso mental severo.

En la Época Romana, surgen antecedentes de que las leyes de Esparta y la Antigua Roma incluían medidas sobre el exterminio de los niños severamente retrasados durante la infancia.

En la Edad Media el desarrollo de la ciencia se vio frenado por los dogmas religiosos; todo lo que fuera en contra de ellos era considerado sacrilegio y herejía y, por tanto, severamente castigado. En esa época se consideraba que los enfermos mentales eran criaturas poseídas del demonio y los únicos medios de curación eran la tortura y la hoguera. En la Europa medieval solo se podían considerar “afortunados” los retrasados mentales cuando eran vistos como “bufones” o “abortos de la naturaleza”. A pesar de esto, ya en esta época *Avicena* (980-1037), el más célebre de los médicos árabes, plantea una clasificación de las

enfermedades mentales, en la cual incluye el término amencia, para designar el retraso mental.⁴

En la época del Renacimiento surgen diferentes términos acompañados de los llamados enfermos mentales, donde se instalan palabras como imbecilidad mental y morosis. En esta misma época el doctor y filósofo John Locke (1632-1704) realiza una distinción entre la discapacidad intelectual considerada en aquellos tiempos como una locura y diversas enfermedades mentales.

Durante la Revolución Francesa y junto a los avances que esta trajo, se produjeron cambios importantes en la materia de la discapacidad, ya que si bien esta seguía siendo vista como una enfermedad, ya no era privada profundamente, si no más bien vista desde un punto médico en donde las personas eran consideradas pacientes, por medio de la asistencia médica realizada en un manicomio que con el tiempo fue un centro de escondite para las personas con discapacidad intelectual donde se les segregaba y no se les brindaba tratamiento.

Con el transcurso de los años se crearon algunas diferencias que clasificaban a las personas con discapacidad intelectual fuera de los significados de demencia y otras patologías, sin embargo ya hasta los años 50` siguieron con vigencia las tesis biológicas relacionadas al “retraso mental”, considerándolo como una alteración constitucional del sistema nervioso central.

⁴Portuondo, Miriam. (2003). “Evolución del concepto social de discapacidad intelectual”, pág. 4.

Posteriormente a partir de los años 60`, las propuestas de “la asociación Americana sobre personas con deficiencia mental” (AAMD), que posteriormente pasará a denominarse “asociación Americana sobre personas con retraso mental” (AAMR), serán quienes por medio de investigaciones y propuestas aportarán importantes logros que serán parte de la evolución de concepción de discapacidad.

Con el pasar de los años, el concepto de discapacidad intelectual fue evolucionando, considerado así desde fines de los años 80 y principios de los 90, “La discapacidad no como un rasgo absoluto del individuo, sino una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y el entorno”⁵

De esta forma el objetivo no consistiría en diagnosticar y clasificar a las personas con discapacidad intelectual ni determinar los tratamientos e interferir en ellos, sino evaluarlos multidimensionalmente en base a un diagnóstico del individuo y el ambiente y con esta información, determinar los medios y formas por las cuales intervenir. Así, no se clasificaría a las personas dependiendo del coeficiente intelectual que manifiesten, sino más bien en la necesidad que presenten respectivamente.

1.2 NUEVOS CAMBIOS EN EL PARADIGMA DE LA DISCAPACIDAD INTELLECTUAL

Uno de los avances importantes adquiridos por la asociación Americana sobre retraso mental (AARM, 2002) correspondería a un nuevo paradigma el que

⁵ Scheerenberger, 1983. Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 11, volumen IV, página 524.

tiene como objetivo operacionalizar con mayor claridad la naturaleza del retraso mental y presentar directrices de buenas prácticas para diagnosticar, clasificar y planificar apoyos. De esta forma este paradigma el cual tiene un carácter integrador de distintas perspectivas tiene también fuertes influencias de modelos ecológicos y de comportamiento, los cuales tiene directa relación con la interacción y el comportamiento de la persona en un entorno social.

A pesar de este cambio de paradigma la terminología de retraso mental aún seguía vigente, pese a la disconformidad de personas con discapacidad intelectual y diversos profesionales quienes estaban en desacuerdo con el término “retraso mental” siendo este así una categoría diagnóstica nacida desde perspectivas psicopatológicas. Las razones se fundamentaban en el carácter estigmatizador de la etiqueta y su frecuente mal nombrado en personas de “categoría compleja”. “Etiquetar a los individuos con frecuencia sirve para devaluar su autoconcepto de tal manera que les impide desarrollar una adaptación social y profesional satisfactoria. Además, la etiqueta excusa al sujeto etiquetado de las actividades y conductas posteriores por no considerarle “responsable” de sus acciones”.⁶

A partir de esto la discapacidad intelectual debe concebirse hoy desde un enfoque que subraye en primer lugar a la persona como cualquier otro individuo perteneciente a la sociedad donde puedan generarse condiciones de acceso y participación a las diversas instancias y contextos en las cuales se desenvuelven las personas sin discapacidad.

⁶ Szasz, 1996. Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 14, volumen VI, página 624.

De acuerdo a las criticas realizadas por las propuestas impuestas en los años 90, la AAMR en el año 2002 realiza una reflexión centrada en sustituir la clasificación de los niveles de gravedad intelectual en las personas con “retraso mental”, la sustitución era asumida respecto a los niveles de apoyo de las personas, por los niveles de gravedad del déficit se realizaría por medio del incremento de puntuación criterio de C.I 70 a 75 para definir el “retraso mental”.

De esta forma lo que se debe evaluar para reflejar las habilidades sociales y las prácticas que corresponden a la integración comunitaria satisfactoria debe ir más allá del campo académico, de la inteligencia y de la medición del CI y así dar respuestas a un “modelo de competencia” que no habla de conducta o habilidades adaptativa, sino de una evaluación a la inteligencia conceptual práctica y social. De estos análisis se desprende la necesidad de considerar un nuevo criterio de evaluación de la conducta que no segregue ni evalúe mediante métodos que formarán parte del pasado, dando paso a una nueva concepción que se desarrollara mediante el siglo XXI.

En el año 2002 la AAMR plantea una propuesta de definición para el “retraso mental” el cual alude a que el retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.

Esta definición mantiene los criterios planteados desde años anteriores, los cuales tienen relación con las limitaciones significativas en funcionamiento intelectual, en conducta adaptativa, y que se manifiesta durante el periodo de

desarrollo. De esta forma es posible evidenciar que los avances no han sido del todo significativos, pese a los nuevos términos que se pretenden suplementar y el paso de integrar al entorno dentro de la necesidad de la persona, las concepciones siguen volcándose en más de lo mismo, sin obtener cambios significativos que muestren de manera concreta lo que es la discapacidad intelectual en su contextualización.

Hoy en día la discapacidad se traslada desde un ámbito esencialmente médico hacia una esfera social, hacia las distintas relaciones que el individuo tiene con su entorno. De esta forma el aislamiento y la exclusión de las personas con discapacidad intelectual ya no son asociados a una deficiencia, sino que son parte constitutiva de la discapacidad como tal.

“La discapacidad es un fenómeno social; no se trata simplemente de un problema médico que afecte de manera aislada a ciertos individuos, sino de un colectivo estructuralmente condenado a la marginación por la incapacidad de adaptación a sus necesidades por parte de la sociedad en la que viven. Como fenómeno social, la discapacidad es impuesta por la sociedad, no es un atributo de la persona: en ella están implicadas el conjunto de prácticas, representaciones y jerarquizaciones que determinen la existencia particular de los sujetos individuales como miembros de una colectividad que se les dota de oportunidades, identidad y recursos”.⁷

⁷ Ferreira Miguel, (2008) “la construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social”, *Nómadas revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, Madrid, España, número 017, enero –junio, 2008, Pág. 12.

1.3 REALIDAD ACTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

Según MINEDUC (2005) la política de educación especial busca hacer efectivo el derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades, a la participación y a la no discriminación de las personas que presentan necesidades educativas especiales, garantizando su pleno acceso, integración y progreso en el sistema educativo.

La integración de personas con discapacidad se ve obstaculizada por barreras de diversa índole que tienen relación directa con la sociedad y los factores culturales propios de un sistema que prevalece de estereotipos y prejuicios respecto a las necesidades y capacidades de esta población. De esta forma se generan diferencias que afectan directamente a las personas donde se ven segregados y obstaculizados para integrar la sociedad.

Dando paso a este estudio, el cual se sitúa en la integración de los jóvenes egresados del colegio Paúl Harris, se informará a modo general la situación actual de las personas con discapacidad en Chile

Dentro de la población que existe en Chile las personas con discapacidad son un número importante que forma parte de esta sociedad. Así lo muestra el gráfico donde el 13% de la población actual que corresponde a 2.068.072 de personas según el estudio nacional de discapacidad realizado en el año 2005 presenta alguna discapacidad.

Gráfico N° 1



Fuente: Estudio Nacional de Discapacidad, 2005

Así como dio muestra el porcentaje de personas con discapacidad, que se dividen en distintos tipos de discapacidades, se encuentra la discapacidad física con un 31,2% la que presentan un mayor porcentaje de personas dentro de la población, de igual forma le sigue la discapacidad visual con un 18,9% y van de la mano las discapacidades viscerales y multidéficit. Finalmente los porcentajes más bajos corresponden a las discapacidades de tipo intelectual, auditivo y psiquiátrico.

Siendo la población de personas con discapacidad intelectual la que forma parte de esta investigación.

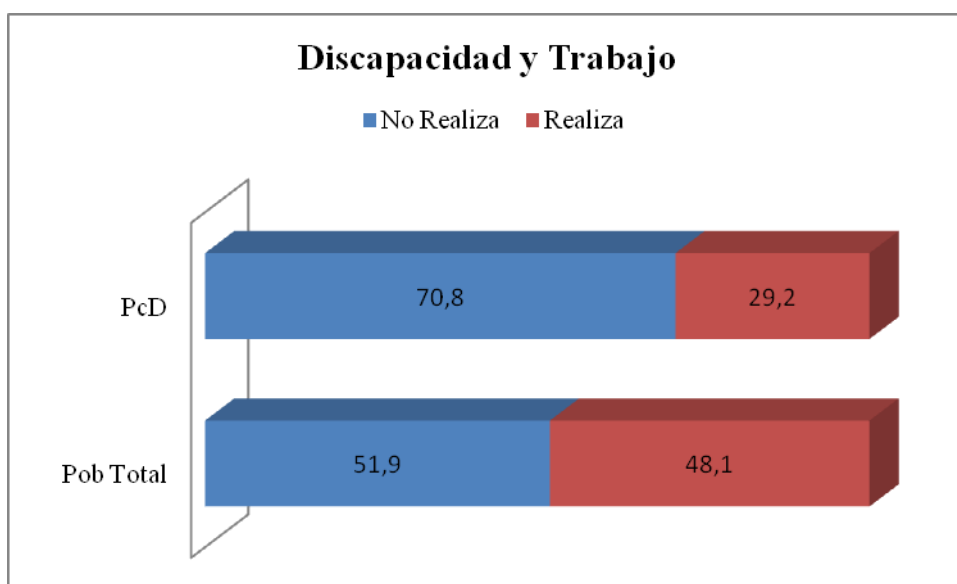
➤ **TABLA N° 1 : TIPOS DE DISCAPACIDAD**

TIPO DE DEFICIENCIAS EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
	N° Deficiencias	% Deficiencias
Física	1.048.347	31,2
Intelectual	301.591	9
Visual	634.906	18,9
Auditiva	292.720	8,7
Psiquiátrica	262.151	7,8
Viscerales	466.584	13,9
Multidéficit	343.797	10,2
TOTAL DEFICIENCIAS	3.350.096	100%

FUENTE: ENDISC CHILE 2004

El gráfico número uno muestra la población de personas con discapacidad, en la que existe un gran porcentaje de la población total que no realiza un trabajo remunerado, graficado con un 70,8% y solo un 29,2% se encuentra realizando un trabajo remunerado. Esto deja como evidencia el grado de cesantía y vulnerabilidad social que presentan estas personas

Gráfico N° 2



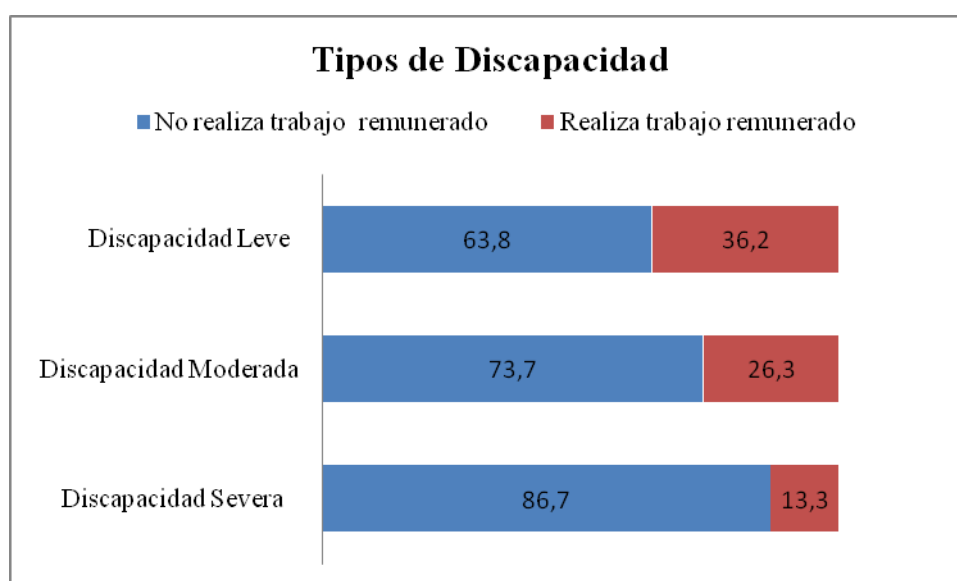
***FUENTE: ENDISC CHILE 2004.**

El entorno social es un actor primordial dentro de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual, quienes enfrentan una serie de dificultades a consecuencia de una discapacidad la cual impide el desarrollo de sus capacidades en un entorno conveniente. Si bien existen avances en los espacios de integración obtenidos por este sector, aún hay obstáculos importantes que se generan principalmente en el acceso a un trabajo.

Según el gráfico anterior el que muestra la población de personas que realizan y no realizan un trabajo remunerado, existe un 36,2% que las personas con discapacidad leve obtienen un empleo, por su parte el 26,3% de las personas con discapacidad moderada realizan alguna actividad y solo el 13,3% de las personas con discapacidad severa mantienen un trabajo remunerado.

“El porcentaje de inserción laboral es cada vez menor a medida que el grado de discapacidad es mayor. Según cifras, 1 de cada 3 persona con discapacidad leve realizan un trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con discapacidad moderada lo hace y en el caso de la discapacidad severa, solo 1 de cada 8 personas trabaja remuneradamente”⁸

Grafico N° 3



***FUENTE: ENDISC CHILE 2004.**

En relación a la población de personas con discapacidad entre los 15 y 64 años el 14,4% no trabaja y solo el 8,8% de la población total realiza un empleo remunerado, según estos datos podemos observar una escasa participación de la población en actividades que implique un trabajo remunerado.

⁸ “ Integración laboral de personas con discapacidad”, “*Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*” Chile, septiembre 2005, pág. 11

➤ **TABLA N° 2: TASA DE TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE 15 Y 64 AÑOS**

	PcD	Tasa x 100 (PcD)	Población Total
No Trabaja	724.814	14,4%	5.007.908
Trabaja	500.494	8,8%	5.414.737

***FUENTE: ENDISC CHILE 2004.**

“Por cada 4 personas con discapacidad que trabajan remuneradamente, 7 personas con discapacidad no lo hacen. Por cada 2 personas sin discapacidad que trabajen remuneradamente, 3 personas con discapacidad no lo hacen. De cada 3 personas de la población general que no trabajen hay 4 personas con discapacidad que no trabajan.

Mejorando las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan, se reduciría el impacto de la discapacidad en un 39%”⁹

⁹ “ Integración laboral de personas con discapacidad”, “*Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*” Chile, septiembre 2005, pág. 11

2. SEGUNDA PARTE

2.1 PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

La discapacidad intelectual es una categoría diagnosticada y definida arbitrariamente a lo largo de la historia. Ha pasado desde las concepciones orgánicas o biológicas iniciales dando paso a las concepciones psicométricas de principios del siglo XX.

Hoy en día la discapacidad en todo su conjunto es desarrollada bajo los parámetros del individuo y su ambiente mediante la condición subjetiva de la persona y su entorno. Como plantea la OMS en los años 90`, la que definía a la discapacidad como resultante de la interacción entre la deficiencia de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. De este modo, se presenta un nuevo concepto de discapacidad, el cual alude a las expectativas de cambios en los paradigmas que deben ejecutarse, pero que en la realidad, los nuevos cambios en el paradigma que proponen tanto organizativas y asociaciones por la discapacidad no son congruentes en este nuevo cambio. Los términos y nuevos conceptos dejan mucho que desear para una sociedad que aún segrega y disminuye a personas que carecen de iguales condiciones que todo individuo.

En Chile las personas con discapacidad intelectual han sido denominadas como un grupo “vulnerable” según el enfoque de las políticas sociales, esto en ámbitos de planes, programas y servicios sociales que son impartidos hacia este

grupo social, de esta forma se proponen cambios conceptuales y estructurales que se introduzcan dentro de las nuevas políticas educativas para personas con discapacidad. Uno de los cambios realizados definidos por FONADIS, revela la nueva definición que se le otorga a la discapacidad en su totalidad, definiéndola como “Un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la capacidad y desempeño para realizar actividades y restricciones en la participación”.¹⁰

2.2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y LA PARTICIPACIÓN DEL ENTORNO

Una de las principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual es la discriminación que reciben por parte de la sociedad, ya que con frecuencia utilizan para definir la discapacidad, términos como Deficiencia, Minusvalía, Discapacidad; estos conceptos los cuales son establecidos en acuerdos internacionales, conllevan de igual forma aspectos sociales de discriminación. Por otra parte se encuentra la flexibilidad de la legislación laboral que deja a criterio de los empleadores la inclusión de personas con discapacidad a sus empresas, las cuales no fomenta en lo absoluto la integración positiva sobre esta población

Las personas que tienen alguna discapacidad , ya sea esta física, mental, sensorial, congénita o adquirida, son seres humanos con derechos y obligaciones como cualquier otro, pese a ello en el entorno social se entiende este fenómeno

¹⁰ Fondo Nacional de la Discapacidad, Discapacidad en Chile, Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano, febrero del 2006, Santiago de Chile, impreso en Chile, Capítulo I, página 13.

desde una visión compasiva donde es común oír apelativos como “cieguito”, “mudito”, “loquito”, “enfermito”, etc.

Esta discriminación se funda en un prejuicio que se ha heredado a lo largo de la historia, respecto a las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad intelectual, los que incidido en las expectativas que se puedan generar en esta población.

Dentro de estas conductas se observan tres tipos de discriminación que se dan con mayor frecuencia hacia las personas con discapacidad intelectual, según Miguel Verdugo (2002):

- a. Discriminación positiva: son acciones de sobreprotección paternalista que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo con discapacidad intelectual, y no lo deja salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que no estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social.
- b. Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlos en forma indiferente, deliberadamente.
- c. Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona.

Al no discriminar son aceptadas las diferencias que se integran y desarrollan dentro de la sociedad, logrando así una participación adecuada en igualdad de condiciones para todo el entorno social.

De acuerdo a esto se pretende que las empresas acepten y traten a las personas con discapacidad de forma objetiva y no de acuerdo a sus discapacidades y de manera que todas las personas puedan trabajar en relación a sus intereses y habilidades.

2.3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EL CONTEXTO FAMILIAR

La familia juega un rol fundamental dentro de todo el proceso de vida de sus hijo/as con discapacidad intelectual la cual comienza desde la gestación de los niños y niñas, es aquí donde se desarrolla la influencia tanto materna como paterna siendo esta primordial para el proceso de toda persona donde los padres cumplen el rol de ser agentes socializadores con el entorno para el desarrollo de sus hijos e hijas.

Según MINEDUC (2005) en su nueva política de educación especial, la familia tiene el rol de buscar e implementar un sistema de información, asesoría y apoyo a las familias de los alumnos y alumnas que presentan necesidades educativas especiales, para ejercer su derecho de elegir la opción educativa más adecuada para sus hijos y participar activamente en el proceso educativo.

A menudo las familias tienden a sobreproteger a los jóvenes y no esperan que estos puedan realizar actividades por sí mismos, por medio de estas actitudes se logra anular las posibilidades de aprendizaje de estas personas.¹¹

¹¹ Callado. J.(2008). La formación de discapacitados necesaria para su inserción laboral. *Innovación y experiencias educativas. n° 9*, pág. 12.

La familia y principalmente los padres tienden a manifestar estas actitudes con sus seres queridos subestimando sus capacidades, de esta forma la estimulación temprana que los padres le brindan a sus hijos/as desde la lactancia y durante el proceso primario de vida son de gran importancia, manifestando sentimientos que cumplen un rol primordial en el desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas.

“Para todos, y en particular para alguien que transita una etapa esencialmente formativa de su vida, son imprescindibles las gratificaciones y los estímulos. Es necesario que un hijo, desde muy pequeño, oiga un “te quiero” o “qué importante eres en mi vida” de los labios de sus padres; que escuche un “gracias” o “qué bien lo has hecho”, después de cumplir con alguna actividad que le fue encomendada. Se deben desterrar la mera crítica, y mucho más el insulto, en el trato con el niño, y muy especialmente las referencias vinculadas con sus deficiencias físicas, sensoriales o psíquicas”.¹²

De acuerdo a lo anterior los padres deben tener conocimientos sobre los procesos que los niños/as puedan ir desarrollando en cada etapa, de manera que se potencien cada una de las habilidades que sus hijos/as presenten. Es así como en los primeros meses de vida se pueden fomentar las capacidades que en un tiempo cercano puedan ser desarrolladas por sus hijos/as en diversos ámbitos tanto sociales como escolares.

Con el desarrollo de estas aptitudes es posible impedir que los niños/as puedan presentar discapacidades a consecuencia de una tardía y escasa estimulación temprana. Y al no realizar las conductas positivas mencionadas

¹² Palza Medina Elias, “Comunidad en general”, *Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional*. Master graf srl, Montevideo, 1998, Pág 16.

dentro de los periodos determinados existirán diferentes obstáculos que pueden entorpecer el desarrollo de las potencialidades de los jóvenes principalmente para su futuro e integración sociolaboral.

