



ESCUELA DE EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL

**Impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral en el Colegio Los
Fresnos de Viña del Mar**

Estudiantes

Lizbeth Andrea Catalán Horta

Evelyn Patricia Díaz Zamora

Mayra Georger Inostroza Ramirez

Asignatura

Seminario de Investigación II

Docente Guía

José Rivas Catrileo

Fecha

Diciembre, 2024

Contenido

Resumen	4
Introducción	5
Impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral en el Colegio Los Fresnos de Viña del Mar.....	7
1. Planteamiento del problema	7
1.1 Objetivos	11
- Objetivo general	11
- Objetivos específicos	11
1.2 Justificación.....	12
1.3 Estado del arte	16
2. Marco Conceptual	19
2.2 Formación laboral de personas con Discapacidad Intelectual en escuelas	21
2.3 Inserción laboral de personas con discapacidad	26
2.3.1 Políticas Públicas para la inserción laboral de personas con discapacidad	28
2.4 Relevancia del empleo en personas con discapacidad	31
3. Marco metodológico	34
3.1 Paradigma y enfoque	34
3.2 Tipo de estudio	35
3.3 Nivel de conocimiento	36
3.4 Temporalidad	36
3.5 Instrumento de evaluación	37
3.5.1 Población y muestra	37
3.5.2 Validación de expertos	38
3.5.3 Nomenclatura entrevistados	39
6. Análisis de datos.....	42
Categoría 1: Percepción del empleador sobre el desempeño laboral	52
Categoría 2: Percepción del empleador sobre el programa	54
Categoría 3: Percepción de los docentes sobre el programa	73
Categoría 4: Rol y apoyo del entorno.....	75
Categoría 5: Percepción del estudiante sobre el proceso de inserción laboral	88
Categoría 6: Percepción de la familia sobre el proceso de inserción y desarrollo laboral	90
7. Resultados	92
8. Conclusiones.....	95
8.1 Limitaciones	97
8.2 Proyecciones	98



Referencias..... 101
Anexos 104

Resumen

El objetivo de esta investigación ha tenido como fin determinar el impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos en la inserción laboral de sus egresados. Específicamente, conociendo la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los egresados, las habilidades adquiridas por los estudiantes según los docentes, y las experiencias de los jóvenes y sus familias en el proceso de inserción laboral.

Se ha empleado un enfoque cualitativo y diseño fenomenológico, con recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas a empleadores, docentes, estudiantes y familias, seleccionados por conveniencia. El análisis ha sido cualitativo, centrado en las percepciones sobre el impacto del programa en habilidades laborales, inserción en el mercado y bienestar de los egresados.

Los resultados han evidenciado que el programa ha sido clave en el desarrollo de habilidades técnicas y blandas, facilitando la adaptación de los estudiantes al entorno laboral. Además, se menciona un impacto positivo en su bienestar, mejorando su autonomía y capacidad económica, lo cual ha beneficiado también a sus familias.

En conclusión, el programa ha sido exitoso en la preparación de los estudiantes. No obstante, se recomienda mejorar la personalización de las estrategias, fortalecer la colaboración con empresas y ampliar el apoyo profesional para maximizar los resultados.

Introducción

En Chile, el marco normativo, representado por leyes como la Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y la Ley 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, establecen las bases para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. No obstante, estudios recientes como el tercer Estudio Nacional de la Discapacidad (2022) evidencian que persisten desafíos significativos en la integración laboral efectiva de esta población. En este contexto, los establecimientos educativos juegan un rol clave al preparar a sus estudiantes no solo para el mundo laboral, sino también para una vida autónoma y socialmente activa.

El Colegio Los Fresnos de Viña del Mar, con su visión cristiana y humanista, destaca por su compromiso con la formación integral de sus estudiantes con Discapacidad Intelectual. Su programa de Intermediación y Colocación Laboral se presenta como una respuesta concreta a la necesidad de construir puentes entre la educación especial y el mercado laboral. Este programa no sólo capacita a los estudiantes en competencias laborales, sino que también los apoya en su proceso de inserción, ofreciendo un acompañamiento integral que incluye la participación de la comunidad educativa, las familias y las empresas.

La investigación que sustenta este documento se articula en torno a objetivos claros, que incluyen determinar cómo el programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio los Fresnos de Viña del Mar influye en las habilidades laborales de los estudiantes y cómo éste ha impactado en la satisfacción y bienestar de los participantes. Asimismo, se pretende identificar fortalezas y áreas de

mejora del programa, aportando así datos que puedan guiar futuras intervenciones en el ámbito de la educación diferencial y la inclusión laboral.

En suma, este estudio aspira no solo a valorar el impacto del programa del Colegio Los Fresnos, sino también a contribuir al debate más amplio sobre la inclusión sociolaboral en Chile, reconociendo que una sociedad inclusiva es aquella que valora y aprovecha la diversidad como un recurso para su desarrollo integral.

Impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral en el Colegio Los Fresnos de Viña del Mar

1. Planteamiento del problema

La Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, promulgada en 2017, busca promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, a pesar de su entrada en vigencia, la inserción laboral de las personas con discapacidad sigue siendo baja en Chile. Según el tercer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) de 2022, solo el 40% de las personas en situación de discapacidad están activamente empleadas, mientras que más de la mitad de esta población permanece inactiva laboralmente.

