



ESCUELA EN EDUCACIÓN
PROGRAMA SEGUNDA TITULACIÓN EN PEDAGOGÍA EN EDUCACION
DIFERENCIAL, MENCIÓN EN TRASTORNOS ESPECÍFICOS DEL LENGUAJE
ORAL

**“Construyendo Oportunidades:
Aplicación Didáctica para la Inclusión Laboral
de Jóvenes con NEE”**

Nombre de autoras/es:

Caris Toledo, Paulina.
Correa Vargas, Bárbara.
Pérez Huerta, Jessica.

Nombre profesor/a guía:

Gutiérrez Barrientos, Rosa Ma.

Seminario de Grado para Optar al Grado de Licenciado en Educación

Santiago, 2024

AUTORIZACIÓN: Diciembre 2024, Paulina Caris Toledo, Bárbara Correa Vargas y Jéssica Pérez Huerta.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este material, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se haga la referencia bibliográfica que acredite el presente trabajo y su autor.

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes con su amor, paciencia y apoyo incondicional han sido nuestro motor durante este proceso. A nuestra docente, que con su guía y conocimiento nos inspiró a alcanzar nuestras metas. A las personas con necesidades educativas especiales, cuya resiliencia y fortaleza nos motivan a construir un mundo más inclusivo. Finalmente, a cada estudiante que enfrentará el desafío de integrarse al mundo laboral, con la esperanza de que este proyecto sea una herramienta que abra puertas y derribe barreras.

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra profunda gratitud a nuestra docente guía Rosa Gutiérrez Barrientos, cuyo conocimiento, paciencia y orientación han sido fundamentales para concretar este trabajo. A nuestras familias, por su amor incondicional, comprensión y constante apoyo en cada etapa de este proceso. Finalmente, agradecemos a todas las personas que, de una u otra forma, han contribuido con sus palabras de aliento, su confianza y su disposición a acompañarnos en este camino.

Paulina Caris Toledo, Bárbara Correa Vargas y Jessica Pérez Huerta

ÍNDICE

2	INTRODUCCIÓN	10
3	PLANTEAMIENTO DE LA POTENCIACIÓN O DEL DISEÑO DIDÁCTICO.....	11
3.2	Objetivo general y específico:.....	12
4	Marco Referencial	13
5	Definición del área de potenciación o del Diseño didáctico	25
5.1	Revisión de antecedentes de sujetos y del contexto.....	25
5.3	Descripción breve y acotada del área de potenciación o área que aborda el diseño.	26
5.4	Fundamentación del área de Potenciación o área definida para el diseño	26
6	Elaboración del Plan de Potenciación o Diseño didáctico.....	28
6.1	Marco Lógico.....	29
6.2	Matriz de planificación del Plan de Potenciación	33
	Objetivo Estratégico:	33
6.3	Cuadernillo de actividades.....	36
7	Referencias Bibliográficas	42

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°1: Marco Lógico	20
Cuadro N°2: Planificación plan de potenciación	24
Imagen N°1: Perfil de plataforma Padlet, cuadernillo de actividades	27
Imagen N°2: Habilidades comunicativas verbales y no verbales	28
Imagen N°3: Resolución efectiva de conflictos y manejo de emociones	29
Imagen N°4: Trabajo en equipo y técnicas administrativas	30
Imagen N°5: Gestión del tiempo y organización personal	31
Imagen N°6: Capacitar el uso de plataformas, dispositivos y herramientas	32

LISTADO DE SIGLAS

NEE: Necesidades Educativas Especiales

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SENADIS: Servicio Nacional de la Discapacidad

Ley N° 21.015: Ley de Inclusión Laboral

EEA: Educación Especial Adaptada

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

CV: Currículum Vitae

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en el diseño de una aplicación didáctica que facilite la inclusión laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE). A partir de un análisis exhaustivo del contexto chileno, se identificaron las principales barreras que enfrentan estos jóvenes al integrarse al mercado laboral, incluyendo la falta de competencias específicas, dificultades comunicativas y la insuficiente adaptación de los entornos laborales.

El proyecto propone una solución tecnológica adaptativa que combina módulos interactivos y recursos pedagógicos inclusivos para desarrollar habilidades sociales, comunicativas y técnicas en estudiantes con NEE. Este enfoque no solo responde a las demandas del mercado laboral, sino que también busca promover la autonomía y el bienestar de los estudiantes, alineándose con los principios de la Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015).

Los resultados esperados incluyen una mejora en la preparación laboral de los estudiantes y una mayor sensibilización en la comunidad educativa y empresarial sobre la importancia de la inclusión. Esta investigación aporta una herramienta práctica y replicable que podría transformar la transición laboral de las personas con NEE, cerrando brechas y abriendo nuevas oportunidades en el ámbito profesional.

Palabras clave: inclusión laboral, necesidades educativas especiales, competencias laborales, tecnología educativa, diversidad.

ABSTRACT

This research focuses on the design of an educational application aimed at facilitating the inclusion of students with special educational needs (SEN) into the labor force. Through a thorough analysis of the Chilean context, the main barriers faced by these young individuals in integrating into the labor market were identified, including the lack of specific skills, communication difficulties, and the insufficient adaptation of work environments.

The project proposes an adaptive technological solution that combines interactive modules and inclusive educational resources to develop social, communicative, and technical skills in SEN students. This approach not only responds to labor market demands but also seeks to promote the autonomy and well-being of students, aligning with the principles of the Labor Inclusion Law (N° 21.015).

Expected outcomes include improved labor preparedness for students and increased awareness within the educational and business communities about the importance of inclusion. This research provides a practical and replicable tool that could transform the labor transition of people with SEN, closing gaps and opening new opportunities in the professional field.

KEYWORDS

labor inclusion, special educational needs, labor competencies, educational technology, diversity.

2 INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de jóvenes con necesidades educativas especiales (NEE) es un desafío que refleja la necesidad de construir una sociedad más equitativa y diversa. En Chile, aunque existen iniciativas como la Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015), que exige a empresas con más de 100 empleados la contratación de al menos un 1% de personas con discapacidad, los esfuerzos realizados aún son insuficientes para garantizar una integración plena. Persisten barreras significativas que limitan las oportunidades de estas personas, tales como la falta de habilidades laborales específicas, dificultades en la comunicación y una limitada sensibilización de los empleadores sobre la diversidad e inclusión en el entorno profesional.

El sistema educativo, como agente clave en la preparación para la vida laboral, enfrenta desafíos importantes en su misión de formar a estudiantes con NEE para que puedan responder a las exigencias del mercado laboral. A menudo, las competencias adquiridas en los programas educativos no están alineadas con las demandas reales de los empleadores, lo que dificulta la transición de los jóvenes con NEE al mundo del trabajo. Esta desconexión refuerza la necesidad de implementar estrategias que no solo desarrollen habilidades técnicas, sino que también fomenten competencias sociales y comunicativas esenciales para su desempeño laboral.

En este contexto, el diseño de herramientas tecnológicas accesibles y personalizadas se presenta como una solución innovadora para enfrentar estas problemáticas. Las aplicaciones didácticas permiten a los estudiantes con NEE desarrollar habilidades de forma autónoma, adaptándose a sus ritmos y necesidades individuales. Estas herramientas pueden abordar aspectos clave como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo, fortaleciendo la preparación de los estudiantes para integrarse en entornos laborales inclusivos.

El presente trabajo tiene como objetivo principal el diseño de una aplicación didáctica orientada a la inclusión laboral de jóvenes con NEE. Este recurso busca potenciar habilidades comunicativas, sociales y técnicas, promoviendo su autonomía y bienestar en el entorno profesional. Además, la propuesta se fundamenta en un enfoque pedagógico inclusivo, que considera tanto las demandas del mercado laboral como las necesidades específicas de los estudiantes, contribuyendo a cerrar las brechas de empleabilidad existentes.

A lo largo de esta tesis, se presenta un análisis del contexto educativo y laboral de los jóvenes con NEE, se detalla el diseño del plan de potenciación a través de la aplicación propuesta y se discuten los resultados esperados. Esta investigación no solo busca aportar soluciones prácticas, sino también generar un impacto positivo en la sensibilización de la comunidad educativa y empresarial, abriendo nuevas oportunidades para la integración laboral de las personas con NEE.

3 PLANTEAMIENTO DE LA POTENCIACIÓN O DEL DISEÑO DIDÁCTICO

Este diseño didáctico se enfoca en promover la inclusión laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) mediante el desarrollo de una aplicación accesible que fortalezca sus habilidades sociales, comunicativas y técnicas. A través de un enfoque autónomo y adaptado, el proyecto busca reducir las brechas en su preparación laboral, facilitando su integración en el mercado laboral y su desarrollo en un entorno profesional inclusivo.