Junto a los aspectos ya nombrados se encuentra también la sociedad, ya que es este quien limita principalmente la información que pueda conocer el entorno respecto a la discapacidad y principalmente a las familias de estas personas. Esto se puede dar en casos tan importantes como determinar cual será el futuro adecuado para la formación que recibirán sus hijos/as.

En consecuencia, la familia es un factor determinante y totalmente influyente para los niños/as, jóvenes y adultos que presentan una discapacidad intelectual ya que es en su entorno familiar donde se podrán desarrollar mejores posibilidades para su plena integración en los ámbitos sociales, educacionales y laborales. Es por este motivo que la sociedad debe apoyar el proceso familiar para fortalecer la estimulación de sus hijos/as, siendo la integración familiar la primera instancia donde estas personas puedan desarrollarse y experimentar de forma natural el estilo de vida que deseen llevar.

2.4 CURRÍCULUM PARA LA FORMACIÓN ESCOLAR Y SOCIOLABORAL DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Los contenidos y programas desarrollados principalmente en la educación básica y en la formación laboral de las personas con discapacidad intelectual, dan referencia como primera instancia a la implementación de contenidos y al desarrollo de habilidades netamente académicas, de esta forma los contenidos y

habilidades necesarias para la integración laboral pasan a segundo plano, ya que los contenidos entregados por la escuela y sus objetivos son enfocados en la enseñanza de leer y aprender matemáticas, dejando a un lado la enseñanza de habilidades sociolaborales, fundamentales para el desarrollo y aprendizaje de cada persona.

Los contenidos a trabajar dentro de la formación escolar han de desarrollarse mediante un proceso, el cual debe iniciarse desde una programación escolar adecuada teniendo como base la estimulación temprana, la enseñanza básica hasta la propia formación profesional, culminando así en la ubicación de los jóvenes en un puesto de trabajo y en una vida integrada en la comunidad. De esta forma, “Es necesario un currículo funcional y pragmático, pues del adecuado desarrollo de unas habilidades académicas funcionales, habilidades laborales, habilidades sociales y habilidades de la vida diaria, dependerá el futuro personal y profesional del sujeto”¹³.

Así mismo, los programas debiesen organizarse mediante planificaciones de programas individuales los cuales estipulen las necesidades de cada joven y su situación dependiendo del contexto donde se sitúe, referente a su entorno y su ubicación laboral.

Miguel Verdugo (2002) propone una alternativa de programa que, consideramos fundamental para el proceso educacional el cual desarrolla habilidades primordiales dentro del proceso de formación de toda persona. Estos

¹³ Scheerenberger, 1983, Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 15, volumen VII, página 737.

programas pueden ser aplicados en diversos ámbitos como colegios con integración escolar, escuelas especiales, centros de protección de menores, hospitales regulares y psiquiátricos, etcétera. El contenido de los programas se centra en aspectos de:

1. Habilidades de orientación al trabajo: donde se realizan habilidades pre-profesionales y profesionales, las cuales preparan profesionalmente al estudiante para posteriormente aprender un trabajo real, reduciendo la necesidad de supervisión y aportando el mayor número de destrezas posibles. Aquí se enseñan tareas simples de preparación a actividades rutinarias en equipo, como el conocimiento, discriminación y sostenimiento de materiales y herramientas propias de diversas actividades laborales. De esta forma se hace parte del currículo las visitas a distintos centros laborales de la comunidad, desarrollando actividades de “orientación laboral”.
2. Actividades de la vida diaria: en este aspecto se trabaja la independencia personal, que incluye conductas de higiene y aseo personal, la limpieza y el aseo del hogar, la prevención de accidentes, la compra y conservación de alimentos, hábitos de comer independientemente, con el objetivo de que las personas se sitúen dentro de un entorno lo mas autónomo posible.
3. Habilidades sociales: tiene relación con el trabajo de conductas de adaptación e integración en la comunidad tales como habilidades de interacción social, con el fin de establecer y mantener relaciones interpersonales, la comunicación verbal para hacerse participe de conversaciones y diálogos, el uso del ocio y el tiempo libre, el manejo de dinero, la utilización de transporte y conducta vial, etcétera.

2.5 LA FORMACIÓN ESCOLAR Y LA TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

La formación escolar es un proceso a través del cual se adquieren los conocimientos, se desarrollan las habilidades y destrezas que necesita el ser humano para el desarrollo de su vida adulta

La educación diferencial y el trabajo son dos factores que se entrelazan durante el proceso educativo de los estudiantes los que pueden darse tanto dentro como fuera del entorno educativo. A partir del inicio escolar los niños/as puedan desarrollar competencias cognitivas que les permitan experimentar y lograr un constante contacto con la realidad de manera que durante sus años de vida puedan ir descubriendo sus propios intereses y aptitudes.

La educación especial y formación de los estudiantes chilenos va desde los tres a los veintiséis años aproximadamente, por lo que dentro de este largo proceso, es necesario proporcionar experiencias que apunten a la orientación vocacional , a crear competencias sociales, así como al desarrollo de habilidades y destrezas relacionadas con el trabajo, fortalecer la valoración del empleo, las habilidades personales e interpersonales y desarrollar la capacidad de toma de decisiones que le permitirá elegir un oficio, una ocupación o una profesión.

Esto implica que, para lograr esta formación debe existir congruencia entre la fundamentación teórica de la educación, el trabajo y la práctica educativa. De acuerdo a lo anterior es necesario realizar una planificación estratégica de cada uno de los niveles educativos que se imparten en la educación especial y de esta forma lograr que los contenidos se entrelacen desde una mirada más social y laboral.

En la formación escolar surge el concepto de “transición” el cual habla de un paso de un estado a otro o el comienzo de nuevas metas, en este caso es la transición a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad intelectual, aquí se pretende lograr una interdependencia en cada uno de los aprendizajes y experiencias que les permitan prepararse como persona.

El MINEDUC (año) plantea una serie de objetivos mediante un proyecto de educación para la vida y el trabajo, el cual hace alusión a principios y actividades para el mejoramiento de la inserción laboral denominado “transición a la vida adulta” donde se plantea el paso en un estado desde la educación básica a los talleres laborales y posteriormente a la integración laboral, en este proyecto se estructuran objetivos a desarrollar en diversas escuelas, liceos con integración y escuelas especiales en distintas regiones del país las cuales han de desarrollarse en dinámicas de trabajo mediante planificaciones, estrategias y planes de acción a ejecutar en la estructura de un cambio en la concepción y la práctica de los jóvenes próximos a integrarse al ámbito laboral.

3. TERCERA PARTE

3.1 LA INTEGRACIÓN LABORAL.

“La integración a un puesto de trabajo representa, para la persona con discapacidad, el punto más alto de un proceso de inclusión y participación social que comenzó mucho antes, en el seno de la familia, al interior de la comunidad escolar, en el barrio, etc”.¹⁴

El trabajo juega un rol fundamental en la integración social de las personas con discapacidad intelectual, observando este medio como una forma de subsistencia y como un mecanismo de desarrollo de la personalidad e identidad, personal y colectiva.

La integración laboral conlleva a la persona a sentirse y situarse autónoma, con mayores posibilidades de determinación en lo que respecta a la toma de decisiones y así, mejorar su calidad de vida.

A pesar de los distintos enfoques que se ejecutan en el sistema educativo y su enseñanza, estos son escasos en la práctica de contenidos, objetivos y dinámica diaria en centros de trabajo real. Es por esto que es primordial la adecuada formación profesional de las personas con discapacidad intelectual, ya que tradicionalmente ha sido un tema no considerado dentro de la sociedad, ofreciendo

¹⁴ Fondo Nacional de la Discapacidad, Discapacidad en Chile, Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano, febrero del 2006, Santiago de Chile, impreso en Chile, Capítulo 4, página 58.

así una educación escasa para el desarrollo de habilidades tanto sociales como laborales. De esta forma las ofertas laborales para las personas con discapacidad intelectual se tornan insatisfactorias, provocando un impacto de frustración en las oportunidades presentadas dentro de un futuro puesto laboral.

3.2 EVOLUCIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL.

En la formación y la enseñanza de las personas con discapacidad intelectual tradicionalmente los contenidos han primado en la enseñanza de habilidades académicas careciendo de una preparación o transición a la integración laboral, esta formación y modelo de enseñanza dio lugar a fines de los años 70 a una toma de conciencia sobre la necesidad de formación profesional para las personas con discapacidad, constituyendo así una etapa educativa diferenciada de la etapa básica y de una actividad laboral posterior. De esta forma en el año 1982 surgió la creación de una ley de integración social de las personas con minusvalía (LISMI), la cual considera la formación profesional de las personas con discapacidad como “un nivel de sistema educativo encaminado a conseguir la total integración social de este, facilitando su incorporación al sistema de trabajo que le permita realizarse a sí mismo”.

Verdugo, hace referencia el año 1985, en la ordenación de la educación especial, el cual establece que: “la formación profesional especial, en sus dos modalidades de formación profesional adaptada y aprendizaje de tareas, ha de plantearse como meta la “capacitación del alumno en técnicas y aprendizajes

profesionales que favorezcan y fomenten su desarrollo personal y su futura integración sociolaboral.”¹⁵

Plantea dos modalidades para los jóvenes con discapacidad intelectual, que faciliten el trabajo laboral y tengan relación con el aprendizaje de tareas y la formación profesional adaptada.

3.3 LA FORMACIÓN EDUCACIONAL EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL.

Desde los años 80 se han implementado dos modalidades nombradas anteriormente las cuales son desarrolladas dentro del ámbito educacional principalmente en la enseñanza básica, en su segundo ciclo y al iniciarse los talleres laborales. Las modalidades trabajadas con los jóvenes dicen relación con: El aprendizaje de tareas, el cual está relacionado con programaciones concretas para determinadas tareas laborales elementadas y relacionadas con diferentes profesiones que forman parte de la formación profesional, principalmente trabajadas en la educación especial. La formación profesional adaptada, la cual está dirigida aquellas personas de educación regular que hayan finalizado su proceso escolar con integración, y cursarán la formación profesional mediante una serie de adaptaciones curriculares, así también con el apoyo de profesores según se estime conveniente.

¹⁵ Verdugo Alonso Miguel Á., .Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 15, volumen II, página 719

Existen diversos contenidos los cuales han de estar presentes dentro del proceso de formación profesional donde se deben desarrollar habilidades sociolaborales, que deben estar presentes en el proceso de formación para la integración laboral.

Estos contenidos se pueden llevar a cabo por medio de un trabajo cooperativo en equipo, donde se tome en cuenta la importancia del otro desarrollando estrategias de socialización que aumenten la capacidad comunicativa y expresiva de las personas, con el objetivo de mantener una actitud adecuada frente a un puesto de trabajo.

Otro contenido a trabajar corresponde al desarrollar habilidades para el trabajo, donde se practiquen diversas tareas supuestas que puedan presentarse en un puesto de trabajo, poniendo énfasis a la secuenciación de actividades y al desarrollo completo de tareas que se presenten en un puesto laboral.

3.4 CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Las características de los programas y objetivos para la formación profesional en Chile se tornan escasos y poco accesibles para el desarrollo y funcionamiento de las personas, primando dentro sus contenidos ámbitos de sexualidad, aseo, servicios y repostería, antes de brindar oportunidades de trabajo real que tengan relación con el aumento de expectativas que las personas se propongan dentro de sus propios objetivos. Esto deja ver que las ofertas laborales que se aproximen a ser practicadas por las personas con discapacidad intelectual, se miden por un

margen de parámetros estructurados, impidiendo así el trabajo y la producción en distintas áreas que se le presenten o que sean de su interés.

Existen diversos objetivos dentro de las características que han de prevalecer en la formación profesional de las personas con discapacidad intelectual, estas características están orientadas a llevar a cabo un trabajo útil o una actividad digna, lograr una autonomía personal e independiente como la de todo adulto, así también, desarrollar relaciones sociales, participar en la vida de comunidad y en actividades que se estimen convenientes. Un concepto de mucha importancia, tiene que ver con definir su rol dentro de su núcleo familiar como una persona autónoma y con capacidad de discernir.

Existen también características planteadas por Miguel Verdugo (2002) las cuales deben estar presentes dentro de toda formación profesional sin distinciones entre personas con o sin discapacidad, estas son:

- a. Precocidad: tiene que ver con el proceso de formación profesional, el cual debiera de iniciarse tan pronto como se detecte que la persona tiene necesidades educativas especiales, donde se debiese de impartir a lo largo de todo el proceso de enseñanza de la persona.
- b. Individualización: dice relación con la instrucción individualizada que asegure el desarrollo personal, social y la adquisición de habilidades que posibiliten la transición con éxito.
- c. Graduación: esto implica establecer todos los pasos o sub-pasos necesarios con el objetivo de facilitar el aprendizaje.

- d. Viabilidad: tiene relación a que los aprendizajes han de ser útiles o funcionales para el sujeto, tomando como referencia el mundo actual y el futuro, relacionadas a que la formación en actividades laborales ha de tener un correlato con el mundo del trabajo.
- e. Currículo estructurado, sistemático y funcional: este punto constituye un elemento primordial dentro de todo proceso educativo. La clave del currículo estructurado y sistemático tiene relación en la precisión de los objetivos y la especificación de la metodología. Así también debe de ser funcional, de modo que en los contenidos se incluyan junto a las habilidades académicas, un entrenamiento en habilidades sociales, habilidades de la vida diaria y habilidades preelabórales.
- f. Instrucción ubicada en la comunidad: tiene relación con el entrenamiento de habilidades de utilización de los servicios de la comunidad como desplazarse.
- g. Interacción con individuos no discapacitados: existen diferentes niveles de interacción como la proximidad, ayuda y reciprocidad. La proximidad tiene relación con la interacción cotidiana que se presente frente alguna situación, la ayuda se da cuando una persona sin discapacidad, ayuda a otra con discapacidad, y finalmente la reciprocidad es la interacción que existe cuando personas con y sin discapacidad se benefician en el intercambio.
- h. Elaboración de un programa de transición individualizado: tiene relación con la ayuda que se entregue a la persona, según su visión y expectativas que considere relevantes, esto, mediante objetivos y metas a realizar.

3.5 PROYECTO LABORAL COLEGIO PAUL HARRIS.

El Colegio Paul Harris, ubicado en la comuna de Las Condes, entrega educación especial hace veinte años, a 153 niños y jóvenes con discapacidad intelectual en todos sus grados y niveles derivados de distintos síndromes y trastornos neurológicos. El propósito fundamental del colegio es desarrollar en los niños, niñas y jóvenes las competencias y habilidades necesarias para que logren insertarse de la manera más plena posible en los diversos contextos sociales en los que les toque estar insertos, especialmente aquellos de orden familiar, comunitario y laboral.

El colegio está organizado en torno a tres niveles educativos:

a) Pre- Básico

3 y 4, con un rango de edad de los 3 a 8 años aproximadamente.

b) Niveles Básicos:

5 -6 -7 Primer ciclo con un rango de edad de los 9 a 15 años aproximadamente

8 -9 -10 Segundo ciclo con un rango de edad de 15 a los 18 años aproximadamente.

c) Ciclo de Talleres:

1- 2- 3. A partir de los 19-26 aproximadamente, donde los jóvenes trabajan en un Programa de Formación Sociolaboral.

El programa de formación sociolaboral que se lleva a cabo en el colegio Paul Harris cuenta con un proyecto que contempla la preparación de los jóvenes del ciclo de talleres en dos líneas de formación; aseo y servicio y apoyo en oficina y recepción, esta práctica sociolaboral tiene por objetivo; “Que los jóvenes desarrollen habilidades en lo social y en lo laboral que les permitan desarrollar mayores grados de autonomía e integrarse a un espacio laboral normalizado o con apoyo”¹⁶

El marco de este Programa es que los jóvenes se preparan para la vida adulta, la vida independiente y la integración laboral. En la preparación de los jóvenes, esta contempla capacitaciones, principalmente al interior del colegio y periodos de práctica sociolaboral fuera del colegio. En relación al área de aseo y servicio, los jóvenes realizan prácticas en los mall Parque Arauco y Florida Center. En el área de apoyo en oficina y recepción los jóvenes realizan sus prácticas en la Universidad Pedro de Valdivia, sede Apoquindo y Tobalaba. Además de participar de estas prácticas sociolaborales, los jóvenes realizan diferentes actividades pedagógicas que favorecen su desempeño autónomo y su desarrollo integral.

Actualmente el programa de formación no contempla la integración laboral de los jóvenes, ni cuenta con estrategias para la colocación laboral. Es conocido a modo informal que la gran mayoría de los egresados del colegio no están realizando actividades laborales.

¹⁶ Proyecto educativo, Colegio Diferencial Rotario Paul Harris, año 2004, Santiago, Las Condes, Chile.

4. CUARTA PARTE

4.1 ELEMENTOS CLAVES PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL.

Un factor importante de los conceptos que permiten la integración sociolaboral de acuerdo a lo investigado en las referencias bibliográficas corresponde al desarrollo completo de habilidades tanto sociales como laborales desde el inicio del periodo escolar, potenciando en el área social las habilidades de la vida diaria y en el área laboral orientaciones para el trabajo. Partiendo de la base que toda persona debiese desarrollar estas habilidades desde el periodo inicial de crecimiento y, en personas con discapacidad intelectual estas áreas deben de ser trabajadas desde la misma perspectivas, teniendo en cuenta que las adecuaciones e intervenciones serán parte del periodo de formación de la persona.

4.2 COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL.

Las competencias básicas para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual han sido desde sus inicios una problemática para la educación diferencial chilena, ya que no han logrado de manera integral la creación e integración de programas y contenidos adecuados para la integración sociolaboral.

Esta realidad se observa desde los comienzos de la educación de los jóvenes con discapacidad intelectual, donde se privilegia la sobreprotección antes que la enseñanza de habilidades de autocuidado y autonomía, olvidando de esta forma, habilidades de tipo académicas funcionales y sociales, que son necesarias dentro de un lugar de trabajo. Debido a esto es que existe un bajo porcentaje de jóvenes que adquieren estos aprendizajes desde sus primeros años académicos, lo cual repercute en una baja integración laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Las competencias laborales presentan cuatro niveles de desarrollo según el análisis presentado por Brolin¹⁷, en su enfoque de *Career Education*, las que corresponden a: conciencia profesional, exploración profesional, preparación profesional y ubicación laboral.

A continuación se dan a conocer elementos claves para el desarrollo de la integración sociolaboral y como estas pueden llevarse a la práctica a lo largo de todo el periodo de escolarización, esto es estimulación temprana, educación básica y talleres laborales.

¹⁷ Brolin, 1978; Brolin y Kokaska, 1979. Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 15, volumen V, página 730.

4.3 DESARROLLO DE LA CONDUCTA SOCIOLABORAL EN LA ESTIMULACIÓN TEMPRANA Y CICLOS PRE- BÁSICOS.

Desde los inicios de la educación ha de primar el desarrollo de habilidades de autocuidado y de vida independiente.

Bajo los objetivos generales establecidos por el Decreto 87 en los niveles pre-básico se pretende que los niños y niñas desarrollen conductas ligadas a:

- a. Favorecer el desarrollo de las potencialidades físicas, cognitivas y emocional social.
- b. Propiciar la gradual formación de la personalidad adquiriendo independencia, confianza y seguridad en sí mismo.
- c. Orientar al grupo familiar en relación a las actitudes que deban adoptar frente al deficiente mental y su participación en el proceso habilitador y rehabilitador.

El desarrollo precoz es fundamental, ya que de este modo se podrá contar con más tiempo en etapas posteriores para centrarse en el desarrollo de habilidades específicas.

Uno de los factores fundamentales dentro de esta etapa, tiene relación con los profesores y profesoras ya que son ellos y ellas quienes contribuyen a que los jóvenes con discapacidad intelectual logren, en un futuro, la integración sociolaboral.

Una de las tareas más importante a llevar a cabo dentro de este periodo consiste en instaurar en los estudiantes una “conciencia profesional”, es decir, fomentar la percepción de que pueden trabajar y la importancia de ello. Esto no significa por ejemplo, que a un niño o niña de cinco años se le haya de situar en un entorno laboral, sino, el aspecto fundamental es seleccionar los objetivos adecuados en función de su edad. Estos objetivos han de reflejar lo que es importante para el funcionamiento en el entorno y la comunidad, como en los niños y niñas de una misma edad.

Un aspecto clave para la estimulación temprana lo constituye la familia y los profesionales quienes deben asumir que el futuro de los niños y niñas va a ser resuelto por otros, sino que son estos mismos los que tienen el derecho y la obligación de desempeñar un trabajo de acuerdo a sus posibilidades e intereses.

“La conciencia profesional se desarrolla por medio de la interacción intencional de los adultos con el niño. (Everson y Moon)”¹⁸

Otro aspecto importante tiene relación a planificar actividades de “exploración profesional”, tales como: recibir la visita de personas con discapacidad que están trabajando para que sirvan como modelos. También es importante realizar entrevistas con los padres, para que estos no pasen a ser un obstáculo en el acceso de la vida independiente y al mundo laboral. El profesor es quien debe contribuir al nacimiento y fomento de esta conducta exploratoria laboral, asignando tareas a los niños y niñas o dándole responsabilidades distintas tanto dentro como fuera de la sala de clases.

¹⁸ Everson y Moon, 1987. Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 15, volumen VI, página 731

4.4 DESARROLLO DE LA CONDUCTA SOCIOLABORAL EN LOS NIVELES BÁSICOS.

De acuerdo a los objetivos generales presentados en el decreto 87, los estudiantes que se encuentren en cursando niveles básicos deben desarrollar las siguientes actitudes:

- a. Fortalecer la autoestima y seguridad personal para lograr la integración dinámica al medio familiar, escolar y social.
- b. Explorar y desarrollar destrezas específicas tanto en función del sujeto como de sus reales posibilidades laborales.
- c. Lograr un manejo funcional de las técnicas instrumentales básicas: Lectura, escritura y cálculo.
- d. Orientar la participación activa del grupo familiar en las acciones educativas propiciadas por la escuela.

En esta etapa, la formación debe centrarse en la preparación y orientación laboral y/o profesional, sin descuidar el continuo desarrollo de las habilidades sociales y de la vida diaria. Los estudiantes deben tener la oportunidad de realizar tareas acordes al mercado laboral de la comunidad, así como tomar contacto con ámbitos laborales reales logrando tener una exploración profesional de manera que esta sea óptima para la iniciación de la “preparación profesional”. Dentro de esta etapa es fundamental instaurar en los padres y estudiantes la convicción de sus capacidades para trabajar, evaluar qué tipos de tareas son adecuadas para cada uno de los estudiantes y cuáles son sus preferencias. A la vez es necesario identificar aquellas adaptaciones que les permitirán llevar a cabo las tareas escogidas y de esta

manera iniciar el desarrollo de una serie de habilidades que tengan mayor grado de dificultad dentro del trabajo.

4.5 DESARROLLO DE LA CONDUCTA SOCIOLABORAL EN LOS NIVELES LABORALES

En la etapa de niveles laborales, el objetivo general que imparte el decreto 87 alude a tres aspectos importantes a desarrollar por los jóvenes que presenten alguna discapacidad intelectual, estos son:

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

En esta última etapa es necesario centrarse y profundizar la “preparación profesional”, ofreciendo experiencias de trabajo en la comunidad con objetivos que posibiliten una posterior “ubicación laboral”. Asimismo deben tener la oportunidad de participar en experiencias de trabajo dentro y fuera del colegio, de manera que logren consolidar los aprendizajes de destrezas que, aunque no estén directamente desarrollados con el trabajo le serán indispensables para obtener y mantener un empleo.

La tarea del Educador Diferencial en los Talleres Laborales constituye el cimiento sobre cual se sustenta el éxito en la preparación laboral. Debe sistematizar el funcionamiento de los Talleres, desescolarizando la dinámica de trabajo y optimizando la ejecución de actividades: utilizar el tiempo en forma eficiente, organizar rutinas laborales, establecer y mantener normas consistentes en la convivencia y en la preparación de riesgos, dominar el oficio o buscar y actualizar conocimientos, tener claro cuales son las tareas y secuencias de los módulos, disponer de un ambiente de trabajo organizado, así como de espacios y recursos, entregar instrucciones claras y precisas, tomar en cuenta las capacidades de los educandos, transmitirles expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje (utilizar estrategias de retroalimentación), actuar con asertividad y empatía en todos los momentos de aprendizaje, abordar la evaluación de acuerdo con las pautas e instrumentos elaborados para el Taller, recoger evidencias operacionales de logros en los objetivos, manejar el nivel de competencia de cada escolar, ser capaz de proponer discípulos para las practicas en el campo laboral, y para su egreso, y, por último, participar en la etapa de seguimiento una vez que el alumno se ha insertado laboralmente, manejando información sobre fallas y éxitos del egresado.¹⁹

Los profesionales deben seguir identificando aquellas adaptaciones que ayudarán al estudiante a ser más independiente y productivo. Además, la proporción de horas dedicadas a las actividades profesionales deben irse incrementando a medida que los estudiantes cursen diversos talleres. Así, cuando los estudiantes se encuentren a uno o dos años de egresar lo óptimo sería crear

¹⁹ Revista Chilena de Terapia Ocupacional.(2005).”Desafiando la realidad laboral: Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual. Santiago de Chile, pág.2

situaciones de empleo remunerado, donde estos pudieran pasar todo o la mayor parte del día. El colegio por su parte, debe proporcionar un apoyo constante y necesario en los lugares de trabajo, haciéndose participe de la integración sociolaboral de los jóvenes.

4.6 PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL.

En la actualidad, los programas de capacitación laboral son escasos, según las apreciaciones realizadas y consultadas la insuficiente formación laboral existente dentro de la enseñanza educativa, tiene relación a la poca existencia de programas de capacitación laboral que se impartan en los jóvenes con discapacidad intelectual. Principalmente los programas de capacitación existentes, están dirigidos hacia formaciones de tipo existenciales pertenecientes al desarrollo de habilidades sociales y de la vida diaria, dejando a un lado la orientación al trabajo mediante técnicas y herramientas que posibiliten un mejor desempeño de las personas en las áreas referidas a las habilidades del trabajo.

De esta forma, son tomadas como referencia las propuestas realizadas por Sower y Power (1991), quienes distinguen una serie de estrategias que constituyen los componentes críticos de programas eficaces de preparación profesional para estudiantes con discapacidad:

“Componentes críticos de formación profesional

1.- Identificar y entrenar en trabajos y en tareas que reflejen la situación del mercado laboral en la comunidad

2.- Entrenar en habilidades relacionadas con el trabajo, que sean críticas para un desempeño eficaz.

- 3.- Entrenar a los estudiantes en la comunidad.
- 4.- Utilizar procedimientos de instrucción sistemática para llevar a cabo este entrenamiento.
- 5.- Identificar estrategias adaptativas que incrementarán la independencia de los estudiantes.
- 6.- Reconceptualizar los roles de los profesionales y las estructuras organizativas.
- 7.- Implicar a los padres en la preparación profesional de sus hijos.
- 8.- Establecer la alternativa laboral más adecuada a las capacidades del estudiante.
- 9.- Coordinación y colaboración con programas de servicios para adultos.”²⁰

Los componentes críticos nombrados anteriormente tienen relación a una serie de factores determinados para lograr el objetivo final, que constituye la prolongación de una adecuada integración sociolaboral.

Los puntos nombrados, tienen relación en primera instancia situar dentro del contexto a la persona en un puesto de trabajo, capacitándose en las áreas que estimen conveniente, dependiendo de cada situación de manera que la persona se haga participe de las labores realizadas. Esto tiene relación con la potenciación de habilidades que sean relevantes dentro del desempeño de la persona en la búsqueda de una esquematización de habilidades que formen parte del área o actividad que desempeña la persona como tal, del mismo modo, la comunidad debe de hacerse participe de estas actividades tanto dentro como fuera de la sala de

²⁰ Everson y Moon, 1987. Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 15, volumen VI, página 733

clases. También es importante situar a la familia en la preparación profesional de sus hijos e hijas, de manera que sean los padres quienes apoyen y se hagan partícipes del proceso de integración sociolaboral, informando alternativas laborales y las implicaciones que estas puedan tener. Esto puede generarse mediante observaciones dentro de los puestos de trabajos, de manera que visualicen la forma en que sus hijos e hijas se desenvuelven en ellos.

Para generar esta actividad ligadas a la integración sociolaboral es importante tener en cuenta una evaluación situacional del lugar donde se pretende ejercer un trabajo, en relación a la oferta y la demanda laboral. Tomando en cuenta como primer punto la importancia que significa para el sujeto situarse en un lugar de trabajo de manera autónoma, donde se logren relacionar con el entorno y las redes que lo vinculan, lo anterior puede darse mediante la experiencia o conocimiento de la empresa, así también es importante realizar un análisis de las tareas o actividades propias de cada persona, teniendo en cuenta las habilidades más potenciadas y cuáles son de mayor necesidad para la futura ubicación en un puesto de trabajo de manera que este sea fructífero tanto para su desarrollo, aprendizaje y crecimiento personal

III. CAPÍTULO

MARCO METODOLÓGICO

A partir del tema de investigación sobre “La integración sociolaboral de los jóvenes egresados del Colegio Paúl Harris pertenecientes a los años 2007-2009”, se pretende investigar y analizar diversos antecedentes con el propósito que sean de utilidad para la sociedad, el colegio, los jóvenes egresados y sus familias.

En relación al objetivo de nuestra investigación el que se consiste en “Conocer las causas, por las cuales los jóvenes del colegio Paul Harris, una vez finalizado su ciclo escolar, presenten un bajo porcentaje de integración sociolaboral, en el periodo 2007-2009”. Se pretende investigar el estado en que se encuentran los jóvenes, la visión del colegio y la opinión de la familia frente al tema.

1. ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo descriptiva y de carácter cuantitativo. Es necesario mencionar que este estudio es de tipo descriptivo dado que “Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”²¹. A través de un análisis descriptivo se darán a conocer las causas por las cuales los jóvenes del colegio Paul Harris presentan un bajo porcentaje de integración sociolaboral. Por medio del instrumento seleccionado correspondiente a encuestas pretendemos medir y evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar; estas serán realizadas de forma estructurada a través de alternativas en donde se

²¹ DANKHE, G. L. (1976). Investigación y comunicación, en C. Fernández—Collado y G.L. Dankhe (Eds): “La comunicación humana: ciencia social”. México, D.F.: McGraw-Hill de México. Capítulo 13, pp. 385—454.

involucrará a profesionales del colegio Paúl Harris y a la familia de los jóvenes egresados del colegio.

Las encuestas serán de gran utilidad para el desarrollo y propósito final de nuestra investigación; medir el estado de integración sociolaboral en la que se encuentran los jóvenes egresados y a partir de esto determinar los factores que influyen de manera positiva y negativa para el desarrollo de dicha integración.

1.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada se ajusta bajo un diseño no experimental dado que se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” (Hernández Sampieri, 2004).

El estudio se clasifica en un diseño transeccional o transversal de tipo descriptivo donde se recolectan datos sobre cada una de las categorías, conceptos, variables, contextos, comunidades o fenómenos y a partir de esto se reportan lo que arrojan los datos. (Hernández, Sampieri ,2004).

Por medio de esta investigación recolectaremos la información entregada por los profesionales del colegio y por las familias de los jóvenes egresados las cuales serán asociados a la situación y visión actual de los egresados y a la mirada que los profesionales le otorgan al colegio en relación a los objetivos que se proponen para desarrollar la integración sociolaboral en el establecimiento.

En relación a lo anterior esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental y con un diseño transeccional descriptivo.

2. UNIVERSO Y MUESTRA

Dentro de la investigación realizada, la unidad de análisis corresponde a diez familias de los jóvenes egresados en los periodos 2007-2009 y a quince profesionales del colegio Paúl Harris.

Tabla 1: Universo: Los Jóvenes Egresados del colegio Paul Harris de acuerdo a año de egreso y género.

Año de Egreso	Mujer	Hombre	Total General x año de egreso	%
2007	4	3	7	25%
2008	5	6	11	39,3%
2009	5	5	10	35,7%
Total Género	14	14	28	100%
Total General			28	100%

La tabla muestra el universo de los jóvenes egresados pertenecientes al colegio Paúl Harris de los últimos tres años, la cual corresponde a veintiocho jóvenes. De estos se seleccionó una muestra de diez familias egresadas del colegio situadas entre los años 2007 - 2009.

La encuesta se diseñó para ser aplicada de forma cuantitativa, mediante una encuesta estructurada. El instrumento tiene un total de diez afirmaciones cada una de ellas con su respectiva alternativa.

Tabla 2: Universo: Personal Académico del colegio Paúl Harris de acuerdo a ocupación y género

Profesionales	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Colegio Paúl Harris				%
Equipo Profesional	22	4	26	47,27%
Equipo de Gestión	3	1	4	7,27
Equipo Técnico	4	2	6	10,90
Asistente de Aula	11	-	11	20%
Paradocente	5	3	8	14,54
Total Género	45	10	-	100%
Total General	-	-	55	100%

El equipo de trabajo del Colegio Paúl Harris tiene un universo de cincuenta y cinco personas, de estas se tomo una muestra de quince profesionales donde se incluyó a profesoras diferenciales del nivel pre-básico, básico 6, básico 10, talleres laborales 1-2-3 y supervisoras de las prácticas laborales. También fueron encuestadas dos asistentes de aula situadas en los talleres laborales y un inspector de patio. Finalmente se aplicó encuestas al director académico y a los profesionales que trabajan dentro de los talleres laborales como: Terapeuta ocupacional y Psicólogo.

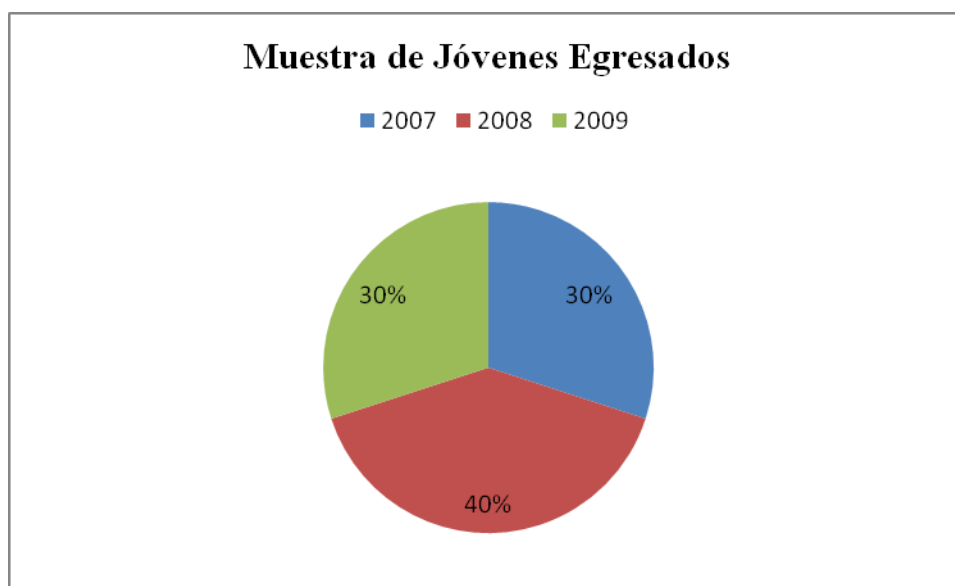
La encuesta se diseño para ser aplicada de forma cuantitativa, aplicando una encuesta estructurada. El instrumento tiene un total de dieciséis afirmaciones cada una de ellas con su respectiva alternativa.

La selección de la muestra se realizó mediante un enfoque probabilístico el que se determina según Hernández Sampieri “Por medio de un subgrupo de la población en donde todos los elementos de este subgrupo tienen la misma posibilidad de ser elegidos”.

Con respecto a la investigación las muestras tanto para la familia de los jóvenes egresados como para los profesionales del colegio fueron realizadas por medio de encuestas las que tuvieron inferencia probabilística para la realización del análisis de datos.

Muestra de jóvenes egresados periodos 2007 - 2009

Gráfico A

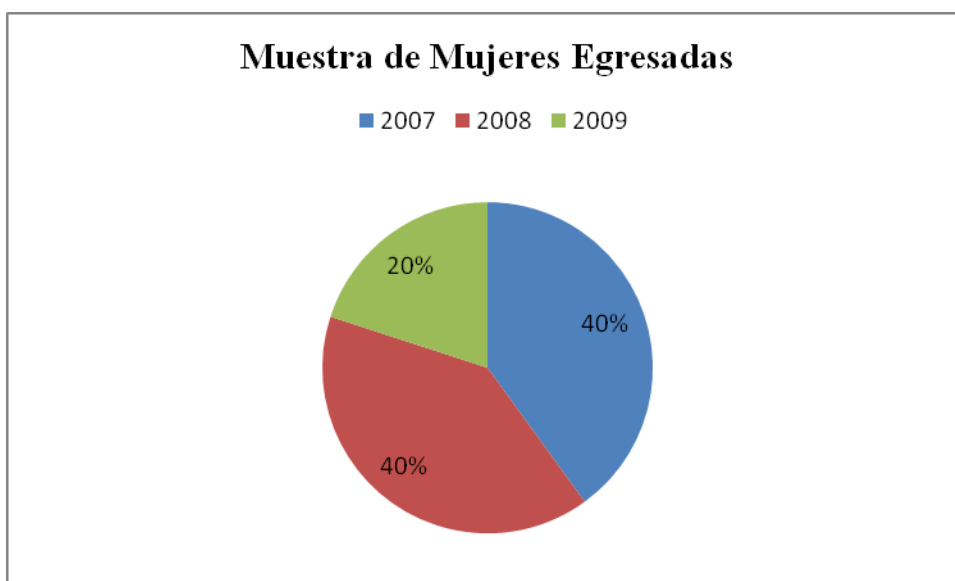


Datos entregados por Colegio Paúl Harris

A partir del gráfico A se observa la muestra realizada con las familias de los jóvenes egresados donde se aprecia que en los periodos 2007 y 2009 se encuestó al 30% de la muestra. Respecto al año 2008 se observa que fue encuestado el 40% de la muestra correspondiente a las familias de los egresados.

Muestra por género de jóvenes egresados del colegio Paúl Harris

Gráfico B



***Datos entregados por las familias encuestadas.**

El gráfico B recopila los datos del porcentaje de mujeres egresadas según las familias encuestadas. A partir de esto se observa que en los años 2007 y 2008 el 40% de las familias accedieron a responder la encuesta. Mientras en el año 2009 solo un 20% de familias optaron por participar de este estudio.

Gráfico C

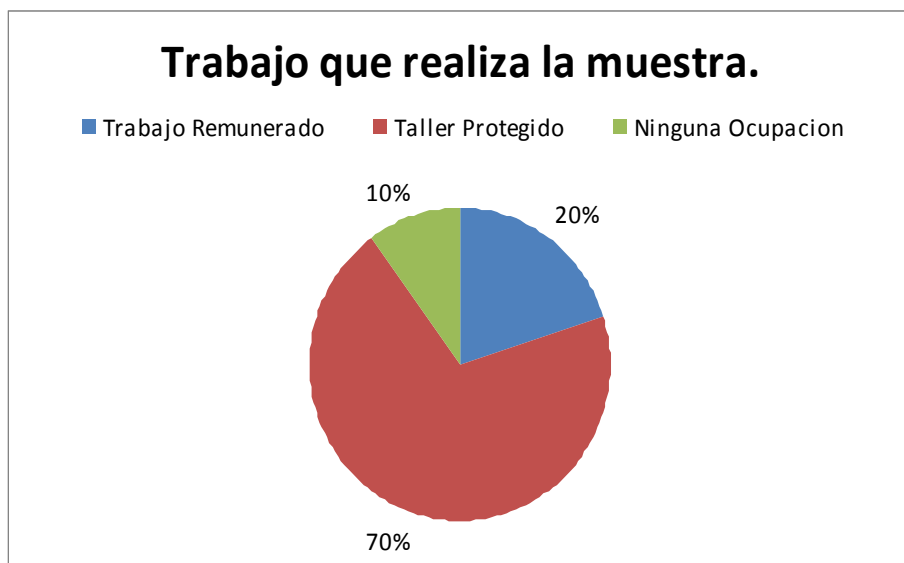


***Datos entregados por las familias encuestadas.**

Los datos obtenidos a partir de la muestra del gráfico C nos permiten apreciar que existe una equivalencia entre los años 2008 y 2009 donde la familia de los hombres egresados mostraron con un 40% mayor participación dentro de la encuesta, y en el caso del año 2007 la familias con un 20% mantuvieron una escasa intervención en el transcurso de esta investigación.

Ocupación de los jóvenes egresados

Gráfico D



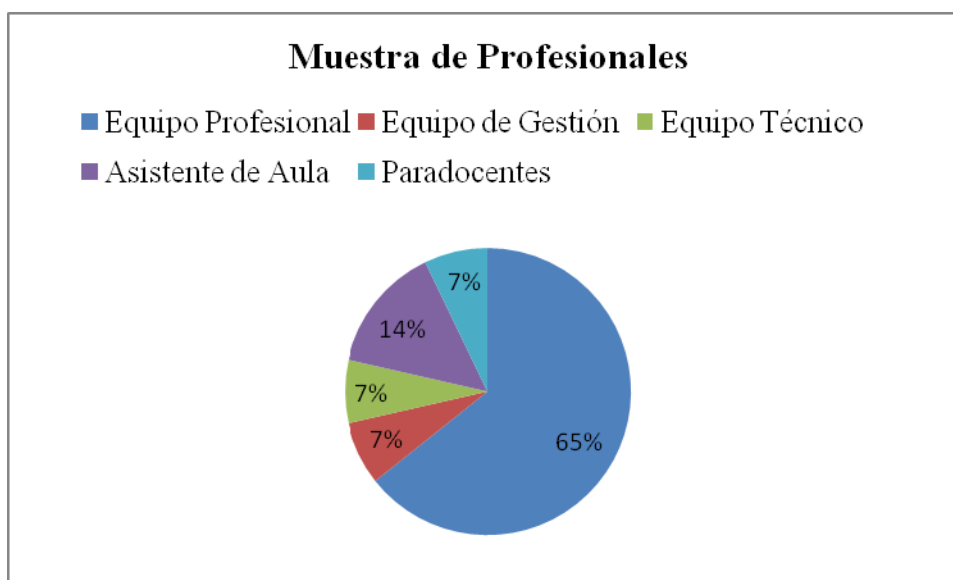
El gráfico D permite determinar que el 70% de los jóvenes egresados pertenecientes al periodo 2007 – 2009 se encuentran en un taller protegido. Es importante destacar que los jóvenes de este taller se encuentran a cargo de una ex educadora del colegio.

Por su parte el 20 % de los jóvenes se encuentra realizando un trabajo remunerado y sólo el 10 % se encuentra sin ninguna ocupación.

Es posible observar que los jóvenes realizan alguna actividad u ocupación, sin embargo el mayor porcentaje se encuentra vinculado a un taller protegido, donde las habilidades desarrolladas son limitantes a un ambiente real de trabajo y estas no cumplen con las necesidades y expectativas de cada joven.

Profesionales Encuestados

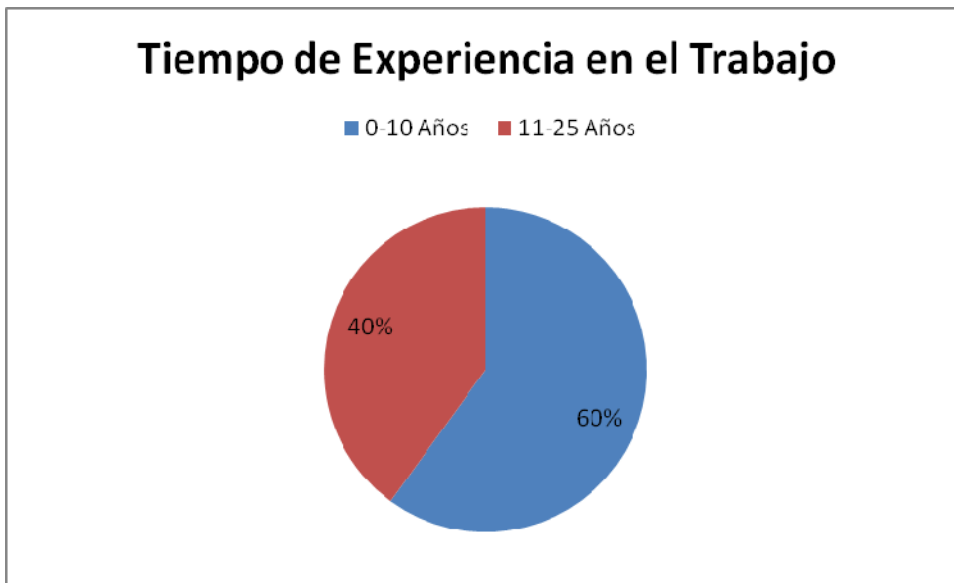
Gráfico E



El gráfico E permite conocer los distintos actores que participaron de esta investigación. Aquí se aprecia con un 65% el porcentaje del equipo profesional siendo este principalmente constituido por educadoras diferenciales. Otro factor importante dentro de esta investigación lo conforman las asistentes de aula con un 14%. Finalmente el equipo de gestión, equipo técnico y paradocentes, constituyen el 7% siendo este el menor porcentaje de participación dentro de este estudio.