3.1 Antecedentes y contextualización:

La inclusión laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) después de completar su educación media es un desafío complejo que enfrenta varios obstáculos. Las causas principales identificadas incluyen la falta de competencias laborales específicas, dificultades en la comunicación, y la carencia de adaptaciones en los entornos laborales. Estos factores limitan las oportunidades de empleo de los estudiantes con NEE, quienes suelen presentar dificultades para expresarse efectivamente en el ámbito laboral y carecen de habilidades específicas requeridas por el mercado. Además, las barreras sociales, como la estigmatización y prejuicios en las empresas, agravan estas limitaciones, dificultando aún más la integración de estos estudiantes. La desconexión entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral y la falta de acompañamiento continuo son causas adicionales que impiden que estos jóvenes tengan una transición exitosa al mundo del trabajo

Para enfrentar estas problemáticas, existen varias acciones orientadas a mejorar la inclusión laboral de las personas con NEE. Uno de los esfuerzos es la Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015), que obliga a las empresas con más de 100 empleados a contratar personas con discapacidad. Además, los programas de educación especial integran a estudiantes con discapacidad y, en algunos liceos, se ofrecen cursos de capacitación técnica que brindan habilidades técnicas y sociales. Organismos como el SENADIS también contribuyen mediante programas de intermediación laboral, que apoyan a los estudiantes con orientación y alianzas con empresas. Asimismo, talleres de sensibilización y programas de mentoría continua se enfocan en adaptar los entornos de trabajo a las necesidades de cada persona, asegurando su integración y desarrollo laboral a largo plazo.

Estas iniciativas reflejan esfuerzos importantes, aunque todavía insuficientes, para abordar las necesidades de los estudiantes con NEE y facilitar su integración en el mercado laboral. A través de un diseño didáctico que incluya el desarrollo de competencias específicas y estrategias de comunicación efectiva, se busca fortalecer su preparación para el empleo y reducir las brechas observadas en la práctica.

3.2 Objetivo general y específico:

Objetivo General:

- Facilitar la inclusión laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales mediante el desarrollo de una aplicación que presente la información a través de distintos sistemas comunicativos, permitiéndoles trabajar de forma continua en el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas, adaptándose a sus necesidades individuales y mejorando su preparación y prosecución para el mundo laboral.

Objetivos específicos:

- Desarrollar una aplicación accesible y adaptable, enfocada en mejorar las habilidades sociales, comunicativas y de trabajo en equipo de los estudiantes con necesidades educativas especiales, promoviendo su integración plena en el entorno laboral a través de estrategias de comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- Proporcionar estrategias para el manejo de emociones, gestión del tiempo y capacitación en el uso de plataformas y herramientas de apoyo, fomentando la autonomía, productividad y bienestar personal de los estudiantes con necesidades educativas especiales en el ámbito profesional.

4 Marco Referencial

4.1 Inclusión Laboral: Concepto y Contexto

4.1.1 Definición de Inclusión Laboral

La inclusión laboral se define como el proceso que garantiza que todas las personas tengan acceso equitativo al empleo, eliminando barreras físicas, sociales y actitudinales que puedan impedir su participación. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.), este enfoque reconoce el derecho al trabajo como un pilar fundamental de la dignidad humana y promueve la igualdad de condiciones para acceder y mantenerse en el ámbito laboral. En particular, enfatiza la importancia de crear entornos inclusivos y de implementar ajustes razonables para las personas con discapacidad.

En Chile, el concepto de inclusión laboral está regulado principalmente por la Ley N.º 21.015, que exige a las empresas con 100 o más trabajadores reservar al menos un 1% de sus puestos para personas con discapacidad o beneficiarios de pensión de invalidez (Ley N.º 21.015, 2018). Además, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2023) define la inclusión laboral como un proceso integral que no solo abarca el acceso al empleo, sino también la capacitación, retención y promoción de las personas en el entorno laboral, asegurando su pleno desarrollo profesional y personal.

Este marco normativo busca cerrar las brechas históricas que han excluido a ciertos grupos de la fuerza laboral. Para avanzar hacia una verdadera inclusión, no basta con cumplir con 4. las diferencias individuales, asegurando que todos puedan contribuir y beneficiarse del crecimiento económico (OIT, s.f.)

4.1.2 Importancia de la Inclusión Laboral

La inclusión laboral desempeña un papel crucial en la construcción de una sociedad equitativa y participativa. En el contexto chileno, donde las desigualdades sociales y económicas aún son marcadas, la inclusión laboral se presenta como un mecanismo para reducir brechas y garantizar oportunidades para todos. La incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la cohesión social y la percepción de justicia en la sociedad (SENADIS, 2023).

Desde el punto de vista económico, integrar a grupos históricamente excluidos aumenta la productividad general del país. Según datos del Banco Mundial (2022), las personas con discapacidad enfrentan tasas de desempleo más altas, lo que limita su capacidad de contribuir al crecimiento económico. En Chile, programas como "Más Inclusión Laboral" de SENADIS buscan revertir esta tendencia, destacando que una fuerza laboral diversa no solo es más representativa de la sociedad, sino también más resiliente ante cambios económicos (SENADIS, 2023).

La inclusión laboral también tiene implicancias éticas y legales. Promoverla significa cumplir con compromisos internacionales, como los establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que Chile ratificó en 2008 (ONU, 2008). Esta convención subraya que garantizar el acceso al trabajo es esencial para lograr la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

4.1.3 Beneficios de la Inclusión Laboral

La inclusión laboral ofrece ventajas tangibles e intangibles tanto para las personas como para las empresas y la sociedad en su conjunto.

- Para las personas: Tener acceso al empleo contribuye al desarrollo de la autonomía personal y económica. Para las personas con discapacidad, en particular, el trabajo no solo es una fuente de ingresos, sino también una vía para fortalecer su autoestima y participación activa en la sociedad. Según SENADIS, el empleo inclusivo permite reducir la dependencia económica y mejorar la calidad de vida de este grupo poblacional.
- Para las empresas: Estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han demostrado que las empresas inclusivas son más innovadoras y resilientes. Incorporar trabajadores de diferentes contextos fomenta la creatividad y mejora la resolución de problemas. Además, las políticas inclusivas refuerzan la reputación corporativa, generando confianza en los clientes y fortaleciendo el compromiso de los empleados. En Chile, empresas como BancoEstado y Sodimac han implementado exitosamente programas de inclusión, obteniendo resultados positivos tanto en productividad como en la percepción de marca.
- Para la sociedad: La inclusión laboral es un motor de cohesión social y justicia. Reducir las brechas de acceso al empleo disminuye la pobreza y genera una distribución más equitativa de los recursos. En un país como Chile, donde la desigualdad sigue siendo un desafío importante, fomentar el empleo inclusivo representa un paso significativo hacia una sociedad más justa y solidaria.

Estos beneficios reflejan que la inclusión no es solo un imperativo ético, sino también una inversión estratégica para construir sociedades más sostenibles y equitativas.

4.2 Marco Normativo en la Inclusión Laboral en Chile

4.2.1 Revisión de la Ley N° 21.015 en Chile y su Impacto en la Inclusión Laboral

La Ley N.º 21.015, promulgada en Chile en 2018, establece un marco legal clave para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esta legislación establece la obligatoriedad para las empresas con 100 o más trabajadores de reservar al menos un 1% de sus puestos para personas con discapacidad o beneficiarios de pensión de invalidez. Esta ley tiene como objetivo reducir las barreras que históricamente han marginado a las

personas con discapacidad del acceso al empleo formal. De acuerdo con SENADIS (2020), esta ley ha generado un cambio significativo en la percepción sobre las capacidades de este grupo y ha comenzado a cambiar el panorama de la empleabilidad en Chile.

El impacto de la Ley N.º 21.015 ha sido notorio en el ámbito laboral, pues ha forzado a las empresas a repensar sus prácticas de contratación. Sin embargo, si bien ha habido un aumento en la contratación de personas con discapacidad, las cifras siguen siendo insuficientes en relación con la demanda de empleo inclusivo. Según el informe de la OIT (2022), muchos trabajadores con discapacidad siguen enfrentando dificultades para acceder a empleos de calidad, lo que refleja que aún existen barreras tanto estructurales como culturales dentro del mercado laboral chileno. A pesar de la normativa, la implementación efectiva sigue siendo un reto, ya que la inclusión no solo implica la reserva de puestos, sino también la creación de un ambiente de trabajo inclusivo que favorezca el desarrollo profesional de estas personas.

El cumplimiento de la ley por parte de las empresas ha mejorado con el tiempo, pero la tasa de retención de empleados con discapacidad sigue siendo baja, lo que indica que muchas empresas no están suficientemente preparadas para integrar a estos trabajadores a largo plazo. Este desafío resalta la necesidad de políticas complementarias que promuevan no solo la inclusión, sino también el apoyo continuo y la capacitación, asegurando que los trabajadores con discapacidad puedan desarrollarse plenamente dentro de sus puestos.

4.2.2 Políticas Públicas Relacionadas con el Empleo de Personas con Necesidades Educativas Especiales (NEE)

Además de la Ley N.º 21.015, el gobierno chileno ha implementado varias políticas públicas orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas con Necesidades Educativas Especiales (NEE), entre ellas, aquellas con discapacidad. El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) ha desarrollado una serie de programas de apoyo laboral que buscan facilitar la inserción de personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Por ejemplo, el programa "Más Inclusión Laboral" tiene como objetivo capacitar a las empresas para que implementen ajustes razonables en sus espacios de trabajo y sensibilicen a los empleados y empleadores sobre los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa (SENADIS, 2023).