Años de experiencia en el Colegio Paul Harris

Gráfico F



En el gráfico F se aprecia los años de experiencia laboral que tienen los profesionales dentro del colegio Paul Harris donde el 60% de los trabajadores llevan menos de un año o hasta diez años en el colegio, por su parte solo un 40% lleva más de once años hasta los veinticinco años trabajando en el colegio.

3. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Las variables que se desarrollan en esta investigación tienen relación a las dos unidades de análisis: la familia de los jóvenes egresados y los profesionales del colegio Paúl Harris.

En relación a las variables que se recogieron para la realización de la unidad de análisis se encuentra el factor familiar donde se investigan aspectos tanto del proceso escolar como sociolaboral de sus hijos/as:

- Vinculo familiar en el proceso de integración sociolaboral.
- Expectativas de la familia en el proceso de integración sociolaboral.
- Estilos de relación padre- hijo/a en el proceso de integración sociolaboral

La segunda variable tiene directa relación con los factores educativos y de formación sociolaboral que se imparten dentro del colegio Paúl Harris.

- Gestión administrativa.
- Gestión curricular.
- Gestión organizacional de prácticas sociolaborales.
- Estilo de convivencia escolar y sociolaboral.
- Impacto de la inserción sociolaboral.

4. RECOPIACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

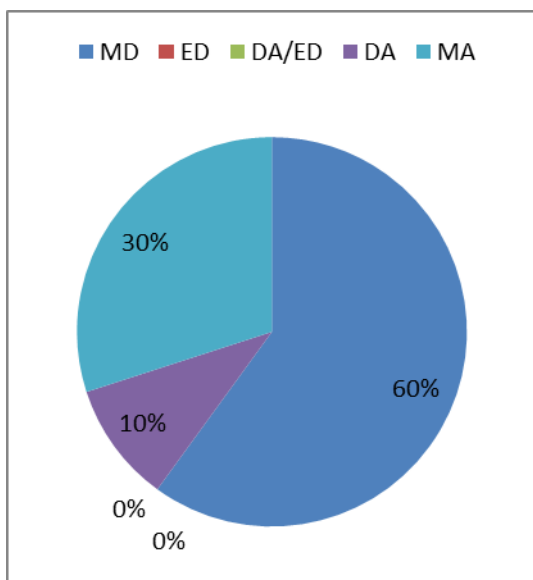
Los datos recopilados se recogieron a partir de la aplicación de 2 instrumentos:

- a) Encuesta para familia de jóvenes egresados del Colegio Paúl Harris
- b) Encuesta para profesionales del Colegio Paúl Harris.

4.1 ENCUESTA A LAS FAMILIAS DE LOS JÓVENES EGRESADOS DEL COLEGIO PAÚL HARRIS.

4.1.1 Nuestro(a) hijo/ hija se desplazó de modo autónomo al lugar de práctica.

Gráfico N°1. Desplazamiento realizado por los jóvenes al lugar de práctica.



Muy en desacuerdo	60%
En Desacuerdo	0%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	0%
De acuerdo	10%
Muy de acuerdo	30%

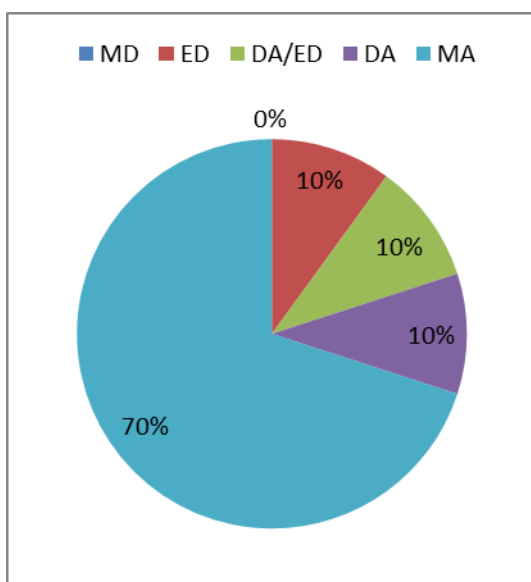
De acuerdo al gráfico número uno el cual muestra el desplazamiento realizado por los jóvenes egresados, se puede apreciar que el 60% dijo estar “muy en desacuerdo” con la afirmación.

Existe otro 30% de los padres que respondieron estar “muy de acuerdo” y solo el 10% “de acuerdo” con que los jóvenes se desplacen autónomamente a los centros de práctica.

En relación a los datos obtenidos, es posible deducir que los jóvenes egresados en su mayoría no se desplazan de forma autónoma principalmente en el uso de transporte público ni privado, solo el 30% realiza un desplazamiento “autónomo” siendo este de tipo residencial y cercano a lugares aledaños con el hogar.

4.1.2. El compromiso que manifesté en el proceso educativo y durante la inserción socio laboral de nuestro(a) hijo/hija dentro del colegio fue el apropiado.

Gráfico N°2. Compromiso de la familia en el proceso educativo e inserción sociolaboral de los jóvenes.



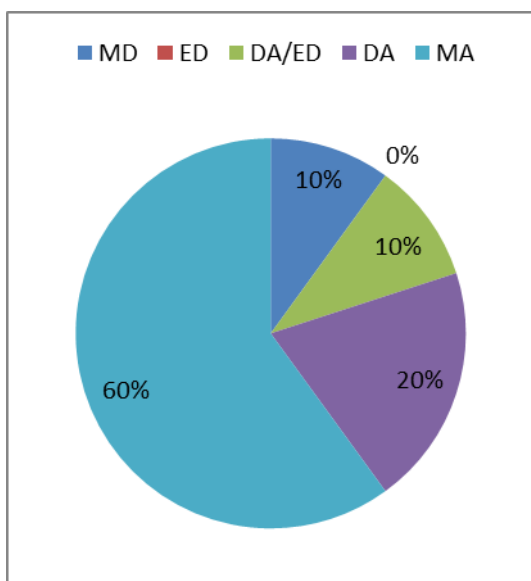
Muy en desacuerdo	0%
En Desacuerdo	10%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	10%
De acuerdo	10%
Muy de acuerdo	70%

El gráfico refleja que el 70% de los padres encuestados manifestó un compromiso adecuado durante el proceso educativo e integración socio laboral de su hijo/a, del mismo modo el 10% dijo estar de acuerdo con el compromiso

manifestado, otro 10% dijo estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo”. Finalmente el otro 10% dijo estar “en desacuerdo” con la afirmación al encontrar que su compromiso no fue el apropiado durante el proceso educativo que desarrollo su hijo/a en su permanencia dentro del colegio Paúl Harris.

4.1.3. Las actividades sociolaborales y de la vida diaria que realiza nuestro(a) hijo/hija son desarrolladas autónomamente.

Gráfico N° 3. Desarrollo de actividades sociolaborales y de la vida diaria realizada por los jóvenes.



Muy en desacuerdo	0%
En Desacuerdo	10%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	10%
De acuerdo	20%
Muy de acuerdo	60%

De acuerdo al gráfico número tres se puede apreciar que los jóvenes egresados realizan sus actividades sociolaborales y de la vida diaria de forma autónoma.

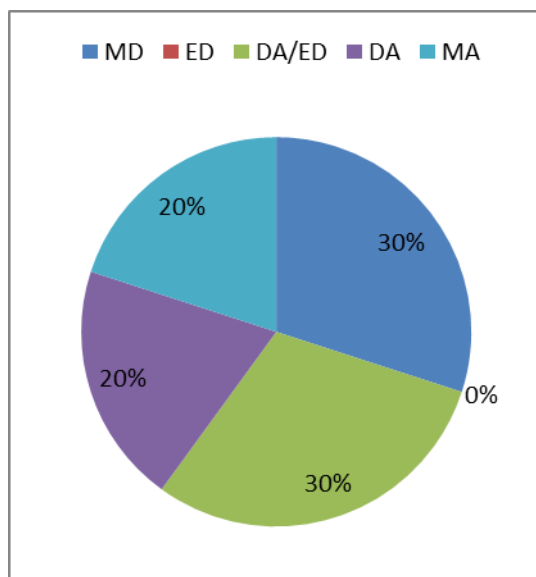
Esto se refleja en el 60% de los padres que respondieron estar “muy de acuerdo” y otro 20% “de acuerdo” a la afirmación presentada. En tanto el 10% se

inclinó por la opción “ni en desacuerdo, ni en acuerdo”, del mismo modo el 10% de los encuestados concluyeron estar “en desacuerdo”.

Es relevante determinar que durante el periodo de realización de la encuesta, los padres se inclinaron en responder solo una parte de la afirmación al referirse principalmente a la realización de las actividades diarias que realizan sus hijos/as dando menor énfasis a las actividades sociolaborales realizadas por los jóvenes, ya que estas son menos apreciadas por las familias.

4.1.4. Consideramos que nuestro(a) hijo/hija posee habilidades técnicas suficientes para incorporarse adecuadamente al contexto laboral.

Gráfico N° 4. Desarrollo de habilidades técnicas que realizan los jóvenes en el contexto laboral.

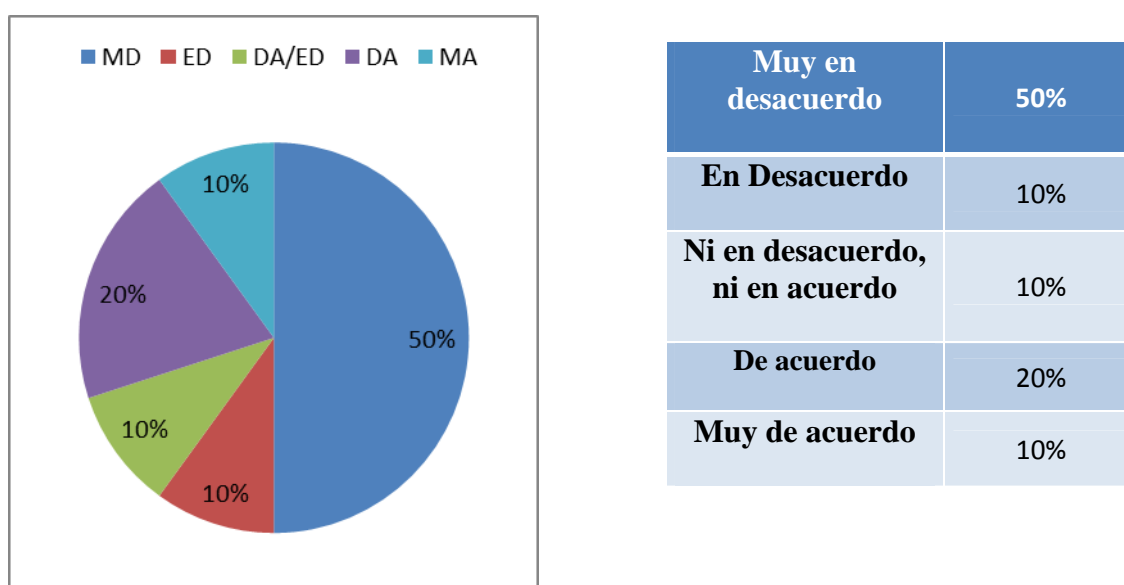


Muy en desacuerdo	30%
En Desacuerdo	0%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	30%
De acuerdo	20%
Muy de acuerdo	20%

El gráfico número cuatro determina la opinión de los padres respecto a las habilidades técnicas suficientes que manifiestan los jóvenes para insertarse a un contexto laboral, tomando como referencia el gráfico número uno en su mayoría los jóvenes egresados se encuentran en un taller protegido, relacionado al gráfico número cuatro los padres consideran un 20% “muy de acuerdo” y “de acuerdo” a la afirmación, un 30% dice estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” a las habilidades técnicas de los jóvenes. Mientras un 30% dice estar “muy en desacuerdo” a la afirmación.

4.1.5. Consideramos adecuados los talleres de egreso impartidos por el colegio Paúl Harris.

Gráfico N° 5. Percepción de los talleres de egreso impartidos por el colegio

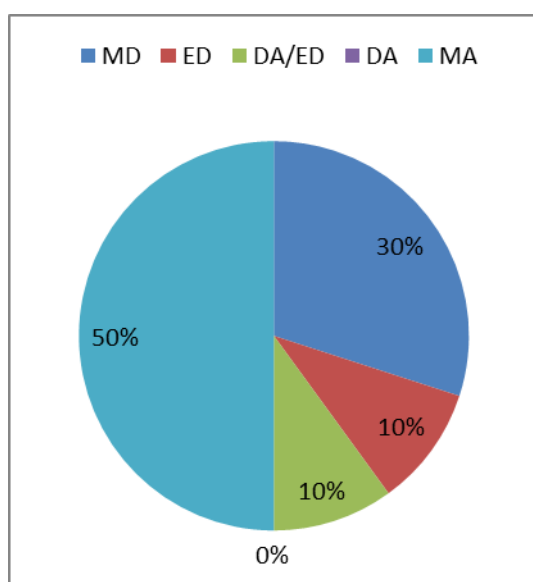


El gráfico número cinco muestra la opinión de los padres respecto a los talleres de egreso impartidos por el colegio. Con respecto a esto un 50% dijo estar “muy en desacuerdo” a lo estipulado, dejando en manifiesto que sus hijos/as no

recibieron talleres de egreso al finalizar su ciclo escolar. Por su parte un 20% dijo estar “de acuerdo” al nombrar como talleres de egreso las prácticas y los talleres laborales impartidos por el colegio, de acuerdo a esto es posible determinar que el colegio no impartió talleres de egreso a los hijos/as de los padres encuestados, además se puede agregar que no existe conocimiento pleno por parte de los padres en el significado de talleres de egreso ya que en reiteradas ocasiones esto debió ser explicado por las encuestadoras. Finalmente el 10% se inclinó por la opción “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” al no tener conocimiento por esta afirmación o considerar ser algo no relevante para el desarrollo de su hijo/a.

4.1.6. Consideramos positiva la experiencia de integración socio laboral vivenciada por nuestro(a) hijo/hija una vez finalizado el proceso escolar.

Gráfico N°6. Integración sociolaboral vivenciada por los jóvenes.



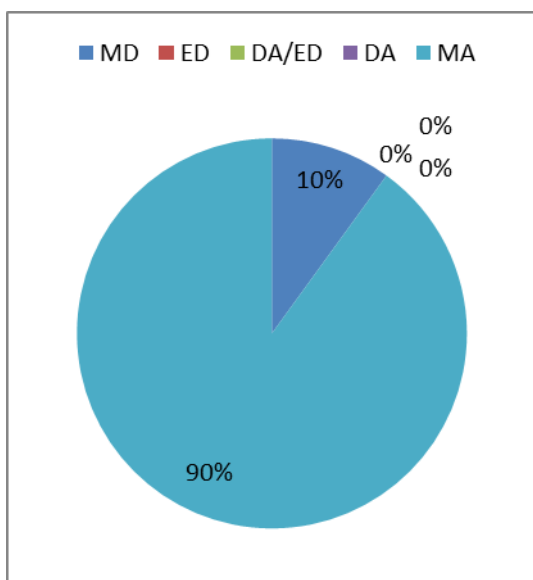
Muy en desacuerdo	30%
En Desacuerdo	10%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	10%
De acuerdo	0%
Muy de acuerdo	50%

En este gráfico se aprecia que un 50% de los padres encuestados consideran “muy de acuerdo” la afirmación al manifestar positiva la experiencia de

integración socio laboral de sus hijos/as una vez finalizado su proceso escolar, por su parte el 30% dice estar “muy en desacuerdo” con lo planteado.

4.1.7. Nuestra familia respeta las decisiones sobre las actividades diarias que nuestro (a) hijo/hija realiza en el hogar.

Gráfico N° 7. Autonomía de los jóvenes en las decisiones sobre sus actividades diarias que realiza en el hogar



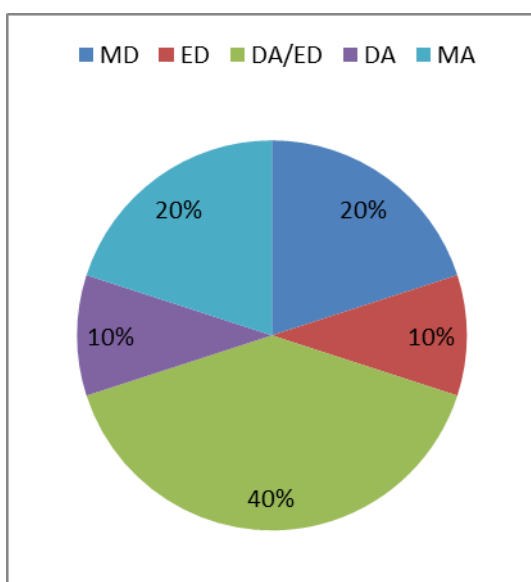
Muy en desacuerdo	10%
En Desacuerdo	0%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	0%
De acuerdo	0%
Muy de acuerdo	90%

El gráfico número siete muestra la opinión de los padres respecto a las decisiones de los jóvenes egresados dentro del hogar, a partir de esto el gráfico refleja que el 90% de los encuestados dice estar “muy de acuerdo” con lo sostenido principalmente afirmando que las actividades que realizan sus hijos/as son determinadas absolutamente por ellos aludiendo a la participación y cooperación que entregan los jóvenes dentro del hogar, particularmente se recopiló información referida a las habilidades que manifiestan los jóvenes para desenvolverse en los

quehaceres dentro del hogar . Por su parte sólo un 10% dice estar “muy en desacuerdo”, al nombrar principalmente que la condición de su hijo/a no es la adecuada para determinar actividades dentro del hogar.

4.1.8. Nuestro (a) hijo/hija puede desempeñarse adecuadamente en un empleo remunerado.

Gráfico N° 8. Desempeño de los jóvenes en un empleo remunerado



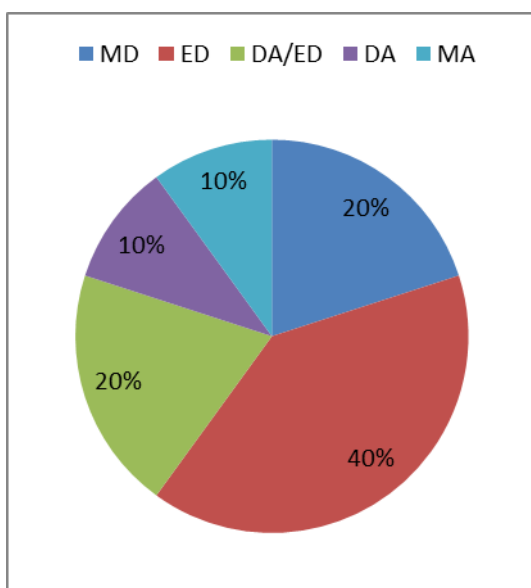
Muy en desacuerdo	20%
En Desacuerdo	10%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	40%
De acuerdo	10%
Muy de acuerdo	20%

El presente gráfico muestra la opinión de los padres en relación a la capacidad que puedan manifestar los jóvenes en un empleo remunerado. A esto el 40% dice estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” con la afirmación ya que se encuentran dudosos por el temor que les provoca que sus hijos/as se puedan desempeñar en un empleo. En tanto el 20% dice estar “muy en desacuerdo” y el 10% “en desacuerdo”, aludiendo principalmente a que la sociedad no se encuentra preparada para aceptar personas con discapacidad intelectual, esencialmente por

desconocer el trato y comportamiento hacia estos. Por otro lado el 20% dice estar “muy de acuerdo” afirmando que su hijo/a si puede desempeñar un empleo remunerado al igual que el 10% quienes sostienen estar “de acuerdo” con la afirmación.

4.1.9. Creo que nuestro (a) hijo/hija tiene conocimientos reales y necesarios respecto al mundo laboral

Gráfico N° 9. Conocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral



Muy en desacuerdo	20%
En Desacuerdo	40%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	20%
De acuerdo	10%
Muy de acuerdo	10%

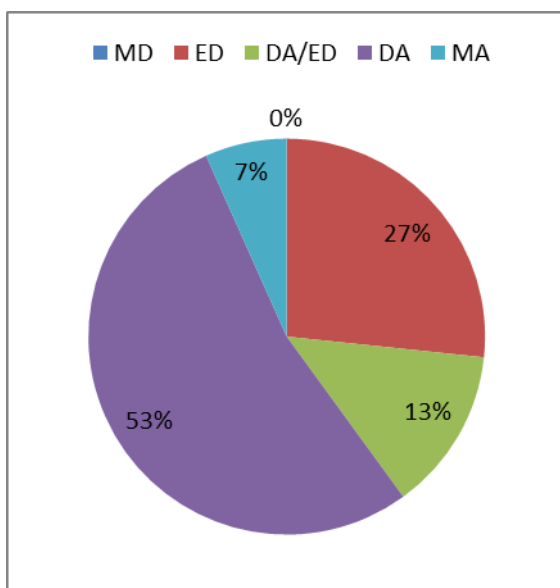
De acuerdo a los antecedentes otorgados a partir del gráfico número nueve es posible señalar que el 40% de los padres encuestados considera estar “en desacuerdo” a la afirmación y otro 20% dice estar “muy en desacuerdo” a lo estipulado, lo que indica que las familias no consideran que los jóvenes posean conocimientos reales y necesarios del mundo laboral, las respuestas se fundamentan principalmente a factores cognitivos no desarrollados por los jóvenes y el miedo que les produce a las familias crear conocimientos laborales y falsas

expectativas a sus hijos. Por otra parte el 20% dice estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo”, estipulando que para sus hijos/as no es necesario obtener mayor conocimiento respecto al mundo laboral. Finalmente otros 10% de los encuestados dicen estar “de acuerdo” y “muy de acuerdo” con la afirmación.