Uno de los programas clave es el "Trabajo con Apoyo", que brinda asistencia durante el proceso de inserción laboral, facilitando a las personas con discapacidad la adaptación a sus nuevos roles dentro de las empresas. Este programa busca garantizar que las personas no solo sean contratadas, sino que también reciban el apoyo necesario para desempeñarse con éxito, lo cual incrementa considerablemente las probabilidades de retención. Además, programas como "Chile Inclusivo" apoyan la creación de alianzas público-privadas que permiten el acceso de personas con discapacidad a nuevas oportunidades laborales,

favoreciendo el desarrollo de políticas integrales que cubren la capacitación, la contratación y la inclusión a largo plazo (SENADIS, 2023).

Sin embargo, la implementación de estas políticas ha presentado desafíos debido a la resistencia de algunas empresas que aún ven la inclusión laboral como un desafío en lugar de una oportunidad. Según un estudio del Banco Mundial (2021), la falta de preparación de las empresas para ofrecer accesibilidad en el lugar de trabajo y la falta de sensibilización sobre las ventajas de la inclusión son factores clave que han limitado el impacto de las políticas públicas. Por ello, es necesario seguir trabajando en la educación de los empleadores y en la creación de incentivos que faciliten la contratación de personas con discapacidad, con un enfoque en la sostenibilidad y la diversidad en el empleo.

4.2.3. Desafíos en la Implementación de la Normativa en Contextos Reales

Aunque la Ley N.º 21.015 y las políticas públicas relacionadas han establecido una base sólida para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile, la implementación de estas normativas enfrenta varios desafíos en contextos reales. Un problema persistente es la falta de accesibilidad en el lugar de trabajo. A pesar de que las empresas están obligadas a cumplir con cuotas de inclusión, muchas no cuentan con las infraestructuras necesarias para adaptar sus espacios a las necesidades de las personas con discapacidad, como rampas de acceso o estaciones de trabajo adecuadas para personas con discapacidad motriz o sensorial.

Además, persisten barreras actitudinales dentro del entorno laboral, como prejuicios y estigmatización hacia las personas con discapacidad. Según un informe de la OIT (2022), muchos empleadores no están suficientemente informados sobre cómo hacer ajustes razonables para integrar a las personas con discapacidad en sus equipos, lo que se traduce en una baja tasa de inclusión efectiva. Las empresas que han implementado programas de sensibilización han tenido más éxito en integrar a estos empleados, pero aún existen muchas organizaciones que carecen de la capacitación adecuada para manejar situaciones de diversidad en el trabajo.

Otro desafío importante es la falta de seguimiento y evaluación de la normativa. La ley solo establece un marco para la contratación, pero no garantiza que las personas con discapacidad sean adecuadamente apoyadas una vez dentro de la empresa. Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Derechos Humanos (2021), muchas personas con discapacidad que han sido contratadas bajo la ley N.º 21.015 enfrentan dificultades para mantener sus empleos debido a la falta de adaptación del entorno y la falta de apoyo continuo por parte de sus empleadores. Esto resalta la necesidad de un sistema de evaluación más riguroso que asegure que no solo se cumplan las cuotas de empleo, sino que también se brinden las condiciones necesarias para el éxito a largo plazo de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

El marco normativo de inclusión laboral en Chile, encabezado por la Ley N.º 21.015, ha sido un paso significativo hacia la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, los desafíos en su implementación resaltan la necesidad de un enfoque más integral que incluya no solo la contratación, sino también la adaptación de los entornos laborales, la sensibilización de los empleadores y un seguimiento adecuado de las condiciones laborales. Para lograr una verdadera inclusión, es fundamental que las políticas públicas continúen evolucionando y adaptándose a las necesidades reales de las personas con discapacidad, garantizando no solo el acceso al empleo, sino también la posibilidad de desarrollo y permanencia en los puestos de trabajo.

4.3 Barreras para la Inclusión Laboral de Estudiantes con NEE

4.3.1 Barreras Comunicativas y Sociales

Las barreras comunicativas son una de las principales dificultades a las que se enfrentan los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) en su acceso y permanencia en el mercado laboral. Muchos de estos estudiantes presentan dificultades tanto en la comunicación verbal como en la no verbal. Estas dificultades se manifiestan, por ejemplo, en problemas para expresarse de manera clara o para comprender las indicaciones verbales, lo que afecta directamente su desempeño en un entorno de trabajo. Además, los estudiantes con NEE como aquellos con Trastornos del Espectro Autista (TEA) a menudo experimentan dificultades para comprender las señales no verbales, como los gestos o expresiones faciales de sus interlocutores. Esta desconexión puede generar malentendidos, haciendo que las interacciones sociales sean más complejas y, en algunos casos, excluyentes. La Organización Mundial de la Salud (2018) señala que estas dificultades de comunicación limitan la participación efectiva en muchas actividades laborales y pueden aislar al individuo de sus compañeros de trabajo.

Otro factor relevante son los problemas relacionados con la interpretación de señales sociales y la gestión de emociones. En un entorno laboral, los empleados no solo deben interactuar de manera verbal, sino que también deben interpretar adecuadamente las emociones y las reacciones de sus colegas. Las personas con NEE a menudo tienen dificultades para identificar señales emocionales, lo que puede ocasionar problemas de adaptación y conflictos en el ambiente laboral. La falta de comprensión de las normas sociales y la incapacidad de manejar situaciones de estrés o frustración de manera adecuada pueden generar barreras significativas, que afecten el rendimiento y la integración de estos trabajadores. En un estudio realizado por el Ministerio de Desarrollo Social de Chile (2021), se evidenció que una de las barreras más comunes en la inclusión laboral de personas con NEE es la falta de habilidades sociales para adaptarse a los códigos no verbales de la comunicación laboral.

4.3.2 Barreras Estructurales y Educativas

Las barreras estructurales y educativas también son obstáculos significativos para la inclusión laboral de estudiantes con NEE. Uno de los mayores desafíos es la desconexión

entre las habilidades adquiridas en el sistema educativo y las demandas del mercado laboral. El sistema educativo tradicional, con su enfoque en la enseñanza teórica, a menudo no proporciona las habilidades prácticas que los estudiantes necesitan para desempeñarse en el mundo laboral. En muchos casos, los estudiantes con NEE terminan sus estudios sin haber adquirido competencias que les permitan integrarse fácilmente a los entornos laborales. Un informe de la UNESCO (2022) subraya que la formación en habilidades laborales específicas, tales como la resolución de problemas o la capacidad de trabajar en equipo, no se fomenta adecuadamente en muchos programas educativos para estudiantes con NEE. Esto puede hacer que estos estudiantes se enfrenten a una difícil transición al empleo, ya que las habilidades que poseen no coinciden con las exigencias del mercado.

Además, la falta de sensibilización y formación de los empleadores sobre la inclusión laboral de personas con NEE contribuye a estas barreras. Los empleadores, especialmente en pequeñas y medianas empresas, a menudo carecen de los conocimientos y las habilidades necesarias para ajustar sus espacios de trabajo y sus procesos de contratación a las necesidades de estos estudiantes. La falta de conciencia sobre las barreras que enfrentan las personas con NEE puede resultar en la exclusión directa de estos trabajadores, ya que los empleadores no están dispuestos a realizar ajustes razonables como horarios flexibles, adaptación del puesto de trabajo o la implementación de tecnologías asistivas. Según un informe del Comité Nacional Pro-Discapacidad (2021), uno de los mayores retos es la falta de formación en los empleadores para entender la diversidad de necesidades que tienen las personas con discapacidad, lo que puede llevar a que estas personas sean percibidas como menos capaces o productivas.

4.3.3 Barreras Tecnológicas

Las barreras tecnológicas también juegan un papel fundamental en la exclusión laboral de estudiantes con NEE. A pesar de los avances tecnológicos, muchas personas con discapacidad no tienen acceso a las herramientas tecnológicas adaptativas que podrían facilitarles el desempeño de tareas en el entorno laboral. Estas herramientas incluyen dispositivos que permiten la lectura de textos a través de voz, software que adapta la interfaz para personas con dislexia, o tecnologías que facilitan la comunicación para quienes tienen dificultades de habla. Sin embargo, el acceso a estas tecnologías es limitado, y muchas veces los empleadores no están dispuestos a invertir en la adaptación tecnológica de sus puestos de trabajo. Según la Asociación Internacional de Tecnología para la Educación (2021), las tecnologías asistivas pueden facilitar enormemente la inclusión de personas con NEE, pero el costo de implementación y la falta de conocimiento sobre estas herramientas por parte de las empresas representa un obstáculo significativo.