4.2. ENCUESTA A PROFESIONALES DEL COLEGIO PAUL HARRIS

4.2.1. La selección de los profesionales en el área socio laboral es adecuada

Gráfico N° 10. Selección de los profesionales en el área de formación sociolaboral.



Muy en desacuerdo	0%
En Desacuerdo	27%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	13%
De acuerdo	53%
Muy de acuerdo	7%

Este gráfico demuestra que el 53% de los encuestados se encuentra “de acuerdo” en la selección de profesionales en el área socio laboral, por su parte el 27% dice estar “en desacuerdo” a la afirmación aludiendo a que los profesionales

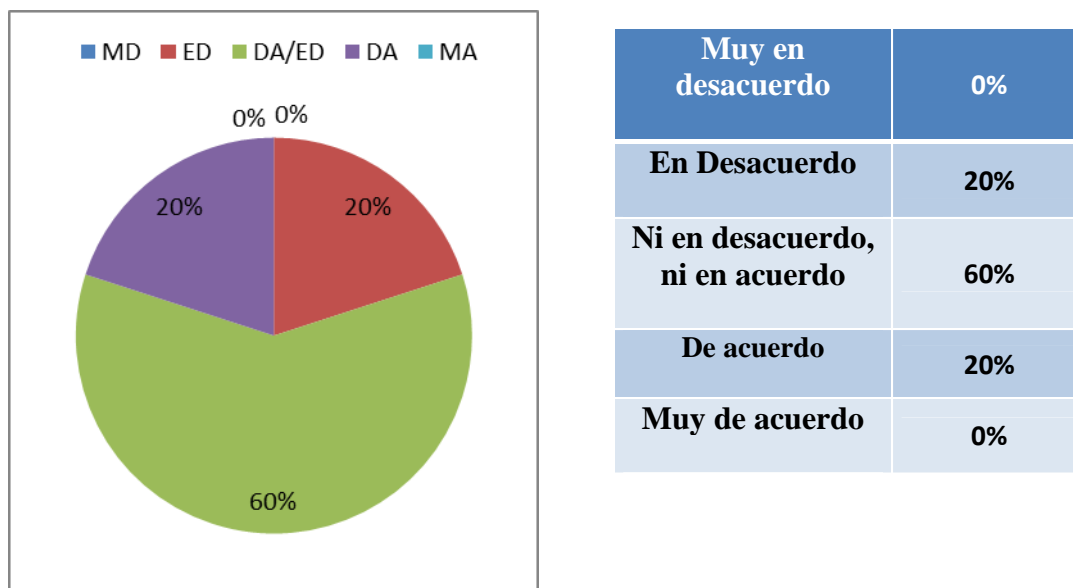
no poseen las herramientas suficientes. En la opción “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” el 13% de los profesionales señaló esta afirmación y finalmente sólo el 7% dice estar “muy de acuerdo” con lo estipulado.

En relación a los datos entregados la gran mayoría de los profesionales se encuentra satisfecho con la selección de estos , sin embargo no deja de llamar la atención que el 27% dice estar “en desacuerdo” , ya que dentro de sus repuestas manifestaron un inconformismo por el desempeño de algunos profesionales, aludiendo falta de experiencia y conocimientos en temas tan importantes como lo es la integración de los jóvenes con discapacidad intelectual, principalmente en el ámbito de integración socio laboral.

Es importante destacar que la elección de los profesionales que trabajan en el área laboral no se realiza por criterios de conocimientos sobre la integración socio laboral.

4.2.2. Las evaluaciones a los profesionales que se encuentran incorporados en el proceso de integración socio laboral son las apropiada.

Gráfico N° 11. Evaluación de los profesionales del área de integración sociolaboral.

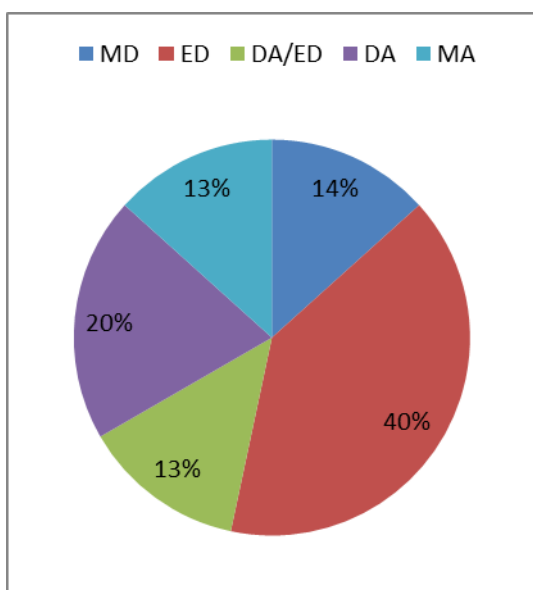


De acuerdo al gráfico número once el 60% de los encuestados manifiesta estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” con las evaluaciones que se les realizan a los profesionales incorporados en el proceso de integración socio laboral.

Por otra parte el 20% se encuentra “en desacuerdo” a que las evaluaciones realizadas a los profesionales sean las apropiadas, un 20% manifiesta estar “muy en desacuerdo” con estas evaluaciones

4.2.3. Los espacios y recursos para la realización de talleres de jardinería y chocolatería son adecuados

Gráfico N° 12. Espacios y recursos para los talleres de jardinería y chocolatería.



Muy en desacuerdo	14%
En Desacuerdo	40%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	13%
De acuerdo	20%
Muy de acuerdo	13%

En el gráfico número doce muestra que el 40% de los profesionales encuestados, está “en desacuerdo” con los espacios y recursos que se utilizan para la realización de los talleres de chocolatería y jardinería.

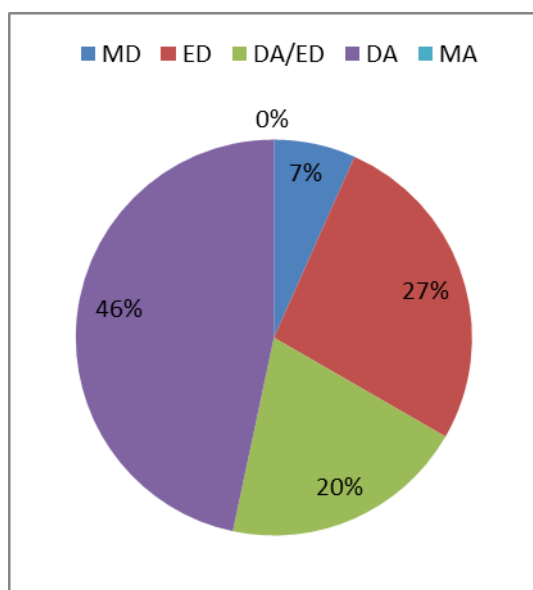
Mientras que el 20% demuestra estar “de acuerdo” con los espacios y recursos.

Sumado a lo anterior el 14% está “muy de acuerdo”, con que estos espacios son los adecuados.

Así mismo existe otro 14% que está “muy en desacuerdo” con esta afirmación y un 13% no está “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” con esta afirmación.

4.2.4. El currículum que imparte el colegio es adecuado para la integración socio laboral

Gráfico N° 13. Percepción del currículum impartido por el colegio en el área sociolaboral

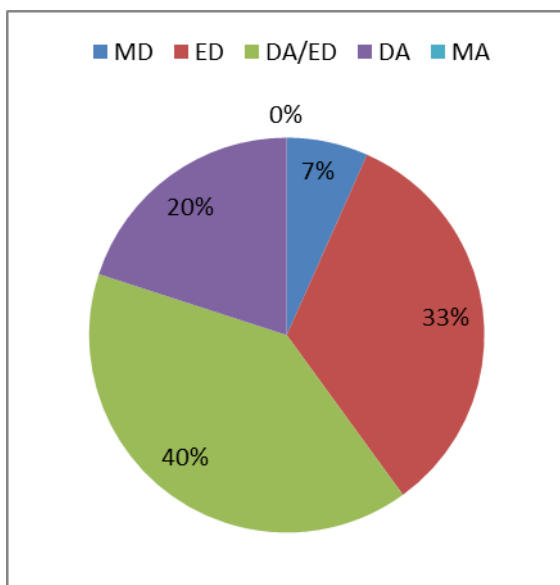


Muy en desacuerdo	7%
En Desacuerdo	27%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	20%
De acuerdo	46%
Muy de acuerdo	0%

La descripción del gráfico número trece permite señalar que el 46% de los encuestados dicen estar “de acuerdo” con el currículum impartido por el colegio, sosteniendo que los contenidos entregados son adecuados pero no los suficientes y necesarios para la integración socio laboral de los jóvenes. Por otro lado el 27% de los profesionales dice estar “en desacuerdo” con la afirmación señalando que es necesario mayor cantidad de contenidos para la integración socio laboral de los jóvenes. Del mismo modo el 20% optó por la opción “ni en desacuerdo, ni en acuerdo”

4.2.5. Los programas de integración sociolaboral tienen adecuada relación con los intereses y necesidades de los alumnos

Gráfico N°14. Relación de los programas de integración sociolaboral con los intereses y necesidades de los jóvenes.

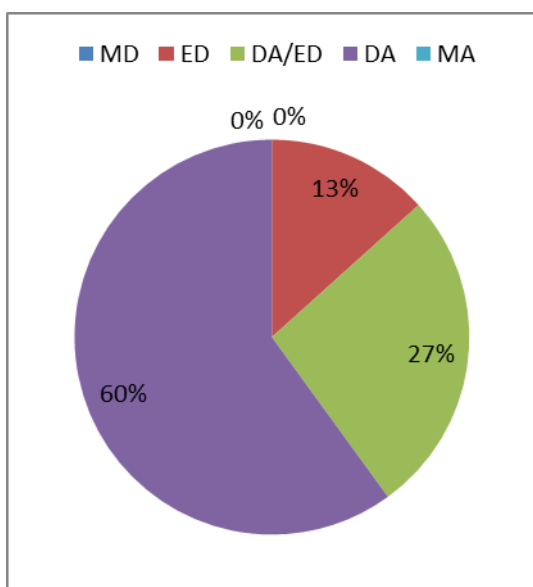


Muy en desacuerdo	7%
En Desacuerdo	33%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	40%
De acuerdo	20%
Muy de acuerdo	0%

El gráfico refleja que el 40% de los encuestados dice estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” con lo afirmado. Por su parte el 33% dice estar “en desacuerdo” al nombrar que los programas de inserción socio laboral no tienen adecuada relación con los intereses y necesidades de los alumnos. El 20% dice estar “de acuerdo” y otro 7% “muy en desacuerdo”.

4.2.6. Los talleres de capacitación interna entregan herramientas sociales y laborales necesarias para el desempeño de las prácticas

Gráfico N° 15. Percepción de los conocimientos y herramientas entregados por el taller de capacitación interna.



Muy en desacuerdo	0%
En Desacuerdo	13%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	27%
De acuerdo	60%
Muy de acuerdo	0%

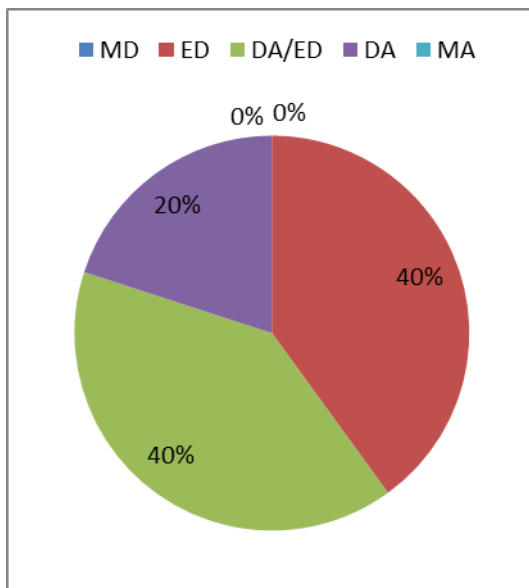
De acuerdo a los antecedentes otorgados a partir del gráfico número quince el 60% de los profesionales contemplados para este estudio, considera estar “de acuerdo” con las capacitaciones internas entregadas por el colegio.

En tanto un 27% manifiesta no estar “ni en desacuerdo ni en acuerdo”, con las capacitaciones internas, de esta manera demostrando poco conocimiento con respecto a la planificación y desarrollo de este taller.

Finalmente el 13% plantea estar “en desacuerdo” con las capacitaciones internas manifestando que estas no entregan las herramientas necesarias para el desarrollo social y laboral de los jóvenes que asisten a prácticas sociolaborales.

4.2.7. Los talleres de egreso entregan herramientas y muestran una realidad adecuadas para la formación socio laboral

Gráfico N° 16. Realidad y herramientas que entregan los talleres de egreso para la formación sociolaboral.



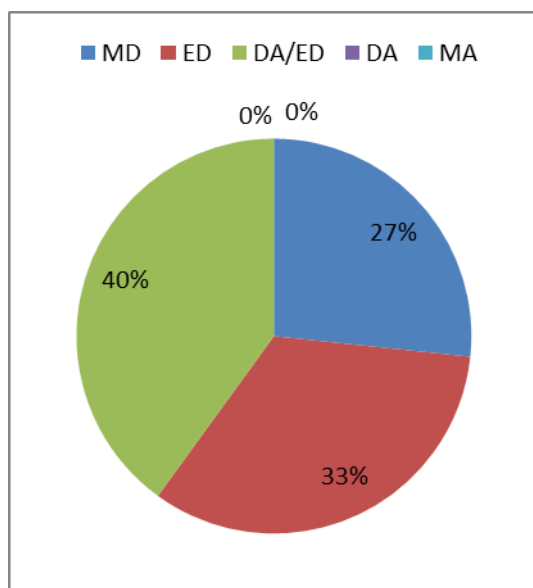
Muy en desacuerdo	0%
En Desacuerdo	40%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	40%
De acuerdo	20%
Muy de acuerdo	0%

Este gráfico demuestra un equilibrio en las alternativas “en desacuerdo” y “ni en desacuerdo ni en acuerdo” con un 40% respecto a la realidad de los talleres de egreso y la adecuada entrega de herramientas a los jóvenes que se encuentran próximos a egresar.

Finalmente, el 20% está “de acuerdo” con las herramientas que entrega el taller de egreso.

4.2.8. El seguimiento planificado hacia los jóvenes egresados del colegio es efectivo

Gráfico N° 17. Seguimiento planificado con jóvenes egresados del colegio.

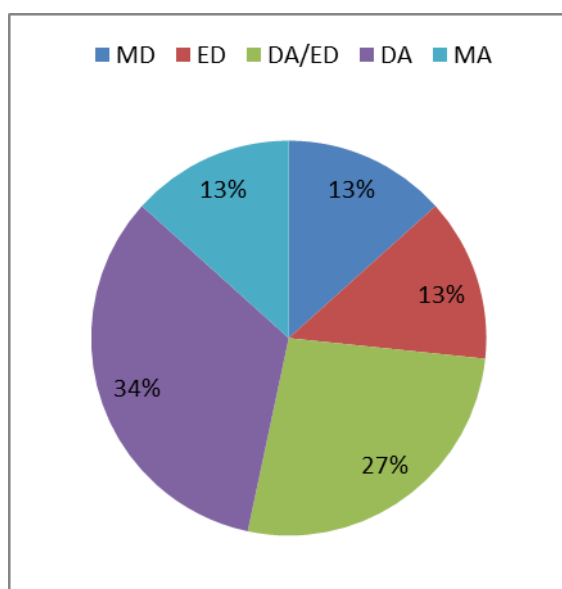


Muy en desacuerdo	27%
En Desacuerdo	33%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	40%
De acuerdo	0%
Muy de acuerdo	0%

La descripción del gráfico número diecisiete permite señalar que el 40% de los profesionales encuestados señalo estar “ni en desacuerdo ni en acuerdo”, con respecto a el seguimiento que se realiza a los jóvenes egresados del colegio sea efectivo, mientras que el 33% está “en desacuerdo”, y un 27 % está “muy en desacuerdo” con esta afirmación.

4.2.9. Los criterios que se utilizan en la selección de jóvenes que participarán de las prácticas sociolaborales son pertinentes

Gráfico N°18. Criterios utilizados en la selección de jóvenes para las prácticas sociolaborales.

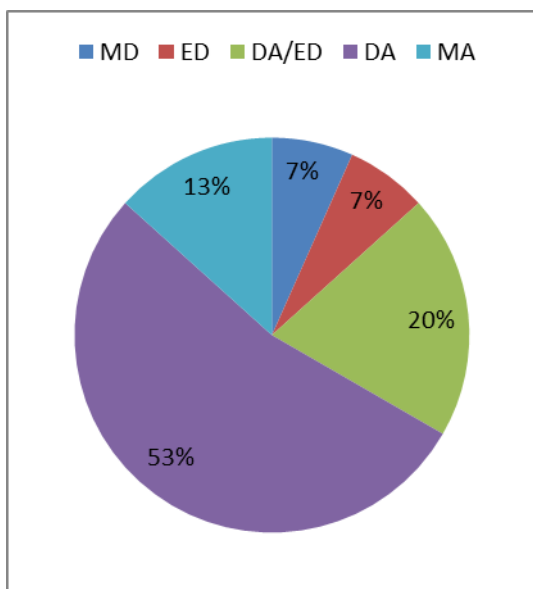


Muy en desacuerdo	13%
En Desacuerdo	13%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	27%
De acuerdo	34%
Muy de acuerdo	13%

Este gráfico demuestra que el 34% de los encuestados considera “de acuerdo” los criterios que se utilizan para la selección de los jóvenes en las prácticas sociolaborales, un 27% dijo estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” a la afirmación. Finalmente las alternativas restantes obtuvieron una misma votación correspondiente a “muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, y “muy de acuerdo” con un 13%.

4.2.10. Las prácticas laborales son asociadas a un ambiente real de trabajo.

Gráfico N° 19. Prácticas laborales relacionadas a un ambiente real de trabajo.



Muy en desacuerdo	7%
En Desacuerdo	7%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	20%
De acuerdo	53%
Muy de acuerdo	13%

De acuerdo al gráfico número 19 se establece que el 53% de los encuestados considera estar “de acuerdo” con que las prácticas laborales están asociadas a un ambiente real de trabajo. En tanto que el 20% manifiesta estar “ni de desacuerdo, ni en acuerdo” con esta afirmación.

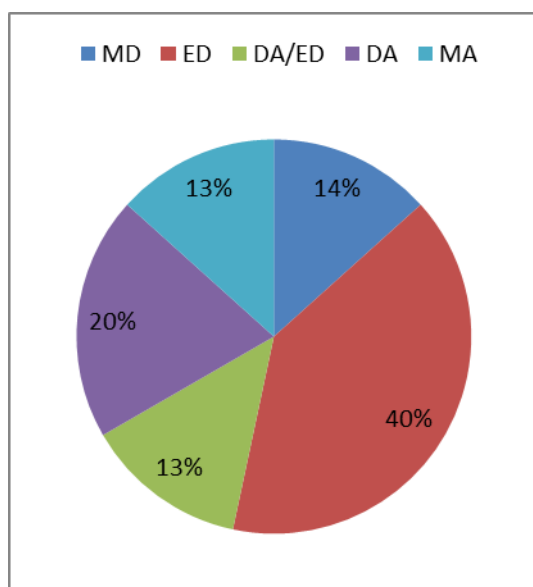
El 13% está “muy de acuerdo” con que en las prácticas se dan en un ambiente real de trabajo.

Finalmente el 7% está “en desacuerdo”, de igual forma otro 7% está “muy en desacuerdo” con esta afirmación.

En relación a los datos obtenidos se puede apreciar que los profesionales consideran adecuados los centros de práctica laboral, sosteniendo en su mayoría que estos son asociados a un empleo remunerado.

4.2.11. La cantidad de centros de práctica son suficientes.

Gráfico N° 20. Cantidad de centros de práctica.



Muy en desacuerdo	13%
En Desacuerdo	40%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	13%
De acuerdo	20%
Muy de acuerdo	13%

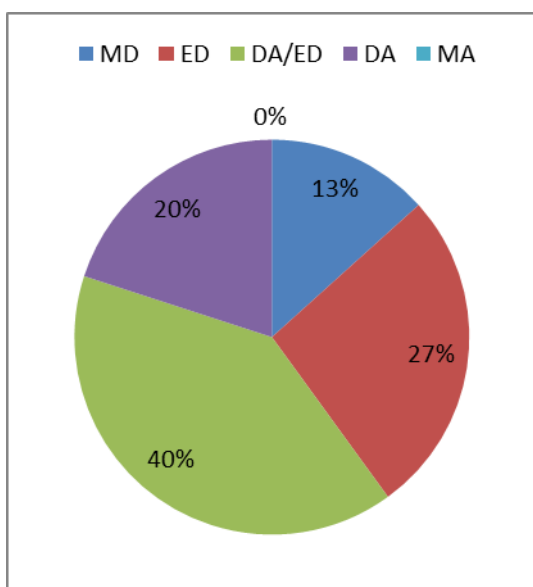
En el gráfico número veinte el 40% de los profesionales respondieron estar “en desacuerdo” en que la cantidad de centros de prácticas sean suficientes y otro 13% está “muy en desacuerdo” con esta afirmación.

Existe un 13% de los encuestados que respondió estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” con la cantidad de los centros de práctica.

En tanto que un 20% respondió estar “de acuerdo” con la cantidad de centro de práctica y un 13% manifiesta estar “muy de acuerdo” con esta afirmación.

4.2.12. Los espacios de diálogo donde los jóvenes manifiesten sus intereses y necesidades una vez finalizado el año de práctica son los adecuados.

Gráfico N° 21. Espacios de dialogo para manifestar los intereses y necesidades de los jóvenes finalizando las prácticas sociolaborales.