Un estudio del Ministerio de Educación de Chile (2022) indica que, aunque muchas empresas tienen acceso a la tecnología, la mayoría no dispone de las adaptaciones necesarias para garantizar que los empleados con NEE puedan utilizarla adecuadamente. Esto limita su capacidad para acceder a la información, realizar tareas de manera eficiente

y mantenerse productivos en su trabajo. Además, la falta de formación en el uso de herramientas tecnológicas adaptativas por parte de los trabajadores con NEE es otro desafío relevante. Muchos de estos estudiantes, al no haber recibido formación en el uso de tecnologías asistivas durante su educación, no tienen las habilidades necesarias para aprovechar estas herramientas de manera efectiva en el entorno laboral. La falta de recursos tecnológicos adecuados y de formación en su uso crea una brecha que excluye a las personas con NEE de muchas oportunidades laborales, limitando su integración y desarrollo profesional.

Superar las barreras para la inclusión laboral de estudiantes con NEE es un desafío complejo que requiere un enfoque multifacético. Las barreras comunicativas, estructurales y tecnológicas requieren de políticas públicas eficaces, así como de la disposición de los empleadores para realizar ajustes razonables. Además, es esencial que el sistema educativo proporcione las habilidades y competencias necesarias para que estos estudiantes puedan enfrentar las demandas del mercado laboral y lograr una integración exitosa. Solo a través de un compromiso conjunto entre el sector público, privado y la sociedad en general se podrá garantizar una inclusión laboral efectiva y sostenible para las personas con NEE, abriendo oportunidades para todos y contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa.

4.4 Preparación para la Inclusión Laboral desde el Ámbito Educativo

La preparación para la inclusión laboral de los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) dentro del contexto educativo debe ser integral y atender tanto a los aspectos académicos como a los aspectos emocionales, sociales y técnicos. Según el Ministerio de Educación de Chile (2020), el sistema educativo debe garantizar que los estudiantes con NEE adquieran las competencias necesarias para desenvolverse en el entorno laboral de manera autónoma, sin que sus limitaciones de aprendizaje sean una barrera para su inclusión social y profesional.

4.4.1 Rol de la educación media en el desarrollo de habilidades prácticas, sociales y emocionales

El rol de la educación media en la inclusión laboral de los estudiantes con NEE es fundamental, pues es en esta etapa donde se debe trabajar de manera más intensiva en el desarrollo de las habilidades prácticas, sociales y emocionales que les permitirán integrarse de manera efectiva en el mundo laboral. A través de actividades académicas y extraacadémicas, los estudiantes tienen la oportunidad de fortalecer habilidades de interacción social, como la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, esenciales para cualquier puesto de trabajo (González, 2020).

Estas habilidades emocionales y sociales son necesarias para reconocer las emociones propias y ajenas, gestionarlas adecuadamente y adaptarse a diversas situaciones. De acuerdo con Pérez y Rodríguez (2020), la inteligencia emocional y la adaptabilidad son

claves para que los estudiantes con NEE puedan enfrentarse a las presiones y dinámicas del entorno laboral, contribuyendo a un desempeño eficiente y armónico.

4.4.2 Estrategias pedagógicas inclusivas

Las estrategias pedagógicas inclusivas deben diseñarse para proporcionar a los estudiantes con NEE las herramientas necesarias para desarrollarse en un entorno laboral diverso y exigente. Este enfoque debe incluir metodologías activas, como los talleres prácticos, que permiten a los estudiantes aprender de forma aplicada, y las pasantías laborales que integran la experiencia laboral real como una parte esencial de su formación.

- **Talleres prácticos, pasantías y experiencias laborales supervisadas**
Los talleres prácticos son una estrategia educativa eficaz para promover el aprendizaje de habilidades laborales en los estudiantes con NEE. Estas experiencias permiten a los estudiantes desarrollar habilidades técnicas específicas, mientras se familiarizan con las tareas cotidianas que enfrentarán en un entorno de trabajo. Según Cortés y Gutiérrez (2020), los talleres deben ser diseñados en colaboración con empresas o instituciones que puedan ofrecer espacios de aprendizaje reales, con la supervisión de profesionales que orienten a los estudiantes en su desempeño. Las pasantías laborales ofrecen la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno profesional bajo la supervisión directa de mentores o profesionales experimentados. Estas experiencias, además de ser una oportunidad para desarrollar competencias técnicas, contribuyen al desarrollo de habilidades sociales y emocionales, como el trabajo en equipo y la capacidad para manejar conflictos.
- **Programas que integren habilidades transferibles (resolución de problemas, trabajo en equipo, adaptabilidad)**
El desarrollo de habilidades transferibles es crucial para los estudiantes con NEE. Estas habilidades incluyen competencias como la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, que son altamente valoradas por los empleadores y aplicables a diferentes contextos laborales. El trabajo colaborativo y la resolución de problemas son esenciales para fomentar una actitud proactiva y flexible en los estudiantes (Vásquez, 2021).

4.4.3 Colaboración entre sistemas educativos y empresas

La colaboración entre el sistema educativo y las empresas es esencial para que los estudiantes con NEE tengan acceso a experiencias laborales que faciliten su integración en el mercado de trabajo. Según el Ministerio de Trabajo de Chile (2020), las alianzas estratégicas entre ambas partes permiten el desarrollo de programas de prácticas laborales y mentorías que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas colaboraciones ayudan a sensibilizar a los empleadores sobre las capacidades y el potencial de los estudiantes con NEE.

- **Alianzas estratégicas para prácticas laborales y mentorías**
Las alianzas estratégicas entre instituciones educativas y empresas son cruciales para la creación de oportunidades laborales inclusivas. Las empresas deben ser conscientes de la importancia de crear espacios de trabajo que integren a personas con discapacidad, especialmente en contextos donde la responsabilidad social empresarial es cada vez más relevante. Las mentorías laborales permiten que los estudiantes reciban orientación personalizada de profesionales experimentados, lo que facilita su transición al mundo laboral (Ramírez & Fernández, 2019).
- **Sensibilización de empleadores sobre el potencial de los estudiantes con NEE**
La sensibilización de los empleadores es clave para la integración laboral de las personas con NEE. Programas de capacitación y sensibilización orientados a empleadores pueden ayudar a derribar los prejuicios sobre las personas con discapacidad y evidenciar el valor que aportan a las empresas. De acuerdo con González (2020), las empresas que implementan prácticas inclusivas reportan beneficios como el aumento de la productividad y la diversificación de habilidades dentro de sus equipos de trabajo.

4.5 Habilidades Clave para la Inclusión Laboral

El desarrollo de habilidades clave para la inclusión laboral es fundamental para garantizar que los estudiantes con NEE sean capaces de competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Las competencias esenciales que deben desarrollar incluyen habilidades comunicativas, técnicas y sociales, así como el manejo adecuado de las tecnologías de apoyo para facilitar su desempeño profesional.

4.5.1 Competencias comunicativas

Las competencias comunicativas son fundamentales para el desempeño laboral. La comunicación verbal y no verbal permiten que los empleados interactúen de manera efectiva con sus compañeros y supervisores, facilitando la integración en el equipo de trabajo. Según López y Martínez (2020), los estudiantes con NEE deben aprender a manejar tanto la expresión verbal como las señales no verbales, como el lenguaje corporal y las expresiones faciales, para lograr una comunicación más efectiva en el entorno laboral.

- **Comunicación efectiva (verbal y no verbal)**
La comunicación verbal es esencial en cualquier contexto laboral, ya sea en reuniones, entrevistas o tareas colaborativas. Además, la comunicación no verbal juega un papel crucial, ya que las expresiones faciales, el tono de voz y el lenguaje corporal complementan el mensaje verbal y transmiten información adicional sobre las emociones o intenciones de los empleados (Pérez & Rodríguez, 2020).
- **Escucha activa, manejo de conflictos y trabajo en equipo**
La escucha activa es una habilidad crítica que permite comprender y responder a los

mensajes de manera efectiva, lo que facilita la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. En el entorno laboral, la capacidad para trabajar en equipo y manejar conflictos de manera constructiva es esencial para mantener un ambiente laboral armonioso y productivo. Rivera (2021) destaca que los programas educativos deben entrenar a los estudiantes en estas competencias para que puedan participar activamente en proyectos colaborativos.

4.5.2 Competencias técnicas y sociales

Las competencias técnicas son aquellas habilidades específicas necesarias para realizar una tarea o actividad en el lugar de trabajo, mientras que las competencias sociales abarcan habilidades interpersonales esenciales para la integración en el entorno laboral. Ambas son igualmente importantes para el desempeño de los estudiantes con NEE en su futuro profesional.

- **Desarrollo de habilidades transferibles aplicables a diversos entornos laborales**
Las habilidades transferibles como la resolución de problemas, la adaptabilidad y el trabajo en equipo son esenciales para que los estudiantes con NEE puedan desenvolverse en diferentes sectores laborales. El desarrollo de estas habilidades permite a los estudiantes adaptarse a diversas situaciones y contribuir de manera efectiva en cualquier tipo de equipo o contexto profesional (Vásquez, 2021).