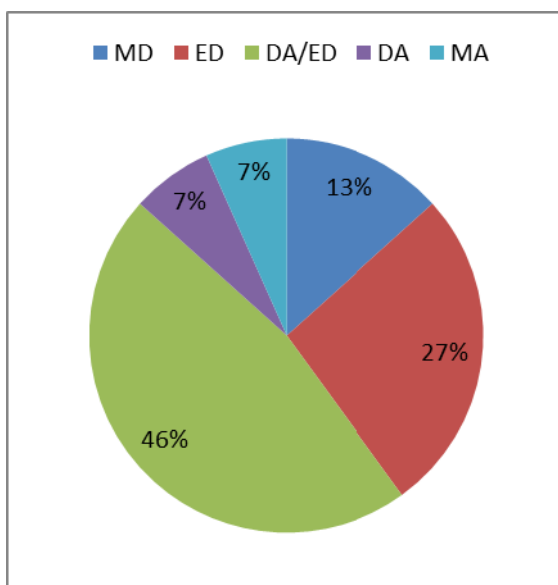


Muy en desacuerdo	13%
En Desacuerdo	27%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	40%
De acuerdo	20%
Muy de acuerdo	0%

El presente gráfico muestra lo recopilado según la afirmación de los espacios de diálogo y su importancia frente a los intereses y necesidades de los jóvenes en sus prácticas una vez finalizado el año. A esto el 40% de los encuestados dijo estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” con lo afirmado aludiendo a que existe escasa información sobre los espacios de diálogo que se tiene con los jóvenes. El 27% dijo estar “en desacuerdo” a la afirmación, por su parte el 20% dijo estar “de acuerdo” con el diálogo existente con los jóvenes y el otro 13% está “muy en desacuerdo”, ya que creen que los espacios de diálogo para reflexionar sobre las prácticas sociolaborales no son los adecuados.

4.2.13. La participación de la familia dentro del proceso escolar y de integración socio laboral ha sido adecuado

Gráfico N° 22. Participación de la familia los procesos escolar y sociolaboral de los jóvenes



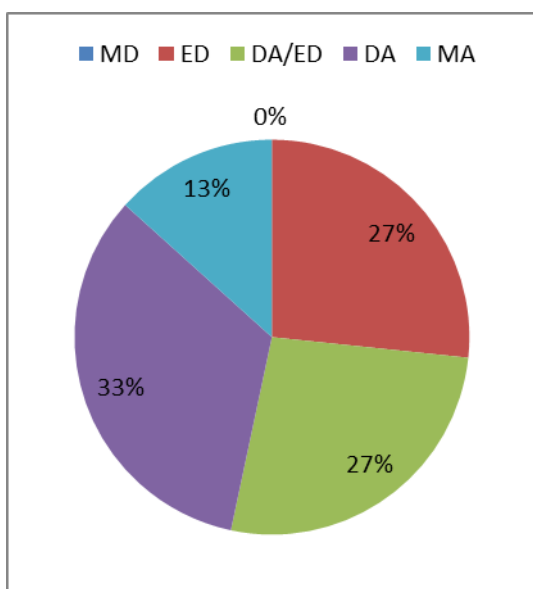
Muy en desacuerdo	13%
En Desacuerdo	27%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	46%
De acuerdo	7%
Muy de acuerdo	7%

El gráfico número veintidós refleja la afirmación referida a la participación de la familia dentro del proceso escolar y sociolaboral de los jóvenes, a esto el 46% de los encuestados dijo estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” a lo presentado. El 27% dijo estar “en desacuerdo” a la afirmación, del mismo modo otro 13% dijo estar “muy en desacuerdo” a lo manifestado. De acuerdo a lo anterior, los profesionales pertenecientes al colegio no consideran adecuada la participación de la familia dentro del proceso escolar y socio laboral de los jóvenes, incidiendo principalmente en la sobreprotección que la familia manifiesta.

Finalmente el 7% de los encuestados dijo creer positiva la participación de la familia votando en la alternativa “muy de acuerdo”. De la misma forma lo realizó otro 7% optando por “de acuerdo”.

4.2.14. La convivencia entre los actores pertenecientes al programa socio laboral es adecuada.

Gráfico N° 23. Convivencia entre actores del programa sociolaboral



Muy en desacuerdo	0%
En Desacuerdo	27%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	27%
De acuerdo	33%
Muy de acuerdo	13%

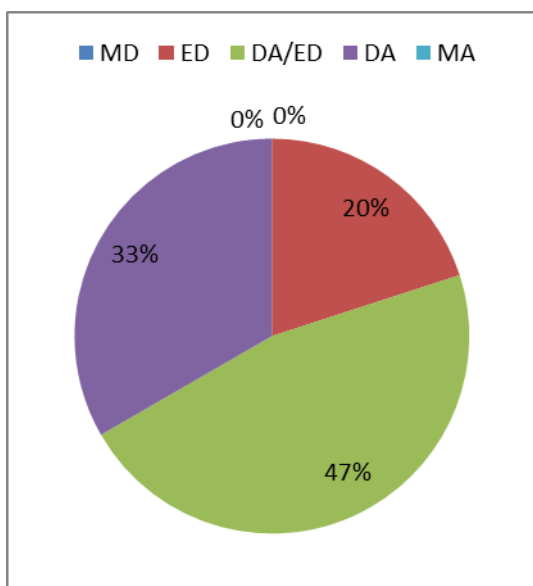
El gráfico número veintitrés muestra el desenlace relacionado a la convivencia presente entre los actores participes del programa socio laboral. Es relevante recordar que los actores nombrados corresponden a jóvenes practicantes, profesionales del colegio con el rol de supervisar y gestionar los programas sociolaborales, y empresas y/o funcionarios que participan de los convenios pertinentes.

El 33% de los encuestados dijo estar “de acuerdo” con la convivencia entre los actores del programa socio laboral aludiendo a razones desconocidas de conflictos.

El 27% de los profesionales seleccionó la opción “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” optando por no interesarse o no conocer a lo afirmado, otro mismo 27% dice estar “en desacuerdo” a lo estipulado sosteniendo que la convivencia entre actores del programa socio laboral no es el adecuado y es precario en instancias de dialogo y relaciones personales en vías a mejoras del trabajo de los jóvenes practicantes.

4.2.15 Los convenios realizados con los centro de práctica han sido motivadores para la comunidad escolar.

Gráfico N° 24. Convivencia entre el centro de práctica y comunidad escolar



Muy en desacuerdo	0%
En Desacuerdo	20%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	47%
De acuerdo	33%
Muy de acuerdo	0%

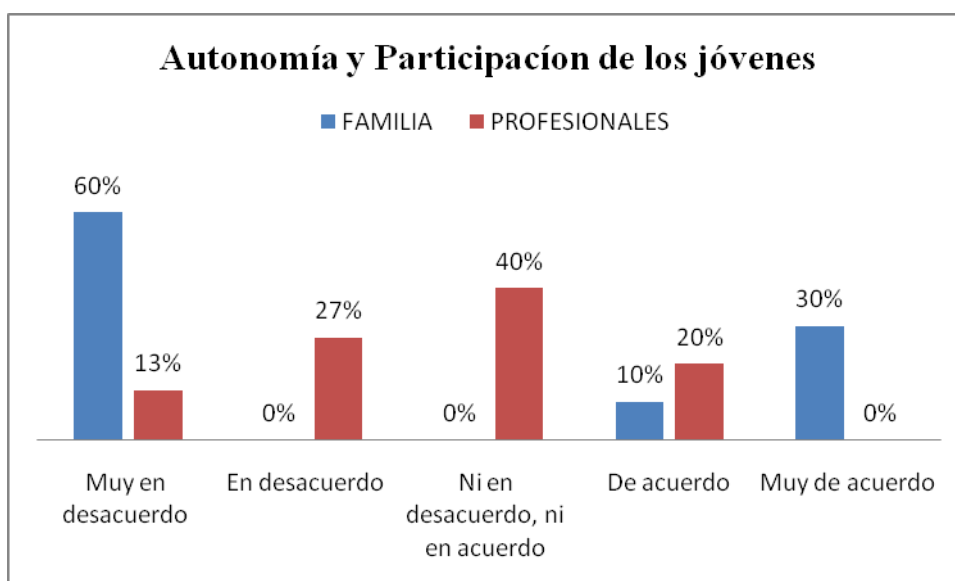
El presente gráfico permite señalar que el 47% de los encuestados dicen estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” en que los convenios realizados con los centros de práctica han sido motivadores para la comunidad escolar, sin embargo otro 33% dice estar “de acuerdo” con los convenios aludiendo a la importancia que han tenido dentro de la comunidad escolar y a los logros que se han observado con esta gestión. En su contra parte el 20% dijo estar “en desacuerdo” con los convenios y su motivación en el núcleo escolar, aludiendo en su mayoría a que estos no van acorde a los aprendizajes que imparte el colegio, un claro ejemplo a esto son los talleres laborales de chocolatería y huerto los cuales se les dedica mayor tiempo dentro de la jornada escolar, dándole menos importancia a talleres que tengan relación con las prácticas sociolaborales las cuales se imparten actividades de aseo- limpieza y trabajo administrativo.

5. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA.

Como trabajo previo a la formulación de las conclusiones y las propuestas, se realizó un análisis con más inferencia de los resultados que se describen a continuación.

De acuerdo a los datos entregados, la situación de los jóvenes egresados del colegio Paul Harris muestra grandes debilidades en lo que respecta a la integración sociolaboral. Según lo investigado, la gran mayoría de los egresados del colegio no tiene un empleo remunerado. El estudio demuestra que cerca de un 70% de los jóvenes egresados entre los años 2007 y 2009 se encuentran en un taller protegido, el 20% de los jóvenes se encuentra realizando un trabajo remunerado y solo el 10% se encuentra sin ninguna ocupación. Si bien existe un porcentaje de egresados que se encuentra realizando alguna actividad remunerada, estas actividades no implican un mayor conocimiento de habilidades técnicas, aún más estas no tienen relación alguna con los talleres impartidos por el colegio, esto podría incidir directamente en su estabilidad laboral y por consiguiente, en la posibilidad de mantener su empleo.

Gráfico N° 25.



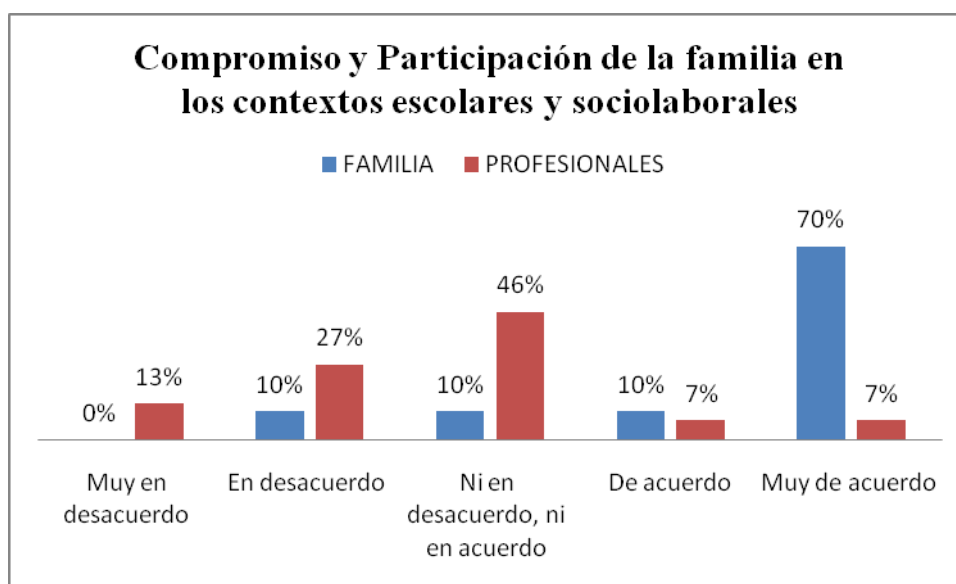
Uno de los principales obstáculos que deben enfrentar los jóvenes, tiene relación con la sobreprotección que se genera en factores asociados a la familia y el colegio. Esto se puede ver reflejado en el gráfico número 2.1 donde el 60% de la familia de los jóvenes encuestados dice estar “muy en desacuerdo” con que sus hijos realicen conductas autónomas asociadas al desplazamiento. Las razones se fundamentan en que sus hijos puedan estar expuestos a riesgos al desplazarse en el transporte público y privado. Dentro del colegio podemos observar que los profesionales mantienen estas mismas conductas con los estudiantes ya que no existen opciones de aprendizaje en el transporte público, para que estos puedan experimentar y desarrollar habilidades sociales ligadas al desplazamiento y la autonomía.

Otro aspecto que es posible entrelazar tiene relación con la participación entregada a los jóvenes por la familia y el colegio. Esto se refleja en la opinión de los profesionales quienes con un 27% dicen estar “en desacuerdo” respecto a la

autonomía y participación que ofrece el colegio para que los jóvenes puedan dar a conocer su opinión y expectativas en actividades tan simples como opinar frente a la selección de una salida extra programática. Así también existe un 40% de los profesionales quienes manifiestan estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo”, dando como fundamento que el colegio no ha generado instancias para mejorar esta situación, manteniendo estas acciones fuera del ámbito curricular. Estas conductas interfieren en los jóvenes egresados ya que no cuentan con herramientas necesarias para enfrentar situaciones similares en la vida y el trabajo.

Otro de los riesgos que tienden a evitar el colegio y la familia, es el fracaso en situaciones que tienen relación con las bajas expectativas que tienen con sus hijo/as en actitudes que tengan que ver con las habilidades para desarrollar un trabajo, considerando que sus hijos/as no están preparados para desarrollarse en un empleo. Estas conductas se ven reflejadas en la alta incorporación de los jóvenes a los talleres protegidos privándolos así a que experimenten un empleo donde pueden estar vulnerables a situaciones de fracaso, dentro de este factor también se incorpora el colegio ya que imparten aprendizajes y actividades que no son riesgosas de posibles fracasos, debido a esta situación los jóvenes no pueden aprender de sus errores, lo que trae como consecuencia que no puedan tener una visión clara sobre la realidad social y laboral que podrían llegar a experimentar.

Gráfico N° 26.



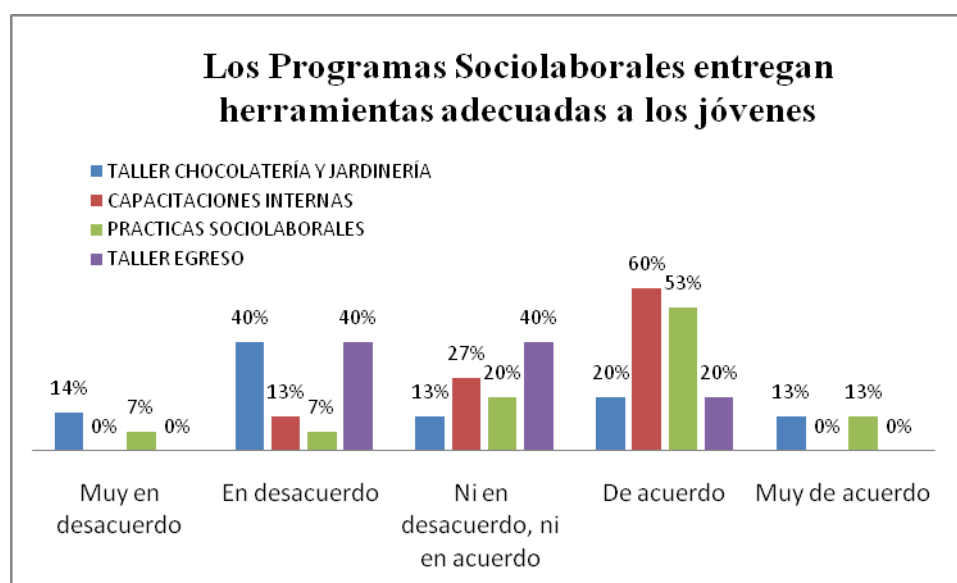
Dentro del compromiso que la familia tiene con los jóvenes en el proceso tanto escolar como sociolaboral existe una contradicción con la opinión que tiene el colegio respecto a este tema. El gráfico muestra que el 70 % de las familias dice estar “muy de acuerdo” respecto al compromiso entregado durante el periodo escolar y sociolaboral de los jóvenes, los profesionales con un 7% se inclinan en la misma afirmación al nombrar que la familia no manifiesta un compromiso adecuado, esto evidencia la disconformidad que existe hacia el apoyo entregado por los padres.

Existe también un 46% de los profesionales quienes dijeron estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” al sostener que la familia participa del proceso llevando consigo conductas de discriminación inconsciente, la cual tiene relación con la sobreprotección que se da desde los primeros años de vida imponiendo conductas y aprendizajes que van dificultando el desarrollo de la personalidad de los jóvenes y creando un pensamiento sesgado sobre la realidad que pueden llegar a vivir.

“La familia tiene hoy tantas expectativas como temores acerca de las posibilidades laborales de sus miembros, más aún cuando se refiere a personas con discapacidad. Muchos jóvenes optan por elegir lo que creen que su familia espera de ellos. Al cabo de cierto tiempo, pueden por ello, detenerse en su camino, sintiéndose confusos, o lo que sería peor, continuarlo sin interés para toda la vida”²²

Uno de los objetivos que tiene el currículum del colegio es integrar la formación sociolaboral al comenzar el ciclo de talleres, aquí los jóvenes reciben talleres de chocolatería y jardinería, capacitaciones y realización de prácticas laborales. Donde pueden desarrollar conocimientos para desenvolverse en un tiempo más cercano en un empleo remunerado. Es aquí donde se encuentra una gran falencia ya que si bien el colegio cumple con la realización de esta formación laboral, esta no logra ser efectiva para desarrollar los conocimientos que puede implicar un trabajo.

Gráfico N° 27.



²² Sarazola, S; Machado, M. J; Peláez, A.(1998). Orientación vocacional-ocupacional. “Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”, 16.

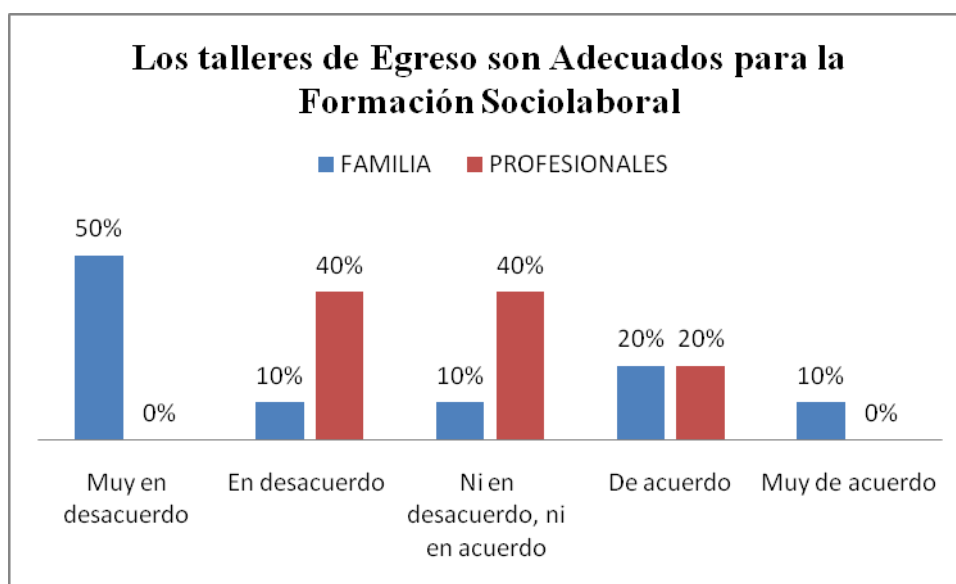
El gráfico 2.3 muestra que las herramientas entregadas por el programa de formación sociolaboral a los jóvenes del Colegio Paúl Harris no son del todo adecuadas, ya que al observar el gráfico es posible apreciar un gran porcentaje de encuestados que manifiesta no estar de acuerdo con las herramientas que entrega el programa de formación, el 40% de los profesionales encuestados está “en desacuerdo” con las herramientas que entregan los talleres de chocolatería y jardinería, de igual forma se observa con los talleres de egreso. En el caso de los talleres de chocolatería y jardinería se considera que los espacios para la realización de estos no han sido los adecuados, ya que si bien existen los recursos para la realización, los espacios no permiten que los jóvenes se puedan desenvolver óptimamente en estos talleres. De manera que esta falta de espacios ha dificultado a la vez la realización de otros talleres que permitan el desarrollo de habilidades sociolaborales

En el caso de los talleres de egreso los encuestados manifiestan que estos no han sido adecuados para los jóvenes que se encuentran próximos a egresar. Las causas se deben al escaso apoyo brindado por los profesionales que integran este taller y al corto periodo de ejecución; encontrando como consecuencia que los egresados no han logrado insertarse en un empleo remunerado, considerando esto un factor que ha incidido en la integración socio laboral, ya que al ser un taller de poca duración la familia y los jóvenes no logran asimilar el nuevo proceso que les toca vivir.

En el caso de los talleres de capacitación y de prácticas laborales podemos encontrar un 60% de profesionales que están “de acuerdo” con las herramientas que estas entregan para la formación sociolaboral, dentro de esta categoría se sitúan también las prácticas laborales con un 53%. Estos talleres tienen una diferencia con los otros ya mencionados, ya que aquí los jóvenes pueden experimentar y ejecutar habilidades que tienen mayor relación con el área sociolaboral, siendo este un factor positivo dentro de su integración. Pero aun así existen factores que no se han logrado mejorar, demostrándolo con un 20% de encuestados que manifiestan la escasa difusión y participación de las prácticas laborales dentro de la comunidad educativa, así también se da en el caso de las capacitaciones internas con un 27% que también está “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” con la afirmación al exponer que los profesionales están poco informados con la existencia y ejecución de este taller.