4.5.3 Uso de tecnologías de apoyo

El uso de tecnologías de apoyo es fundamental para garantizar que los estudiantes con NEE puedan realizar tareas laborales de manera independiente. Las herramientas digitales, como software de lectura o aplicaciones adaptativas, permiten a los estudiantes con discapacidades visuales, auditivas o cognitivas acceder a la información y comunicarse de manera más eficiente. Según Pérez y Rodríguez (2020), estas tecnologías son esenciales para mejorar la autonomía de los estudiantes y su productividad en el lugar de trabajo.

4.6 Tipologías Textuales en el Entorno Laboral

En el entorno laboral, es fundamental que los empleados posean competencias de escritura y comprensión lectora para interactuar de manera eficaz en sus tareas diarias. Estas competencias son esenciales para la producción y comprensión de textos como correos electrónicos, informes y manuales técnicos, que son comunes en la mayoría de los trabajos profesionales.

4.6.1 Relevancia de las competencias de escritura y comprensión lectora

Las competencias de escritura y comprensión lectora son imprescindibles en el entorno laboral, ya que permiten una comunicación clara y eficiente. Los empleados deben

ser capaces de redactar informes, correos electrónicos y otros documentos de manera coherente y profesional. Según López y Martínez (2020), el dominio de estas habilidades es esencial para garantizar la eficacia en las relaciones laborales y para la gestión adecuada de proyectos y tareas.

4.6.2 Ejemplos de textos laborales comunes: correos formales, manuales técnicos, informes

Los correos formales, manuales técnicos y informes son textos que se utilizan en la mayoría de los entornos laborales. Los correos formales son una de las formas más comunes de comunicación escrita, y su redacción adecuada es crucial para la transmisión clara de mensajes. Los manuales técnicos y los informes también son documentos esenciales que deben ser bien comprendidos y correctamente redactados, ya que contienen instrucciones detalladas o análisis que son fundamentales para la toma de decisiones y la gestión de tareas dentro de la empresa (López & Martínez, 2020).

4.6.3 Uso de herramientas digitales como Padlet para fortalecer la práctica de estas habilidades

El uso de plataformas digitales como Padlet permite a los estudiantes trabajar de manera colaborativa y desarrollar sus habilidades de escritura en un entorno interactivo. Estas plataformas permiten crear espacios de aprendizaje donde los estudiantes pueden redactar, editar y compartir documentos de forma sencilla, mejorando tanto su productividad como su capacidad para escribir y comprender textos laborales (Ramírez & Fernández, 2019).

4.7 Modelo Integral para la Inclusión Laboral

Un modelo integral para la inclusión laboral debe involucrar la colaboración entre el sector educativo, el sector empresarial y el gobierno. Este enfoque debe ser inclusivo y garantizar que las políticas públicas, la capacitación docente y el uso de tecnologías innovadoras apoyen la inclusión laboral de personas con NEE de manera efectiva.

4.7.1 Políticas públicas: Ampliación y fiscalización de la Ley N° 21.015

La Ley N° 21.015 es un paso importante hacia la inclusión laboral, pero aún enfrenta desafíos en su implementación y fiscalización. La ampliación de esta ley y su fiscalización estricta pueden mejorar significativamente las oportunidades laborales para las personas con NEE. Es necesario que las empresas respeten los cupos de empleo establecidos y garanticen condiciones de trabajo inclusivas (Vásquez, 2020).

4.7.2 Capacitación docente y empresarial en inclusión laboral

La capacitación docente y empresarial es esencial para sensibilizar a todos los actores involucrados en el proceso de inclusión laboral. Los docentes deben estar preparados para adaptar sus estrategias pedagógicas y apoyar a los estudiantes en su

desarrollo de competencias laborales. Además, la capacitación de los empleadores puede contribuir a crear entornos de trabajo más inclusivos y colaborativos (González, 2020).

4.7.3 Sensibilización social y promoción de la diversidad en el lugar de trabajo

La sensibilización social es clave para cambiar las actitudes hacia la diversidad en el trabajo. Las campañas de sensibilización pueden ayudar a reducir los estigmas y prejuicios contra las personas con discapacidad, promoviendo una cultura de inclusión en el lugar de trabajo. La diversidad se ha demostrado que mejora la creatividad y la productividad en las empresas (Varela & Pérez, 2021).

4.7.4 Integración de tecnologías innovadoras para potenciar la autonomía de los estudiantes con NEE

Las tecnologías innovadoras permiten a los estudiantes con NEE desempeñarse con mayor autonomía en su entorno laboral. Las herramientas tecnológicas, como el uso de aplicaciones adaptativas, son fundamentales para facilitar la autogestión y mejorar la eficiencia en el trabajo (Ramírez & Fernández, 2019).

5 Definición del área de potenciación o del Diseño didáctico

Este plan de potenciación está centrado en la inclusión laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), con el fin de reducir las barreras existentes para su integración exitosa en el mercado laboral. El enfoque busca proporcionar recursos accesibles y personalizados para mejorar competencias laborales claves, con el uso de tecnología educativa y estrategias de aprendizaje adaptativas.

5.1 Revisión de antecedentes de sujetos y del contexto

El área de inclusión laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales ha sido objeto de diversas investigaciones que subrayan la relevancia de desarrollar competencias específicas para su integración al entorno laboral. De acuerdo con Martínez y Gómez (2020), los estudiantes con NEE enfrentan importantes desafíos, tales como dificultades en la comunicación efectiva, la adaptación a ambientes laborales y la autonomía en el uso de herramientas tecnológicas. Estas brechas son preocupantes, ya que se traducen en una integración laboral deficiente o en la incapacidad para mantenerse en el empleo.

A nivel global, los programas educativos para la inclusión laboral de personas con discapacidad no siempre responden a las competencias que demanda el mercado laboral actual (Pérez, 2021). Esto limita significativamente las oportunidades de empleo para los estudiantes con NEE, quienes se enfrentan a una disonancia entre los conocimientos adquiridos en su formación y las exigencias del entorno profesional.

En el contexto chileno, la Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015) ha supuesto un avance legislativo, ya que obliga a las empresas con más de 100 empleados a contratar personas con discapacidad. No obstante, los informes del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2022) indican que, aunque la ley ha incrementado la contratación de personas con discapacidad, aún persiste un desconocimiento generalizado sobre cómo adaptar los espacios laborales y procesos internos para asegurar una inclusión efectiva. Esto genera experiencias laborales insatisfactorias para los empleados con NEE, muchas veces limitadas a trabajos temporales o en condiciones poco favorables.

Estos antecedentes refuerzan la necesidad de un diseño didáctico especializado que conecte los procesos educativos con las demandas del mercado laboral, proporcionando las herramientas necesarias para mejorar la empleabilidad de los estudiantes con NEE.

5.2 Técnicas e Instrumentos de recogida de información

Para la recolección de información relevante en relación con las necesidades y características de los estudiantes con NEE, se utilizarán diversos instrumentos que permiten una comprensión integral del contexto de los sujetos. Entre los instrumentos a aplicar se incluyen:

- Cuestionarios: Para obtener información directa de los estudiantes sobre sus habilidades y percepciones acerca de su preparación laboral.

- Entrevistas: A docentes y especialistas en inclusión laboral para comprender las brechas existentes entre la educación y el empleo.
- Grupos focales: Con empleadores y exalumnos que han sido parte de programas de inclusión laboral, con el fin de conocer sus experiencias y sugerencias.
- Observación directa: En ambientes educativos y simulaciones de trabajo, para evaluar la aplicabilidad de las competencias laborales adquiridas por los estudiantes.
- Análisis de documentos: Relacionados con políticas de inclusión laboral y programas de formación profesional, con el fin de contextualizar las estrategias y necesidades existentes.
- Encuestas: A los padres y familiares de los estudiantes, para obtener información sobre su entorno familiar y las expectativas laborales de los estudiantes con NEE.

5.3 Descripción breve y acotada del área de potenciación o área que aborda el diseño.

Este plan de potenciación está dirigido a la preparación laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), y su objetivo es facilitar el desarrollo de habilidades clave para su integración en el mercado laboral. El área de potenciación se centra en la creación de una aplicación móvil accesible y adaptativa, diseñada para ser una herramienta de aprendizaje autónoma. La aplicación ofrecerá módulos interactivos y recursos visuales y prácticos que permitirán mejorar competencias laborales como:

- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Resolución de conflictos
- Gestión del tiempo
- Uso de herramientas tecnológicas

La aplicación se diseñará con un enfoque personalizado, adaptándose al ritmo de aprendizaje de cada estudiante y proporcionando retroalimentación continua para promover su desarrollo autónomo. De esta manera, se busca fomentar no solo las habilidades técnicas, sino también las habilidades sociales y emocionales, fundamentales para el éxito en cualquier entorno laboral.

5.4 Fundamentación del área de Potenciación o área definida para el diseño

El área de potenciación definida en este diseño didáctico se fundamenta en la necesidad urgente de abordar las brechas de empleabilidad que enfrentan los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) al egresar del sistema educativo. De acuerdo con investigaciones actuales, los estudiantes con NEE tienen dificultades significativas en la adquisición de competencias laborales clave, como la comunicación efectiva, la adaptación al entorno laboral y la autonomía, lo que limita sus oportunidades de inserción laboral (Martínez & Gómez, 2020; Pérez, 2021).

El diseño de este enfoque responde a las brechas observadas, ya que la formación recibida en el sistema educativo no siempre está alineada con las demandas del mercado laboral, lo que provoca que las oportunidades de empleo sean limitadas para este grupo. La Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015) en Chile ha generado avances al exigir la contratación de personas con discapacidad en empresas de más de 100 empleados, sin embargo, los empleadores todavía enfrentan retos para adaptar el entorno laboral a las necesidades específicas de estos trabajadores. Este vacío en la preparación y adaptación del entorno laboral se refleja en experiencias laborales insatisfactorias y empleos temporales, según los informes del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2022).

Por lo tanto, este diseño didáctico busca dar respuesta a estas limitaciones a través de la creación de una herramienta tecnológica accesible, como el Padlet diseñado para esta iniciativa, que ofrece recursos sobre leyes laborales, plantillas de apoyo y documentos educativos. Estas herramientas son esenciales para que los estudiantes conozcan sus derechos laborales y puedan desarrollar habilidades clave para su preparación laboral. La plataforma también permite la inclusión de módulos interactivos y recursos adaptados a las necesidades de cada estudiante, brindando un entorno flexible para el aprendizaje autónomo y continuo.

La necesidad de herramientas como esta, que fomenten el desarrollo de competencias laborales específicas y adaptativas, está respaldada por los estudios de González et al. (2021) y SENADIS (2022), que subrayan la carencia de programas personalizados en el sistema educativo y cómo esto afecta negativamente la empleabilidad de los estudiantes con NEE. La implementación de esta herramienta, a través de una metodología inclusiva y accesible, responde a la necesidad de una preparación integral que vaya más allá de las habilidades académicas, incorporando capacidades de manejo emocional, comunicación efectiva y autogestión del tiempo, que son esenciales para el éxito en el entorno laboral.

Al integrar estos recursos en el diseño didáctico, se busca reducir las barreras de acceso al empleo para los estudiantes con NEE, al mismo tiempo que se promueve la creación de entornos laborales más inclusivos y receptivos. La propuesta no solo responde a una necesidad educativa, sino que también está alineada con la legislación vigente y con las expectativas sociales de generar oportunidades laborales equitativas para todos los grupos, independientemente de sus características o discapacidades.

6 Elaboración del Plan de Potenciación o Diseño didáctico

El presente plan de potenciación tiene como objetivo abordar de manera integral las áreas cognitivas, metacognitivas, psicolingüísticas y socioafectivas de los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), con el fin de mejorar sus competencias para una inserción laboral efectiva y duradera. Cada una de estas áreas ha sido seleccionada por su relevancia en el desarrollo de habilidades clave para el éxito en el mundo laboral y la superación de las barreras que estos estudiantes enfrentan al egresar del sistema educativo.

- **Área Cognitiva:** En este ámbito, se busca fortalecer las habilidades relacionadas con el razonamiento lógico, la resolución de problemas y la adquisición de conocimientos técnicos. Esto es crucial para que los estudiantes puedan desempeñarse de manera autónoma en el entorno laboral, aprendiendo nuevas herramientas y procesos de trabajo de forma efectiva. La mejora de la memoria operativa y el pensamiento crítico permitirá que los estudiantes sean más independientes y adaptables en sus futuros empleos (Martínez & Gómez, 2020).
- **Área Metacognitiva:** La metacognición, entendida como la capacidad de reflexionar sobre el propio proceso de aprendizaje y tomar decisiones informadas, es esencial para el éxito en la vida laboral. En este diseño, se promoverá que los estudiantes desarrollen habilidades para planificar, monitorear y evaluar sus propios aprendizajes. Esto les permitirá identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y aplicar estrategias adaptativas en situaciones laborales diversas, contribuyendo a una integración más fluida y eficiente en el mercado laboral (Pérez, 2021).
- **Área Psicolingüística:** Dado que las dificultades en la comunicación son una barrera significativa para muchos estudiantes con NEE, se trabajará específicamente en el desarrollo de competencias lingüísticas tanto orales como escritas. A través de la mejora de las habilidades de expresión verbal, comprensión auditiva y escritura, los estudiantes podrán participar activamente en entornos laborales, entender instrucciones y colaborar de manera eficaz con compañeros y supervisores. La mejora en la comunicación será esencial para el desempeño exitoso en actividades laborales cotidianas (González et al., 2021).
- **Área Socioafectiva:** Las competencias socioemocionales son clave para la adaptación y el éxito en el mundo laboral. Esta área se enfoca en el desarrollo de habilidades sociales como la empatía, la resolución de conflictos, la autorregulación emocional y el trabajo en equipo. Estas competencias son necesarias para mantener un ambiente laboral armonioso, promover relaciones interpersonales positivas y manejar adecuadamente las demandas emocionales que surgen en el contexto profesional. La integración de estas habilidades permitirá que los estudiantes con NEE se adapten mejor a las exigencias sociales y emocionales del trabajo, incrementando sus oportunidades de éxito y estabilidad laboral (SENADIS, 2022).

En conjunto, estas áreas no solo abordan las necesidades específicas de los estudiantes con NEE, sino que también promueven un enfoque holístico e inclusivo que facilita su participación activa en la sociedad y su integración efectiva en el mercado laboral.

6.1 Marco Lógico

ÁRBOL DE PROBLEMAS

ÁRBOL DE OBJETIVOS

E F E C T O S	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes y docentes identificarán las competencias laborales clave para una adecuada inserción laboral, permitiendo la adaptación del currículo a las necesidades reales del mercado. • Mejora en las habilidades comunicativas, sociales y laborales de los estudiantes, preparándolos mejor para enfrentar un entorno laboral real. • Los estudiantes adquirirán experiencia práctica en ambientes laborales simulados, reduciendo el estrés y mejorando su adaptación cuando enfrenten situaciones laborales reales. • Aumento en las oportunidades laborales reales para los estudiantes, promoviendo su inserción en el mercado laboral. • Mayor sensibilización en la comunidad educativa y 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe detallado de las competencias laborales necesarias, que será la base para las capacitaciones y los módulos de entrenamiento. • Guías didácticas, manuales de capacitación, y módulos de aprendizaje diseñados específicamente para los estudiantes con discapacidad. • Informe de evaluación del programa piloto con sugerencias de mejoras basado en la observación y feedback. • Convenios firmados con empresas locales dispuestas a recibir estudiantes en prácticas o para pasantías. 	P R O D U C T O S
--	--	---	--

	<p>en las empresas sobre la importancia de la inclusión, lo que facilita un ambiente laboral más receptivo para los estudiantes con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilita el acceso a información clave y recursos de autoaprendizaje, mejorando la preparación y autonomía de los estudiantes para enfrentar el mundo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de sensibilización impartidos y material de difusión para las empresas. • Padlet creado con recursos organizados (leyes laborales, plantillas de currículum, guías de habilidades sociales y comunicativas). 	
P R O B L E M A	<p>A pesar de los esfuerzos realizados, los programas educativos actuales no siempre están diseñados para desarrollar las competencias laborales específicas que los estudiantes con discapacidad necesitan para integrarse con éxito en el mercado laboral, ya que no se abordan de manera personalizada habilidades técnicas, sociales y de comunicación. Además, la falta de acceso a tecnología y herramientas de apoyo, como software de comunicación aumentativa o aplicaciones de texto a voz, limita su integración y desarrollo profesional. A esto se suma la escasez de capacitaciones para los profesores, quienes no siempre disponen de los conocimientos necesarios para identificar y orientar adecuadamente a estos estudiantes hacia oportunidades laborales, lo que agrava las</p>	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la inclusión laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales mediante el desarrollo de una aplicación que presente la información a través de distintos sistemas comunicativos, permitiéndoles trabajar de forma continua en el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas, adaptándose a sus necesidades individuales y mejorando su preparación para el entorno laboral. <p>Objetivos Específicos:</p>	O B J E T I V O

	<p>dificultades para que adquieran competencias clave y accedan al empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una aplicación accesible y adaptable, enfocada en mejorar las habilidades sociales, comunicativas y de trabajo en equipo de los estudiantes con necesidades educativas especiales, promoviendo su integración plena en el entorno laboral a través de estrategias de comunicación efectiva y resolución de conflictos. • Proporcionar estrategias para el manejo de emociones, gestión del tiempo y capacitación en el uso de plataformas y herramientas de apoyo, fomentando la autonomía, productividad y bienestar personal de los estudiantes con necesidades educativas especiales en el ámbito profesional. 	
<p>C A U S A</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de competencias laborales específicas: los estudiantes no desarrollan las habilidades requeridas en el mercado laboral 2. Dificultades comunicativas: problemas para expresarse de manera 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programa de Educación Especial: integración de estudiantes con discapacidad en programas de educación especial. 2. Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015): obliga a empresas 	<p>A C C I O N E S</p>