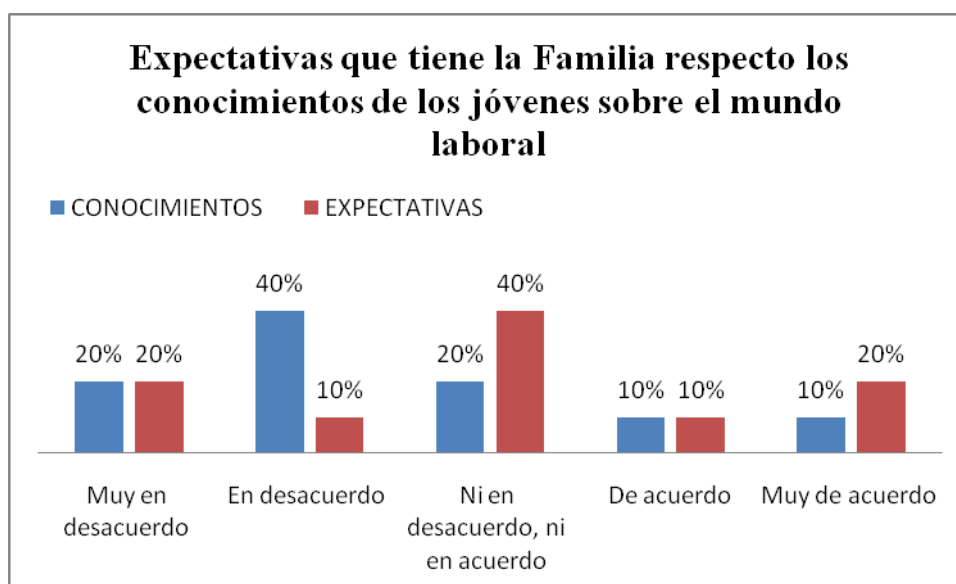
De acuerdo a lo expuesto los profesionales no consideran a los programas de integración socio laboral un componente adecuado a impartir, debido que en su mayoría estos no son del gusto y necesidad de los jóvenes y se generan de manera circunstancial. Lo anterior quiere decir que se pueden dar por razones de infraestructura y a la condición e intereses del personal académico. Estos factores tienen un denominador común que es el currículum que imparte el colegio, ya que al no tener contenidos estipulados en el área de integración sociolaboral se producen irregularidades tanto de gestión como de administración dentro de los talleres, lo cual perjudica particularmente a los jóvenes de los ciclos de talleres.

Gráfico N° 28.



Dentro de los programas de formación sociolaboral, se encuentra el taller de egreso, siendo este el más criticado por los encuestados tanto por la familia como por los profesionales, al observar el gráfico existe una disconformidad de un 40% de encuestados que manifiesta estar “en desacuerdo” y un 50% de la familia que está “muy en desacuerdo” con el taller. Las razones tienen que ver con el escaso apoyo y desinterés por parte de estos profesionales con los egresados y su familia, teniendo este taller el objetivo de entregar a los jóvenes herramientas sociales y laborales que les permitieran integrarse a un empleo remunerado. En el caso de las familias proporcionar orientación y preparación en temas que pueden experimentar una vez que sus hijos /as egresen, como es el caso de la búsqueda de un taller protegido o un empleo remunerado. Siendo estos objetivos no logrados por el taller ya que los jóvenes no alcanzan a internalizar el significado y lo que implica un taller remunerado.

Gráfico N° 29.



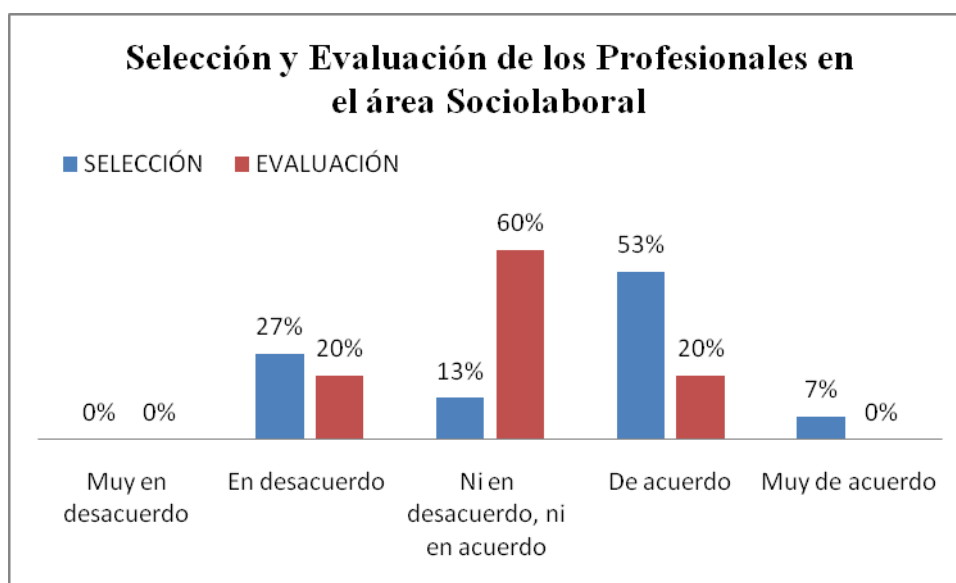
El gráfico muestra la opinión de los padres respecto a las expectativas y conocimientos desarrollados por los jóvenes egresados. Se aprecia que el 40% de los encuestados dice estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” con las expectativas que tienen para sus hijo/a. Con este mismo porcentaje, se manifiestan los padres al estar “en desacuerdo” respecto a los conocimientos que tienen los jóvenes con el mundo laboral.

Existe un 20% de los encuestados que dice estar “muy en desacuerdo” afirmando que sus hijos/as no presentan mayores conocimientos sobre el mundo laboral, del mismo modo, los padres afirman que no existen mayores expectativas para el desarrollo sociolaboral de sus hijos/as.

De acuerdo a lo planteado por los padres, se observa que estos no confían en las habilidades que puedan haber desarrollado los jóvenes en su proceso escolar, si bien existe un porcentaje el cual dice tener expectativas para sus hijos/as, existe otro porcentaje que no confía en las capacidades y conocimientos que estos puedan

desarrollar en el entorno laboral. Lo anterior crea una dicotomía al comparar ambas afirmaciones debido que si existiesen expectativas ligadas al área laboral, los conocimientos desarrollados también deberían ser valorados por los padres, estos aspectos se tornan fundamentales para el desarrollo y consolidación de las habilidades de los jóvenes, y así estos podrían tener un mayor confianza para desenvolverse en un empleo remunerado

Gráfico N° 30.



Se puede apreciar en el gráfico una contradicción sobre los profesionales encuestados, ya que al determinar que están “de acuerdo” con un 53% en relación a la selección del personal del área sociolaboral, no así lo manifiestan con la evaluación que se les realiza a estos, demostrando con un 60% estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con la afirmación, sus principales fundamentos fueron que los criterios que se están utilizando para evaluar y reintegrar a cada profesor no se realiza de forma equitativa con todo el personal. Aun así se observa un 20% que está “en desacuerdo” con la selección y otro 27% con la evaluación de los

profesionales. Dejando como evidencia que los profesionales no se encuentran conformes con la selección del equipo sociolaboral indicando que estos se eligen mas por circunstancias que por conocimientos que puedan tener sobre el tema, provocando una problemática dentro del colegio la que afecta directamente al desarrollo de los programas y de los jóvenes dentro de su formación sociolaboral.

IV. CAPÍTULO
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo analizado anteriormente y en relación a lo observado dentro del Colegio Paúl Harris y en las prácticas sociolaborales desempeñadas por los jóvenes, es posible apreciar que existen diversos factores que tienen vínculo directo con la investigación realizada. En relación a esto se realizará una reflexión en donde se comparará y diferenciará la información recopilada con lo observado y lo estipulado, dando respuestas a las interrogantes presentadas a continuación.

A) EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La integración sociolaboral de los jóvenes con discapacidad intelectual constituye un factor primordial para la sociedad y la educación actual ya que son estos a quienes les corresponde cumplir con el deber de entregar respuestas adecuadas a las necesidades de formación que tienen como derecho las personas que presentan discapacidad intelectual, estos derechos tienen relación con el desempeño de los jóvenes en actividades remuneradas, así también con la participación en distintos contextos tanto sociales como comunitarios que pasan ser de orden lógico para las diversas comunidades en las cuales los jóvenes se sitúan.

A diferencia de lo anterior, la situación de los jóvenes egresados del colegio Paul Harris muestra grandes debilidades en esta materia. Según lo investigado y acorde a uno de nuestros objetivos podemos concluir que la gran mayoría de los egresados del colegio no tiene un empleo remunerado. El estudio demuestra que cerca de un 70% de los jóvenes egresados entre los años 2007 y 2009 se

encuentran en un taller protegido, el 20% de los jóvenes se encuentra realizando un trabajo remunerado y solo el 10% se encuentra sin ninguna ocupación. Si bien existe un porcentaje de egresados que se encuentra realizando alguna actividad remunerada, estas actividades no implican un mayor conocimiento de habilidades técnicas, aún más estas no tienen relación alguna con los talleres impartidos por el colegio, lo cual incide directamente en su estabilidad laboral y por consiguiente, en la posibilidad de mantener su empleo.

Consideramos que el alto desempleo y grado de vulnerabilidad social dentro de la población adulta con discapacidad intelectual y principalmente de los jóvenes egresados del colegio tiene relación directa con la sociedad, el colegio y la familia, siendo estos últimos factores primordiales dentro de nuestros objetivos de investigación.

La familia, es un factor primordial e influye directamente en la integración sociolaboral de los jóvenes, ya que es quien participa y entrega la confianza necesaria para que sus hijos/as puedan desenvolverse y desarrollar habilidades en el contexto sociolaboral, respecto a esto, la realidad observada y analizada en el colegio y en la familia deja entre ver que los padres no consideran que sus hijos puedan desempeñarse en un empleo remunerado aludiendo esto con un 30% de las votaciones, donde se observó que los encuestados se inclinan por la afirmación de que sus hijos no han desarrollado las habilidades necesarias, lo que trae como consecuencia que los jóvenes no tengan conocimiento sobre lo que implica el significado de integrarse a un empleo remunerado.

Estos resultados nos hacen concluir que en el núcleo familiar se generan distintas actitudes que van desfavoreciendo las capacidades de los jóvenes. Lo anterior trae como consecuencia una discriminación inconsciente por parte de los padres, la cual deriva en una sobreprotección con los jóvenes durante todo el proceso escolar.

Consideramos que desde los primeros ciclos escolares la familia es quien tiene que brindar hábitos de autonomía como la seguridad y la confianza, por medio de esto sus hijos/as podrán superar durante su periodo de crecimiento distintas dificultades las que serán resueltas por sus propios medios y no determinados por las acciones que generen sus padres.

Podemos agregar que la familia es primordial en las decisiones que se toman respecto a la situación de los jóvenes de manera que son los padres en conjunto con el colegio quienes determinan cual será el presente y futuro que vivirá el joven egresados.

“Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas “normales” y de diferente edad les permite a los jóvenes autoafirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana”.²³

²³ Integración laboral de personas con discapacidad. (2005). “*Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*”. Chile, pág. 17.

En el caso de la familia y ligado particularmente a un empleo, son estos quienes deciden qué ocurrirá con los jóvenes una vez egresados. Según las encuestas solo el 20% de los jóvenes se encuentran en un trabajo remunerado, el resto participa de talleres protegidos o de ninguna ocupación. Con los datos recopilados y según la opinión que manifestaron la mayoría de los encuestados dicen estar muy satisfechos con las actividades y la vida que llevan sus hijos/as ya que son muy cooperadores y realizan las actividades del hogar, que si estos tuviesen un empleo no tendrían mayor ayuda y muchas veces por esto no permiten que se desenvuelvan autónomamente. Existe otro grupo de padres encuestados que considera que sus hijos/as no necesitan desempeñar una actividad remunerada, ya que al encontrarse en una situación económica estable los padres prefieren que estos permanezcan en el hogar y que acudan a talleres protegidos en los cuales no requieran mayores riesgos ni exigencias.

Dentro del colegio encontramos un factor primordial dentro de los objetivos de nuestra investigación que tiene relación con el ámbito curricular, aquí se observan diversos aspectos que han incido en el tema. Uno de ellos respecta a la formación laboral que tienen los profesionales del colegio y la selección que se realiza dentro de este, aquí se puede observar una falta de criterios sobre los conocimientos que deben tener los profesionales para poder integrar el área de formación sociolaboral. Esto ha llevado a que situaciones como las ya mencionadas y además la falta de experiencia de los profesionales, provoquen que los talleres laborales no sean complementarios a los intereses y necesidades de los jóvenes. Esto impide la elaboración de estrategias adecuadas para la formación de la vida y el trabajo.

Otro factor que incide lo observamos en el porcentaje correspondiente al 60% de los profesionales con poca antigüedad dentro del colegio, los cuales tienen una visión más crítica respecto a las fortalezas y debilidades que tiene el programa de formación sociolaboral, produciéndose un quiebre con los profesionales de mayor antigüedad los cuales tienen una visión mucho más sesgada sobre los nuevos paradigmas para la integración de los jóvenes con discapacidad intelectual siendo este un limitante para la elaboración o mejoramiento de proyectos sociolaborales.

Es posible señalar que se requiere una mejora en los contenidos impartidos por el colegio, de manera que desde los primeros ciclos se trabajen habilidades sociolaborales donde los niños/as puedan ir descubriendo sus destrezas e interés, de esta forma, al llegar al ciclo de talleres estos se sientan orientados sobre los conocimientos laborales y sociales que puedan determinar sus gustos en actividades para la vida y el trabajo. Estos aprendizajes se deben ir relacionando con una gama de experiencias sociales y laborales que son indispensables para el desarrollo de los niños y jóvenes. Estas circunstancias se dan principalmente por la falta de un currículum determinado para la educación especial

“El hecho de no acceder a las oportunidades de explorar, aprender y experimentar que ofrece el entorno comunitario, trae consigo que los alumnos desconozcan sus intereses vocacionales. Es, justamente la etapa escolar, el momento ideal para que los alumnos realicen una exploración de interés con relación a lo que ofrece el mercado; sin embargo, la oferta tradicional de los

talleres, sigue manteniendo una postura rígida frente a la respuesta que debe darse la diversidad de intereses vocacionales que demanda el alumnado.”²⁴

Otro factor importante tiene relación con la gestión de los programas impartidos por el colegio en los ciclos de talleres, los cuales obedecen al convencimiento de que estos tienen relación con la formación para el trabajo, en el caso de los talleres de chocolatería y jardinería estos se generan de forma circunstancial ya sea por infraestructura y según las condiciones que determine el profesor. Esto ha impedido que los jóvenes puedan desarrollar habilidades sociolaborales debido a que no les permite explorar sus intereses vocacionales privándolos de elegir cuales son las habilidades que desean realizar. De esta manera los talleres se encuentran muy lejanos a representar el mundo laboral.

Las capacitaciones internas tienen relación directa con las prácticas laborales, estas ocurren en entornos de simulación donde los jóvenes aprenden y se forman en espacios reducidos, con equipos obsoletos y donde no se pueden establecer relaciones sociales siendo más bien un obstáculo que un beneficio para la integración sociolaboral.

Las prácticas laborales, tienen convenios con tres empresas; dos de aseo y servicio y otra de oficina y administración las cuales les permiten a los jóvenes desempeñarse en un ambiente real de trabajo. Para que estos puedan participar de las prácticas, el colegio realiza una selección que tiene criterios relacionados a los

²⁴ Ministerio de Educación, Documento para la discusión de tres marcos referenciales que contribuyen a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para el trabajo con jóvenes que presentan discapacidad intelectual, 2006, Santiago de Chile, impreso en Chile, segunda sección, pag 20.

niveles de discapacidad que presentan los alumnos y alumnas, esta situación produce una discriminación por parte de los profesionales del área de integración sociolaboral hacia los jóvenes, ya que no les da la oportunidad a que las personas que tienen discapacidades más severas puedan experimentar una situación real de trabajo. Y en el caso de los jóvenes con discapacidades moderadas se les restringen a pocas opciones laborales tradicionales que no tienen relación con las demandas y requerimientos del mercado del trabajo, sino más bien se estructuran mediante supuestos que se establecen según el desempeño de los jóvenes. Impidiendo que desarrollen habilidades más complejas, desvalorando las potencialidades y capacidades que puedan ofrecer estos.

El hecho más importante es que no existen suficientes convenios para la realización de prácticas laborales, de este modo se generan desigualdades y contradicciones con una parte de la población y con la visión que el colegio propone “La escuela aspira a la integración plena de las personas con discapacidad intelectual, basados en la idea de una integración integral, con el fin de reivindicar proyectos de vida de los estudiantes en los ámbitos de trabajo, autonomía, inserción y valores como el de familia y pareja. Respecto a los estudiantes con discapacidad intelectual severa, se plantea el contar con la familia en un trabajo colectivo, del mismo modo generar comunidad por parte del entorno con los estudiantes y viceversa”²⁵.

Lo anterior debe manifestarse dentro de las prácticas que desarrollan los jóvenes, especialmente en los centros del área de aseo y servicio, ya que es aquí

²⁵ Colegio Diferencial Rotario Paul Harris. (2004). “Proyecto Educativo”. Las Condes, pag.3.

donde no existen espacios de diálogo con el personal en temas laborales como en las relaciones interpersonales, estas actitudes las vemos reflejas en la sistematización de las actividades que realizan, las cuales no les permite tener ningún vínculo con el personal, perjudicando el desarrollo de las habilidades sociales al no poder emitir opiniones o comentarios con respecto a sus experiencias vividas dentro de la jornada laboral. De igual forma esta situación se observa con el colegio y los centros de práctica donde no existe una retroalimentación sobre la experiencia que ha vivido la empresa con el proyecto de prácticas laborales y viceversa, aquí no existen instancias estipuladas donde se determine una comunicación adecuada para evaluar las debilidades y fortalezas que puedan existir entre los actores, en esta situación podemos observar la inexistencia de sensibilizaciones para los trabajadores que impliquen la entrega de conocimientos asociados a la discapacidad intelectual y el funcionamiento de este proyecto.

Consideramos que los centros de práctica son una herramienta importante para los jóvenes en su desarrollo, sin embargo existen factores que hacen notar la falta de credibilidad que estas entregan, lo anterior se ve reflejado en el escaso compromiso que los centros de práctica otorgan a los jóvenes principalmente en la oferta de continuidad y desempeño laboral que los jóvenes puedan ejercer dentro de un puesto de trabajo. Así también es relevante informar que solo en el área de aseo y servicio se realiza un trabajo remunerado. Esto no deja de crear inquietudes respecto a la verdadera labor de trabajo que realizan los jóvenes y su asociación a un ambiente real de empleo.

Podemos concluir que los convenios entregados por el colegio han sido motivadores para los jóvenes ya que los niños/as que están en cursos más bajos al ver a sus compañeros de talleres esperan llegar a estos para asistir a los centros de

práctica, pero esta motivación no cubre a toda la comunidad ya que la familia y profesores de cursos básicos están desinformados sobre estos convenios y de esta forma los estudiantes de los cursos menores conocen la realidad que viven sus compañeros según sus experiencias y no a través de los conocimientos impartidos en la sala de clases o en la familia.

Dentro de los últimos procesos que los jóvenes experimentan en el colegio, está la realización de los talleres de egreso donde participan la familia, profesionales como terapeuta ocupacional, sicólogo y profesora del último ciclo de taller III. Es aquí donde se propone entregar a los jóvenes herramientas sociales y laborales que les permitirán integrarse a un empleo remunerado, a las familias se les orientan y prepara en temas que pueden experimentar una vez que sus hijos /as egresen, como es el caso de la búsqueda de un taller protegido o un empleo remunerado.

Al analizar este factor nos encontramos con un 40% de los profesionales encuestados que mencionan estar “en desacuerdo” con el desarrollo que ha tenido el taller de egreso, de igual forma con un 50% la familia mantiene la misma afirmación. Las razones fundamentales se basan en el corto periodo de ejecución y un escaso apoyo a la familia y a los jóvenes egresados. Al ser un taller de corta duración ya que se implementa en el último año escolar no alcanza a incorporar los conocimientos adecuados para que los jóvenes puedan internalizar el significado y lo que implica un empleo remunerado. De igual forma los contenidos que debiesen ser entregados por los profesionales no alcanzan a ser desarrollados creando mayores problemáticas en la implementación positiva del taller. Esto trae como consecuencia que los egresados presenten dificultades para integrarse a un empleo remunerado.

Finalmente podemos concluir que es necesario mejorar el seguimiento que se les realiza a los egresados del colegio, ya que al comenzar a realizar nuestra investigación nos encontramos con una escasa por no decir ninguna información actualizada sobre estos jóvenes, esto nos refleja el poco compromiso que tiene el colegio en relación a la situación laboral de sus estudiantes una vez egresados, al igual que las contradicciones que existen con los objetivos que el colegio establece respecto a la convivencia y participación integra que dicen ofrecer a todos sus estudiantes. De esta forma los jóvenes pasan a ser parte de la historia y no más bien un aporte propio y para el mejoramiento de los proyectos de integración sociolaboral.

Podemos concluir que los factores mencionados anteriormente nos permiten dilucidar nuestra pregunta de investigación. Debido a que por medio de estas causas relacionadas a la familia y al colegio es que los jóvenes han presentado un bajo porcentaje de integración sociolaboral.

B) CONFIRMACIÓN DE LA HIPÓTESIS

- De la hipótesis número 1: “Dentro del bajo porcentaje de inserción sociolaboral, podemos ver que el colegio y la familia son imprescindibles para que los jóvenes puedan integrarse al mundo laboral”

Hemos podido afirmar esta hipótesis ya que para lograr una integración de los jóvenes al área sociolaboral tanto la familia como el colegio juegan roles fundamentales en esta materia. Existe un bajo porcentaje de egresados integrados en un empleo, las encuestas indican que la familia con un 30% no considera que

sus hijos/as puedan desempeñar un empleo de manera adecuada. Por su parte el colegio no se ha hecho del todo responsable en potenciar los programas de inserción sociolaboral, como lo demuestra la investigación existe un 40% de encuestados quienes afirman que estos programas no han sido acordes a los intereses y necesidades de los jóvenes, y al no ser potenciados de acuerdo a sus intereses estos se ven involucrados de manera negativa en lo que respecta al área administrativa y de gestión, siendo los talleres y las prácticas laborales los principales afectados en la integración sociolaboral de los jóvenes. Exponiendo estos resultados podemos concluir que los dos factores nombrados anteriormente son imprescindibles y fundamentales para que los jóvenes experimenten un proceso de habilidades y a la vez estas las desarrollen dentro de los programas de integración sociolaboral.

- De la hipótesis número 2: “Dentro de esta integración sociolaboral podemos ver la falta de estrategias para identificar organizaciones y sectores de producción que forman parte del entorno comunitario. De esta manera consideramos que uno de los principales exponentes se manifiesta producto de la falta de espacios para profundizar la reflexión y el debate de las partes involucradas para contribuir en el mejoramiento de la oferta educativa de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Afirmativamente esta hipótesis demuestra que en la actualidad la comunidad generada con el entorno del colegio, ha sido muy escasa ya que no se han realizado gestiones para innovar e integrar a toda la comunidad educativa, estas conductas han afectado a la vez la convivencia que existe en el colegio, aquí se observa una escasa participación de los jóvenes dentro de las decisiones que

tienen absoluta relación con sus actividades cotidianas como es el caso de la participación en los distintos centros de práctica y los espacios de dialogo y debate. Fue así como también lo manifestaron los profesionales encuestados quienes con un 40% dicen estar “ni en desacuerdo, ni en acuerdo” inclinándose a que los espacios de dialogo dentro del colegio no han sido del todo adecuados.

Estas situaciones han dificultado el crecimiento de mejoras en aspectos de integración tanto social como laboral, debido a la falta de diálogo y la escasa convivencia que existe. Esto conlleva a que los jóvenes tengan dificultades ligadas a habilidades sociales, las cuales pueden darse en espacios de diálogo, al emitir comentarios y también al desenvolverse frente a situaciones de conflictos. Si estos aprendizajes no son desarrollados dentro del colegio, al momento de desempeñar un empleo los jóvenes no contarán con la internalización de estas aptitudes y dificultarán el desarrollo de autonomía y autoestima, siendo estos un impedimento para la integración sociolaboral.

“El programa educativo debe ofrecer oportunidades amplias para que los alumnos desarrollen las habilidades y competencias necesarias para ejercer en plenitud sus derechos y deberes ciudadanos, para que lleven un estilo de vida tan autónomo como sea posible y que sean capaces de tomar decisiones de vida apropiadas.”²⁶

²⁶ Ministerio de Educación, Documento para la discusión de tres marcos referenciales que contribuyen a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para el trabajo con jóvenes que presentan discapacidad intelectual, 2006, Santiago de Chile, impreso en Chile, segunda sección, pag 31.

Lo anterior implica que los jóvenes desarrollen habilidades sociales en distintos entornos comunitarios donde sean partícipes de actividades, experimenten y transmitan sus valores en determinados contextos, haciendo respetar sus derechos como persona, desenvolviéndose autónomamente y siendo valorados por la comunidad.

- De la hipótesis número 3: “Otra de las causas por las cuales existe un bajo porcentaje de integración sociolaboral, al terminar el ciclo escolar de los jóvenes del colegio Paúl Harris corresponde a la familia, la cual la tomamos como factor influyente dentro de los aprendizajes, el desarrollo y progreso de los jóvenes. Estas causas se dan por la falta de compromiso de los padres en el ámbito de la integración sociolaboral, principalmente por la sobreprotección a sus hijos/as.

En esta hipótesis podemos observar contraposiciones respecto a lo afirmado por la familia y el colegio.

Si bien la familia afirma con un 70% que su compromiso dentro del proceso escolar y sociolaboral de sus hijos/as fue el apropiado, el colegio debate esta posición afirmando con un 46% tener dudas sobre la participación entregada por la familia, a esto agregamos otro 40% que dice que la familia no participa en el proceso de los jóvenes debido que esperan que el colegio deba ser el responsable del proceso de formación de sus hijos/as, por lo cual no muestran mayor interés en actividades ligadas al programa de integración sociolaboral.

Como lo hemos observado dentro de esta investigación la familia se torna un agente obstaculizador al manifestar conductas de sobreprotección con sus hijos, estas conductas se ven reflejadas principalmente en la ocupación que tiene cada joven egresado, también en la escasa autonomía que logran desarrollar y en las actividades de la vida diaria que desempeñan sus hijos/as.

Lo cual nos hace concluir que existen distintos factores que no han favorecido a que el compromiso que entregan los padres sea beneficioso para el proceso de integración sociolaboral. Con esto podemos afirmar que esta hipótesis si es efectiva ya que el compromiso que dicen tener los padres es más bien en base a una sobreprotección asociada al temor de que sus hijos/as se desarrollen e integren a un ambiente laboral, del mismo modo es asociado al egoísmo que manifiestan al no permitir que cada joven participe y experimente del entorno social.

2. RECOMENDACIONES

A) PROPUESTAS PARA EL COLEGIO

- ✓ Participación de la familia dentro del proceso formativo y evaluativo de los programas individuales de trabajo.
- ✓ Planificación y desarrollo de iniciativas con el entorno social.
- ✓ Establecer alianzas estratégicas con redes de apoyo para la integración sociolaboral.
- ✓ Reorganización de los programas de inserción sociolaboral.
- ✓ Demanda hacia los profesionales, según de la experiencia requerida para los programas de formación sociolaboral.

- ✓ Organizar seguimientos que se gestionen mediante planificaciones para los egresados del colegio.

❖ En relación a los Talleres Laborales:

Dentro de los programas de formación sociolaboral, los contenidos relacionados a las habilidades sociales debe ser un componente esencial que debe incorporarse como subsector de aprendizaje al currículum común esto implicaría una reorganización importante en la estructura del marco curricular, teniendo como principal objetivo ajustarlo a las necesidades, intereses y particularidades de los jóvenes. En relación a los subsectores del aprendizaje como lenguaje y matemática estos deberían ser ajustados en los ciclos de talleres a las necesidades que presentan los estudiantes, si bien estos subsectores son fundamentales dentro del desarrollo de cada joven, en los niveles laborales se debería poner mayor énfasis a contenidos asociados a habilidades relacionadas a la vida y el trabajo ya que serán de mucha más utilidad una vez finalizado el proceso escolar.

Lo anterior se asocia a una muestra de lo que implica llevar a cabo un currículum flexible el cual permite organizar opciones educativas que tienen relación a necesidades verdaderas que manifiesta cada joven y también a desempeñarse activamente con su entorno, los factores nombrados cumplen con el objetivo de que cada joven pueda al egresar situarse dentro de un empleo remunerado.

❖ En relación a las capacitaciones internas

Según la permanencia de estas capacitaciones, las cuales si se impartiesen en los ciclos básicos de los alumnos y alumnas, estas tendrían una mejor acogida y podrían ser de gran ayuda para los estudiantes que ingresen al primer ciclo de taller. Así también se considera que si fuesen basadas en contenidos establecidos y relacionados a la sala de clases, estas actividades serían de mucha más utilidad para el desarrollo de conocimientos y desempeño de los jóvenes en un empleo remunerado.

❖ En relación a las prácticas laborales

Estas prácticas deben contar con una mayor difusión dentro de la empresa como en el contexto social en cual se encuentran, a través de instancias de sensibilización por parte del colegio hacia la empresa mediante proyectos que entreguen conocimientos a los trabajadores de los centros de práctica relacionados a:

*Charlas informativas.

*Seguimientos de apoyo.

*Evaluaciones del proceso experimentado.

En relación a las propuestas que el colegio debe mejorar en las prácticas, estas son:

* Desarrollar mayores redes de apoyo los cuales les permitan gestionar nuevos centros de práctica.

*Crear instancias de difusión para toda la comunidad educativa de manera tal que se incentive a las familias a participar de estos proyectos.

*Realizar una reformulación en los criterios que se utilizan para la selección de los jóvenes a los centros de práctica, en los cuales se les permita una mayor afluencia e integración de estos.

❖ En relación al taller de egreso:

Consideramos que este taller debe ser implementado a partir del ingreso de los jóvenes al ciclo de talleres, donde se realice un trabajo en conjunto a los talleres laborales, las capacitaciones internas y las prácticas, es en esta instancia donde se pueden desarrollar conocimiento más fructíferos en el ámbito social y laboral, experimentando dentro de los distintos talleres situaciones continuas que puedan ir retroalimentando con todos los profesionales y con sus demás compañeros.

Con la existencias de redes de apoyo entre la familia y el colegio, se pueden generar constantes instancias de diálogo, lo cual mejoraría la situación de los jóvenes al sentir apoyo para poder integrarse a un ambiente sociolaboral y a la vez mejorar los programas que imparte el colegio tanto para los jóvenes que podrían vivenciar las experiencias que han tenido sus compañeros egresados. De este modo los estudiantes podrán tener una visión clara sobre la realidad a la que se podrán enfrentar en un futuro próximo.

❖ En relación al programa de formación sociolaboral

Tomando como referencia las propuestas mencionadas anteriormente, estas las podemos relacionar con una instancia que ayudaría al mejoramiento de la integración laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual del colegio, la que tiene relación con la implementación de un proyecto de vida, en donde los estudiantes puedan manifestar el estilo de vida que desean llevar, ya sea por sus interés personales, sociales y laborales, siendo compartidos y respetados por la familia. Estos proyectos deben ser acordes al desempeño propio de los jóvenes, llevados a la realidad en la que cada uno se encuentra y asociados a un entorno comunitario. Este proyecto debe ser planificado por el joven en conjunto con la familia, los profesionales y los distintos actores que pueden ser incorporados dentro de este proyecto, según lo estime conveniente cada joven.

PROYECTO QUE COMPLEMENTA NUESTRA PROPUESTA

En base a los contenidos teóricos revisados, nos encontramos con una propuesta que resulta tentadora para el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual. Frente a esto existen dos proyectos realizados por el ministerio de educación los que tienen relación con un programa de educación para la vida y el trabajo. Los documentos fueron realizados en los periodos 2007 y 2008 y tienen vigencia en la actualidad para ser ejecutados por el entorno escolar y sociolaboral.

Para la **Fase 1: Proyecto de educación para la vida y el trabajo EVT (2007)** fueron planteados dos objetivos estratégicos:

1. Planificar, preparar / mejorar condiciones e instalar de manera gradual y progresiva lineamientos curriculares y de gestión en diferentes áreas de acción institucional con el propósito de que los distintos actores de la Comunidad Educativa contribuyan a mejorarlos, enriquecerlos y validarlos, atendiendo a la diversidad inherente del universo de alumnos y alumnas, a los requerimientos de sus familias y también a las particularidades y requerimientos del contexto en que van a desarrollarse dichas acciones.

2. Recoger información que permita diseñar estrategias, instrumentos y tomar decisiones a nivel país en contribución de mejorar la calidad de las ofertas educativas para la vida y el trabajo de alumnos y alumnas que presentan NEE.

Al término del proceso, los establecimientos participantes cumplieron con los resultados esperados, destacando:

- a) Desarrollo de Jornadas Participativas de Trabajo.
- b) Elaboración de Plan de Acción.
- c) Desarrollo de I Jornada Regional de EVT con el propósito de transferir experiencias a otros establecimientos en cada región.
- d) Registro de evidencias de otras acciones desarrolladas.

En **Fase 2: Proyecto EVT (2008)** se plantearon los siguientes objetivos estratégicos:

1. Planificar, aplicar, evaluar y hacer seguimiento de un Programa Educativo de Apoyo que contribuya a fortalecer la transición a la vida adulta y al trabajo de estudiantes que presentan NEE, pertenecientes a establecimientos de Enseñanza Media con Proyecto de Integración Escolar y al Nivel Laboral de Escuelas Especiales.

2. Validar estrategias de gestión (curricular – operativa) y modelos propuestos para su concreción, a través de la implementación de un Programa de EVT.

3. Elaborar matriz de un Programa de Transición a la Vida Adulta.

Al término del proceso, se espera que los Equipos Ejecutores de los establecimientos que participan en esta fase, entreguen los siguientes productos:

a) Resultados de la aplicación / validación de Estrategias de Gestión Curricular y Operativa que contribuyan a implementar un programa de Transición a la Vida Adulta de niños, niñas, jóvenes y personas adultas que presentan NEE. (Dichas estrategias y los modelos para su concreción estarán contenidas en un Compendio de Orientaciones de Gestión Curricular y Operativa que actualmente está sujeto a revisión y ajuste por parte de integrantes de los Equipos Ejecutores).

b) Desarrollo de II Jornada Regional de EVT, cuya finalidad será realizar transferencia de los avances experimentados durante esta fase.

Entrega de orientaciones y sugerencias sobre diversos temas relacionados con la Transición a la Vida Adulta, formuladas desde una perspectiva genérica que vayan en contribución de enriquecer y diversificar los documentos disponibles y/o crear nuevas estrategias y modelos.

Consideramos que la realización de este proyecto puede favorecer de manera integral la formación tanto escolar como laboral que imparte el colegio para los jóvenes con discapacidad intelectual.

B) PROPUESTAS PARA LA FAMILIA

Mantener un mayor compromiso según los requerimientos que el colegio les manifieste, de manera tal que la familia se haga responsable de funciones ligadas a la autonomía potenciando el desarrollo de habilidades y destrezas sociolaborales. En donde realicen trabajos en conjunto con el colegio, de manera tal que se puedan ligar los objetivos que se propone desarrollar el colegio con las expectativas que tiene la familia con respecto a los aprendizajes e integración de sus hijos/as.

A partir de los primeros años y durante todo el proceso de desarrollo sus hijo/as se propone que la familia manifieste conductas que permitan:

- *Desarrollar la autonomía y confianza en sí mismo.
- * Ampliar las miradas sobre la discapacidad intelectual
- *Crear instancias de integración social con el entorno.

*Estimular el desarrollo sus habilidades de la vida diaria.

*Estimular conductas que les permitan desenvolverse en los distintos contextos.

*Mostrar realidades sociales y laborales que les permitan crear una visión respecto a un trabajo.

*Respetar decisiones y opiniones de los jóvenes.

*Respetar y apoyar el desarrollo de un empleo remunerado para los jóvenes.

*Respetar y apoyar las proyecciones de vida personal y social que pueden manifestar los jóvenes.

Al manifestar estas conductas la familia puede obtener grandes logros tanto en aprendizaje como el desarrollo de la vida personal, social y laboral de sus hijos/as, para lograr así una integración plena en todos los aspectos de la persona. De esta forma se podrá ir desarrollando una nueva mirada sobre la discapacidad intelectual, la cual será generada y protagonizada por la familia, siendo estos el factor indispensable para que los jóvenes se puedan desarrollar autónomamente y así puedan determinar sus gustos en actividades para la vida y el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Brolin, 1978; Brolin y Kokaska.(1979).Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 15, volumen V.
- 2) Colegio Diferencial Rotario Paul Harris. (2004). “Programa de Formación Sociolaboral”. Las Condes, Chile.
- 3) Colegio Diferencial Rotario Paul Harris. (2004). “Proyecto Educativo”. Las Condes, Chile.
- 4) Dankhe, G. L. (1976). Investigación y comunicación, en C. Fernández— Collado y G.L. Dankhe (Eds): “La comunicación humana: ciencia social”. México, D.F: McGraw-Hill de México.
- 5) Ferreira, Miguel. (2008). “la construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social”. *Nómadas revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, Madrid, España, número 017, enero –junio.
- 6) Fondo Nacional de la Discapacidad. (2006). “Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano”. Santiago de Chile: impreso en Chile.
- 7) Integración laboral de personas con discapacidad. (2005). “*Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*”. Chile.
- 8) MINEDUC – CEAS. (2002). “Situación de la Formación Laboral en la Educación Especial”. Ministerio de Educación, Unidad de Educación Especial. Chile.

- 9) Ministerio de Educación. (2004). “Nueva perspectiva y visión de la educación especial. Ministerio de Educación, Unidad de Educación Especial. Chile.
- 10) Ministerio de Educación. (2006). “Discapacidad en Chile, Pasos hacia un modelo integral de funcionamiento humano”. Fondo Nacional de la Discapacidad, Impreso en Chile.
- 11) Ministerio de Educación. (2006). Documento para la discusión de tres marcos referenciales que contribuyen a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para el trabajo con jóvenes que presentan discapacidad intelectual. Santiago de Chile: impreso en Chile, segunda sección.
- 12) Revista Chilena de Terapia Ocupacional.(2005).”Desafiando la realidad laboral: Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual. Santiago de Chile.
- 13) Sarazola, S; Machado, M. J; Peláez, A. (1998). Orientación vocacional-ocupacional. “Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”
- 14) Scheerenberger. (1983). Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 11, volumen IV
- 15) Szasz. (1996). Personas con discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras, tercera edición, agosto del 2002, España, Madrid, siglo XXI de España editores s.a , tomo 14, volumen VI.
- 16) Verdugo, Miguel Ángel. (2002). “Personas con Discapacidad, perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras”. Tercera Edición Siglo Veintiuno de España Editores, S.A. España.

➤ Páginas web

- 1) <http://www.mineduc.cl/biblio/documento/200703281947030.DecretoN87.pdf>
- 2) http://600.mineduc.cl/docs/informacion/info_guia/guia_espe.pdf
- 3) <http://www.unesco.org.uy/>

ANEXOS

1. ANEXO: DISEÑO DE ENCUESTAS

1.1. ENCUESTA A LA FAMILIA DE LOS JÓVENES EGRESADOS EN LOS PERÍODOS 2007-2009 DEL COLEGIO PAÚL HARRIS

Datos Personales

Nombre: _____ Edad: _____

Parentesco: _____ Sexo: _____

Profesión/ Ocupación: _____

Correo electrónico: _____

Fecha aplicación: _____

Nombre joven egresado: _____

Años de egreso del joven: _____

Ocupación del joven:

- Trabajo remunerado
 Taller protegido
 Ninguna ocupación

*Evalúe estos elementos marcando con una X, la afirmación que usted considere en cada pregunta. Marque una sola opción.

- (5) **Muy de acuerdo**
(4) **De acuerdo**
(3) **De acuerdo, ni en desacuerdo**
(2) **En desacuerdo**
(1) **Muy en desacuerdo**

	1 M/D	2 E/D	3 DA/ND	4 D/A	5 M/A
1. Nuestro(a) hijo/ hija se desplazó de modo autónomo al lugar de práctica.					
2. Nuestro(a) hijo/hija participó autónomamente en las actividades tanto escolares como sociolaborales					
3. El compromiso que manifesté en el proceso educativo de nuestro(a) hijo/hija dentro del colegio Paul Harris fue el apropiado					
4. Nos consideramos personas que favorece la autonomía de nuestro(a) hijo /hija					
5. Las actividades de la vida diaria que realiza nuestro(a) hijo/hija son desarrolladas autónomamente.					

6. Consideramos que nuestro(a) hijo/hija posee habilidades técnicas suficientes para incorporarse adecuadamente al contexto laboral					
7. Nos consideramos personas tolerantes y proactivas frente a los posibles fracasos que pueda enfrentar nuestro(a) hijo/hija en el contexto laboral.					
8. Consideramos que nuestro(a) hijo/hija recibió un apoyo adecuado y positivo, de nuestra parte, durante su proceso de inserción sociolaboral					
9. Consideramos adecuados los talleres de egreso impartidos por el colegio Paul Harris.					
10. Consideramos positiva la experiencia de integración sociolaboral vivenciada por nuestro(a) hijo/hija una vez finalizado el proceso escolar.					
11. Nuestro(a) hijo/ hija realizó en forma independiente las actividades que desarrolla en el centro de práctica laboral.					
12. Nuestra familia respeta las decisiones sobre las actividades diarias que nuestro (a) hijo/hija realiza en el hogar.					
13. La familia respeta las decisiones que nuestro(a) hijo/hija toma en relación a su participación en talleres en el colegio o en actividades dentro del centro de práctica.					
14. Nuestro (a) hijo/hija puede desempeñarse adecuadamente en un empleo remunerado					
15. Nuestro (a) hijo/hija sólo puede tener empleos en que sea supervisado o tutorado por un especialista.					
16. Creo que nuestro (a) hijo/hija tiene conocimientos reales y necesarios respecto al mundo laboral					

*la encuesta ha finalizado muchas gracias por su colaboración

1.2 ENCUESTA A LOS PROFESIONALES DEL COLEGIO PAÚL

HARRIS

Datos Personales

Nombre: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Sexo: _____

Correo electrónico: _____

Años que trabaja en el colegio: _____

Fecha aplicación: _____

Lugar donde curso estudios superiores:

Especialidades: _____

*Evalúe estos elementos marcando con una X, la afirmación que usted considere en cada pregunta. Marque una sola opción.

- (5) **Muy de acuerdo**
- (4) **De acuerdo**
- (3) **De acuerdo, ni en desacuerdo**
- (2) **En desacuerdo**
- (1) **Muy en desacuerdo**

	1 M/D	2 E/D	3 DA/ND	4 D/A	5 M/A
1. La cantidad de profesionales que trabajan en el área de integración sociolaboral es la adecuada.					
2. La selección de los profesionales en el área sociolaboral es adecuada					
3. Las capacitaciones internas entregadas por el colegio en el ámbito sociolaboral son suficientes					
4. Las evaluaciones realizadas antes, durante y al finalizar el proceso de prácticas laborales son suficientes					

5. Las evaluaciones a los profesionales que se encuentran incorporados en el proceso de integración sociolaboral son las apropiadas.					
6. Los recursos financieros entregados por el colegio son adecuados para sustentar las capacitaciones internas en cantidades y distribución					
7. La cantidad de recursos para sustentar los talleres laborales de jardinería y chocolatería son los suficientes.					
8. Los espacios para la realización de talleres de jardinería y chocolatería son adecuados.					
9. El curriculum que imparte el colegio es adecuado para la integración sociolaboral					
10. Los programas de inserción sociolaboral tienen adecuada relación con los intereses y necesidades de los alumnos					
11. Los talleres de capacitación interna entregan herramientas sociales y laborales necesarias para el desempeño de las prácticas					
12. Los talleres JEC entregan las herramientas necesarias para la formación sociolaboral.					
13. Los talleres de egreso entregan las herramientas adecuadas para la formación sociolaboral					
14. Los talleres de egreso muestran a los jóvenes una realidad adecuada al contexto donde se situarán					
15. El seguimiento planificado hacia los jóvenes egresados del colegio es efectivo.					

16. El proceso evaluativo que se lleva a cabo una vez finalizado el ciclo de talleres es el adecuado.					
17. Los criterios que se utilizan en la selección de jóvenes que participarán de las prácticas sociolaborales son pertinentes					
18. Las prácticas laborales son asociadas a un ambiente real de trabajo.					
19. La cantidad de centros de práctica son suficientes.					
20. Los espacios de diálogo donde los jóvenes manifiesten sus intereses y necesidades una vez finalizado el año de práctica son los adecuados.					
21. La participación de la familia dentro del proceso escolar y de integración sociolaboral ha sido adecuado.					
22. La convivencia entre los actores pertenecientes al programa sociolaboral es adecuada					
23. La relación sociolaboral entre el colegio y centros de práctica ha sido la adecuada.					
24. La relación sociolaboral entre los jóvenes y los centros de práctica ha sido oportuna					
25. Los convenios realizados con los centro de práctica han sido motivadores para la comunidad escolar.					

*La encuesta ha finalizado muchas gracias por su colaboración