	<p>efectiva en entornos laborales.</p> <p>3. Falta de adaptaciones en el entorno laboral: pocos empleadores implementan ajustes razonables para personas con discapacidad.</p> <p>4. Estigmatización y prejuicios: falta de sensibilización en la sociedad y en las empresas sobre la capacidad de los estudiantes con discapacidad.</p> <p>5. Desconexión entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral: los programas educativos no están alineados con las demandas del mundo laboral.</p> <p>6. Falta de Continuidad en el Acompañamiento Laboral: muchos estudiantes con discapacidad que logran acceder a un empleo no reciben el seguimiento adecuado para asegurar su permanencia en el lugar de trabajo. Esto incluye desde el apoyo para adaptarse al entorno laboral hasta la falta de mecanismos de acompañamiento que permitan la resolución de conflictos o ajustes a</p>	<p>con más de 100 empleados a contratar personas con discapacidad.</p> <p>3. Cursos de capacitación técnica en algunos liceos: se están implementando talleres de habilidades técnicas y sociales para estudiantes con necesidades especiales.</p> <p>4. Programas de intermediación laboral para personas con discapacidad (SENADIS): apoyo a la inserción laboral mediante orientación y alianzas con empresas.</p> <p>5. Charlas de sensibilización sobre inclusión laboral: talleres que promueven la inclusión y diversidad en el ámbito laboral.</p> <p>6. Programas de seguimiento y mentoría continua: se establecen programas los cuales ayudan a adaptar el entorno de trabajo a las necesidades específicas de cada</p>	
--	--	--	--

	sus necesidades a lo largo del tiempo.	persona, asegurando su integración y éxito a largo plazo	
--	--	--	--

6.2 Matriz de planificación del Plan de Potenciación

Objetivo Estratégico:

- Fortalecer las habilidades de comunicación efectiva, tanto verbal como no verbal, mejorando la capacidad de las personas para interactuar, expresar ideas y necesidades, y participar plenamente en el entorno laboral.
- Proporcionar estrategias para la resolución efectiva de conflictos y el manejo adecuado de emociones, con el objetivo de fomentar la integración, autonomía y bienestar de los individuos en el ámbito profesional.
- Facilitar a estudiantes con necesidades educativas permanentes habilidades para participar activamente en el trabajo en equipo y colaborar con sus compañeros, promoviendo su plena integración y participación en el entorno laboral.
- Desarrollar habilidades técnicas y administrativas en los estudiantes, capacitándose en la redacción de un currículum vitae y cartas de presentación, así como en la preparación para entrevistas laborales, con el fin de que puedan destacar sus competencias, experiencia y logros relevantes.
- Proporcionar estrategias de gestión del tiempo y organización personal para incrementar la productividad y eficiencia en el entorno laboral, promoviendo un equilibrio saludable entre las responsabilidades profesionales y el bienestar personal.
- Capacitar en el uso y manejo de plataformas, dispositivos y herramientas de apoyo, facilitando la integración y participación efectiva de personas con necesidades educativas especiales en el entorno laboral.

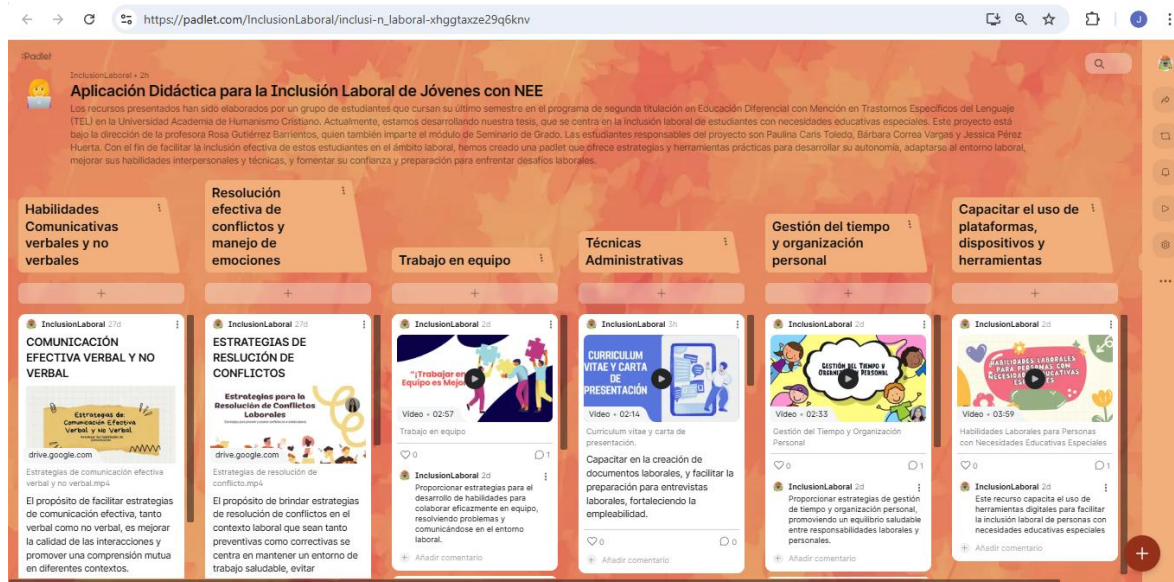
Elementos del diagnóstico que fundamentan los objetivos	Objetivos Expresan lo que se desea alcanzar ¿Qué?	Acciones: ¿cómo logro los objetivos?	Indicadores de logro cuantificables. Se desprenden de los objetivos	Medios de verificación	Plazos ¿Cuándo?	Recursos
Estudiantes con dificultades en habilidades comunicativas y sociales, lo que afecta su capacidad para integrarse eficazmente en el entorno laboral.	Fortalecer las habilidades comunicativas verbales y no verbales, mejorando la capacidad de interactuar y	Mejorar la comunicación verbal y no verbal mediante estrategias claras y prácticas a través un video en la plataforma	Mejora en la claridad y eficacia de la comunicación verbal y no verbal en simulaciones y tareas.	Video en Padlet, registro de interacciones en simulaciones.	2 semanas	Plataforma Padlet.

	transmitir ideas de manera efectiva en entornos laborales.	Padlet con ejemplos de habilidades comunicativas, ejemplificando casos.				
Estudiantes enfrentan conflictos interpersonales y dificultad para manejar emociones, lo que limita su integración en equipos de trabajo.	Proporcionar estrategias para la resolución de conflictos y manejo de emociones, promoviendo relaciones laborales saludables y efectivas.	Enseñar técnicas de manejo emocional y estrategias para resolver conflictos en el entorno laboral a través de un video explicativo en la plataforma Padlet y proporcionar una infografía de manejo de emociones en la plataforma.	Reducción de conflictos interpersonales en actividades colaborativas y mayor control emocional en situaciones laborales simuladas.	Video explicativo e infografía en Padlet.	2 semanas	Plataforma Padlet, herramientas de diseño gráfico
Necesidad de mejorar habilidades de colaboración y trabajo en equipo entre los estudiantes para integrarse eficazmente en el ámbito laboral.	Desarrollar habilidades para colaborar eficazmente en equipo, resolviendo problemas y comunicándose en el entorno laboral.	Enseñar estrategias básicas de trabajo en equipo y colaboración en entornos laboral a través de un video explicativo en la plataforma Padlet, simulando situaciones laborales	Aumento de la participación en actividades grupales y mayor cohesión en el trabajo en equipo.	Videos e infografía en Padlet.	3 semanas	Plataforma Padlet.
Dificultades para estructurar documentos laborales (CV y cartas de presentación) y para enfrentar entrevistas laborales con confianza y profesionalismo.	Capacitar en la creación de documentos laborales efectivos y en la preparación para entrevistas laborales, fortaleciendo la empleabilidad.	Desarrollar competencias para redactar CV, cartas de presentación y afrontar entrevistas con estrategias claras a través de un video en la	Elaboración de CV y cartas de presentación con estructura y contenido adecuado.	Videos tutoriales y plantillas en Padlet.	2 semanas	Plataforma Padlet, ejemplos y plantillas

		plataforma Padlet sobre CV y entrevistas.				
Falta de organización personal y gestión del tiempo en estudiantes, afectando su rendimiento y adaptación a contextos laborales.	Enseñar estrategias de gestión del tiempo y organización personal, promoviendo un equilibrio saludable entre responsabilidades laborales y personales.	Aplicar técnicas prácticas para organizar tareas y administrar el tiempo de manera eficiente. - Crear un video sobre la técnica Pomodoro y planificación semanal en Padlet. - Guía para diseñar planes de organización personalizada.	Incremento en el uso de herramientas de gestión del tiempo y mejoras en la organización personal.	Videos y guías en Padlet.	3 semanas	Plataforma Padlet, recursos sobre técnicas de gestión
Estudiantes con necesidades educativas permanentes requieren apoyo tecnológico para integrarse en el entorno laboral de manera inclusiva y eficiente.	Capacitar en el uso de herramientas digitales para facilitar la inclusión laboral de personas con necesidades educativas especiales.	Enseñar el uso de plataformas digitales y recursos tecnológicos que promuevan la inclusión y participación laboral. - Crear un video explicativo sobre herramientas digitales inclusivas en Canva. - Incluir ejemplos prácticos y simulaciones de su uso en entornos laborales.	Uso efectivo de herramientas digitales en tareas simuladas y mayor accesibilidad a plataformas laborales.	Videos explicativos en Padlet.	4 semanas	Plataforma Padlet, Canva.

6.3 Cuadernillo de actividades

El cuadernillo interactivo desarrollado en Padlet tiene como objetivo fomentar la inclusión laboral de personas con necesidades educativas especiales (NEE), promoviendo la adquisición de habilidades clave que faciliten su integración en el entorno laboral. Este recurso combina videos divulgativos, infografías y ejercicios interactivos para abordar diversos temas relevantes, como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, la gestión emocional y la utilización de herramientas digitales. Todo ello se presenta de manera accesible y flexible, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los usuarios, lo que refuerza la autonomía y eficiencia en su participación laboral.



6.3.1 Habilidades Comunicativas Verbales y No Verbales

Esta sección busca mejorar las habilidades comunicativas de las personas con NEE, esenciales para su integración laboral. Mediante un video, se presentan estrategias de comunicación efectiva que incluyen la escucha activa, el uso de lenguaje claro y conciso, y la importancia de expresión facial y postura corporal abierta. Además, se destaca cómo adaptar el tono de voz y la expresión a diferentes contextos y audiencias, promoviendo una comunicación más fluida y segura en el entorno de trabajo. Estos aspectos son fundamentales para superar barreras sociales y emocionales, favoreciendo interacciones más efectivas y colaborativas.



6.3.2 Resolución Efectiva de Conflictos y Manejo de Emociones

Esta sección se centra en proporcionar estrategias para resolver conflictos y gestionar las emociones en el entorno laboral. A través de un video, se enseñan técnicas como la escucha activa, mantener la calma ante situaciones de estrés, y cómo ser empático en momentos de desacuerdo. También se incluye la importancia de establecer límites saludables y aceptar críticas constructivas. Además, una infografía proporciona tips prácticos para gestionar las emociones, lo cual es crucial para mantener un ambiente de trabajo armonioso y profesional, donde los conflictos se resuelvan de manera constructiva.



6.3.3 Trabajo en Equipo

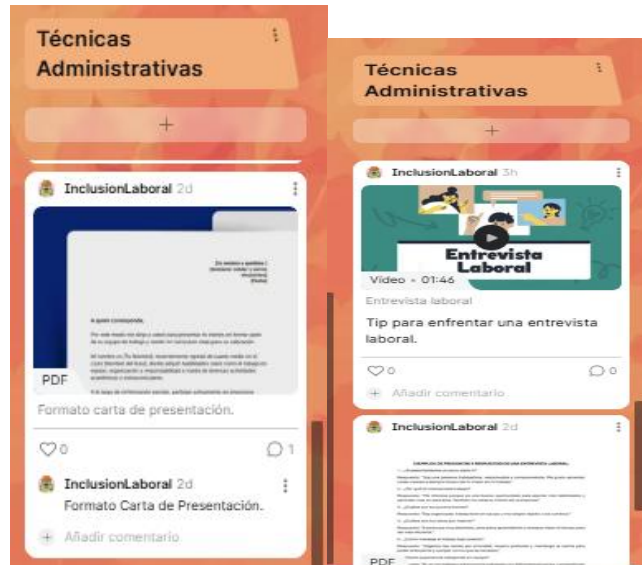
En esta sección, se brindan herramientas para mejorar la colaboración en equipos de trabajo, un aspecto esencial para el éxito en cualquier entorno laboral. El video proporciona consejos sobre cómo escuchar y respetar las ideas de los demás, comunicar de manera clara y respetuosa, y contribuir al grupo de manera efectiva. Además, se incluye una infografía con conceptos clave sobre el trabajo en equipo, como la empatía y la cooperación. Fomentar estas habilidades es vital para una integración exitosa en cualquier equipo de trabajo, promoviendo la colaboración y la resolución conjunta de problemas.



6.3.4 Técnicas Administrativas

La sección de técnicas administrativas tiene como objetivo enseñar a los estudiantes con NEE las habilidades necesarias para prepararse en el ámbito laboral, como la redacción de un currículum vitae y una carta de presentación, así como la preparación para una entrevista de trabajo. Mediante un video, se ofrecen pautas claras para crear estos documentos y afrontar con confianza las entrevistas, además de incluir ejemplos prácticos y plantillas descargables. Estas habilidades son fundamentales para mejorar la empleabilidad de los estudiantes, proporcionándoles herramientas claras y útiles para el acceso al mercado laboral.





6.3.5 Gestión del Tiempo y Organización Personal

Esta sección está dedicada a la gestión efectiva del tiempo, utilizando la técnica Pomodoro como estrategia para aumentar la productividad. A través de un video, se explica cómo trabajar en bloques de 25 minutos seguidos de breves descansos, y cómo esta técnica puede mejorar tanto el bienestar laboral como personal. Además, se incluye una infografía que muestra cómo aplicar esta técnica y organizar las tareas diarias de manera equilibrada, garantizando un enfoque saludable tanto en el ámbito profesional como en la vida personal.



6.3.6 Uso de Plataformas y Herramientas Digitales

Aquí se capacita a los estudiantes en el uso de herramientas digitales como Microsoft Teams y Google Drive, que son fundamentales para facilitar la colaboración en entornos laborales

modernos. A través de un video, los usuarios aprenderán cómo utilizar Teams para organizar videoconferencias y chats, así como cómo usar Google Drive para almacenar y compartir documentos de manera eficiente. Estas herramientas digitales no solo aumentan la autonomía y la eficiencia, sino que también mejoran la accesibilidad y la inclusión laboral, permitiendo a las personas con NEE integrarse de manera efectiva en el entorno digital de trabajo.



Link de Padlet: https://padlet.com/InclusionLaboral/inclusion_laboral-xhggtaxze29q6knv

7 Referencias Bibliográficas

- Banco Mundial. (2022). El impacto de la inclusión laboral en la productividad y el desarrollo económico. <https://www.bancomundial.org>
- Ley N.º 21.015. (2018). Ley sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Gobierno de Chile.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Inclusión laboral: Igualdad de oportunidades y ajustes razonables. <https://www.oit.org>
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2023). Programas de inclusión laboral en Chile. <https://www.senadis.gob.cl>
- Naciones Unidas (ONU). (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Informe sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Banco Mundial. (2021). Informe sobre el empleo inclusivo: Desafíos y oportunidades en América Latina.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). (2021). Acceso al empleo para personas con discapacidad en Chile: Un análisis de las políticas públicas.
- Asociación Internacional de Tecnología para la Educación. (2021). Tecnologías asistivas y su impacto en la inclusión laboral. <https://www.ite.org/tecnologias-asistivas>
- Comité Nacional Pro Discapacidad. (2021). Informe sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. <https://www.cnpd.cl/inclusion-laboral>
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2021). Barreras comunicativas y sociales para la inclusión laboral. <https://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/barreras-comunicativas>
- Ministerio de Educación de Chile. (2022). Informe sobre la formación de habilidades laborales para estudiantes con NEE. <https://www.mineduc.cl/habilidades-laborales-nee>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). Informe mundial sobre discapacidad. <https://www.who.int/disability/worldreport/2018>
- UNESCO. (2022). Educación inclusiva para la formación laboral de personas con NEE. <https://www.unesco.org/educacion-inclusiva>
- Cortés, J., & Gutiérrez, M. (2020). Inclusión educativa y laboral: Estrategias de formación y adaptación de jóvenes con NEE. Editorial Inclusiva.
- González, J. (2020). La preparación de estudiantes con NEE para el mercado laboral: Desarrollo de habilidades clave. Revista de Educación y Inclusión, 15(2), 89-101.

- López, M., & Martínez, A. (2020). Comunicación efectiva en el ámbito laboral: Herramientas para estudiantes con NEE. *Revista de Psicopedagogía*, 18(4), 120-132.
- Pérez, F., & Rodríguez, M. (2020). Desarrollo de competencias para la inclusión laboral: Habilidades comunicativas y sociales en jóvenes con NEE. *Revista de Educación y Diversidad*, 12(3), 45-59.
- Ramírez, A., & Fernández, R. (2019). El rol de las pasantías laborales en la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales. *Revista de Inclusión y Educación*, 22(1), 55-69.
- Varela, J., & Pérez, M. (2021). Habilidades técnicas y sociales para la inclusión laboral de personas con NEE. *Revista de Educación y Diversidad*, 18(2), 78-91.
- Vásquez, F. (2020). Colaboración entre empresas y escuelas: Un enfoque inclusivo para el empleo de personas con discapacidad. *Revista de Inclusión Social*, 10(4), 92-104.