En este contexto, el Decreto N° 87 de 1990, que regula el trabajo en escuelas especiales, establece la necesidad de que estas instituciones favorezcan la adquisición de aprendizajes orientados a facilitar la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad. Este decreto, para los niveles laborales, promueve una formación enfocada en el desarrollo de competencias, que les permitan desempeñarse en trabajos semicalificados de manera autónoma, supervisada o cooperativa, mientras que también impulsa la colaboración con las familias para identificar alternativas laborales adecuadas a las características individuales de los estudiantes. (p. 3)

Teniendo en cuenta lo anterior, la inclusión socio laboral de los estudiantes desde las escuelas especiales resulta de suma importancia, ya que el proceso de inserción laboral brinda la oportunidad de desarrollar habilidades sociales y laborales que les permitirán integrarse de manera efectiva en la

sociedad, además, les proporciona un sentido de pertenencia y autoestima al contribuir de manera activa y productiva. (Asyste, 2023)

Asimismo, promueve la diversidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Rompe estigmas y prejuicios, fomentando una cultura mayormente inclusiva y respetuosa en la sociedad de forma general. Contribuye al desarrollo económico al aprovechar el potencial y las capacidades de todos los miembros, sin importar sus diferencias. (Asyste, 2023)

En consideración a lo expuesto anteriormente y de forma específica, una de las instituciones educativas de la Quinta región, que tiene por objetivo la inserción socio laboral de sus estudiantes, es el Colegio Los Fresnos de la Fundación Educacional Redes.

Según su Proyecto Educativo Institucional, nacen en el año 2009, por la necesidad de ofertar un proyecto pedagógico sustentado en la vocación y convicción de seis profesionales quienes se unen en sus complementos y diferencias, dando inicio a sus funciones en el año 2010, con un objetivo común de contribuir efectivamente en el acompañamiento de familias con niños y jóvenes con Discapacidad Intelectual, promoviendo y apoyando la formación integral, desde etapas iniciales de la vida escolar, hasta los distintos desafíos que conlleva la vida adulta en sociedad, orientando y forjando el proyecto de vida de quienes necesitan redes profesionales y de sensibilidad social, para lograr niveles de autonomía y participación en la comunidad.

El Colegio Los Fresnos, basado en una visión cristiana y humanista, busca la formación integral de sus estudiantes, respetando y valorando a cada individuo. Se esfuerzan por entregar una educación completa que desarrolle todas las áreas del ser humano, considerando sus potencialidades y singularidad.

El establecimiento educativo se caracteriza por el esfuerzo y compromiso de su equipo docente y asistente de la educación, quienes trabajan para desarrollar al máximo las habilidades de sus estudiantes, formando personas autónomas, honestas, activas y felices. Buscan fomentar la integración social, la mejora de la calidad de vida, y la creación de un proyecto de vida personal. Todo esto con el objetivo de contribuir a una sociedad más justa, fraterna, solidaria e integradora.

Por consiguiente y, tomando en consideración el hecho de estar frente a un establecimiento educativo que promueve la inserción socio laboral que, si bien lleva un camino recorrido en el desarrollo de esta labor, es relevante mencionar que, no se cuenta con una retroalimentación de los diferentes actores, en relación a la efectividad e implementación del programa, por lo que se considera importante realizar un levantamiento sobre el impacto que éste ha causado en los estudiantes, sus familias, docentes y profesionales participantes del establecimiento educacional, así como también y por supuesto, en el ámbito laboral en el que se han insertado.

A partir de los datos que se obtengan en este estudio, se dará respuesta a las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo influye el programa en las habilidades y el conocimiento laboral de los estudiantes?, ¿En qué medida el programa apoya a los estudiantes a conseguir un trabajo después

de egresar?, ¿En qué medida el Programa de Inserción y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar impacta en la satisfacción, el bienestar emocional y bienestar material de los estudiantes en el proceso de inserción laboral?, y por último, ¿Cómo perciben los egresados, los docentes, sus familias y los empleadores la preparación y desempeño laboral de los egresados del Programa de Inserción y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos?

1.1 Objetivos

- Objetivo general

Determinar el impacto del Programa de Intermediación y Colocación laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del mar en la inserción laboral de sus egresados.

- Objetivos específicos

1.- Conocer la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los egresados del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar.

2.- Conocer la percepción de los docentes sobre las habilidades y competencias adquiridas por los egresados/as en el Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar.

3.- Recoger información sobre las experiencias personales dentro del proceso de inserción y desarrollo laboral de los jóvenes trabajadores con Discapacidad Intelectual egresados del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar y sus familias.

1.2 Justificación

En los últimos años, Chile ha experimentado avances significativos en materia de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad (en adelante PcD). Estos avances se han traducido en la implementación de diversas políticas públicas, programas y medidas que buscan promover el acceso de las PcD al mercado laboral y su participación plena en la vida económica y social. (Tejada, 2024)

Uno de los principales avances en materia de inclusión sociolaboral ha sido la promulgación de la Ley N° 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades para las PcD. En el año 2010, esta ley establece una serie de obligaciones para los empleadores públicos y privados en materia de contratación, inclusión y adecuaciones razonables para las PcD. (Ministerio de Planificación, 2010)

El Estado chileno también ha desarrollado diversos programas y medidas para promover la inclusión sociolaboral de las PcD. Entre éstos se encuentran:

- a) Programa "Más Inclusión" del Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS): Este programa brinda apoyo a las empresas para la contratación, capacitación e inclusión de PcD en sus lugares de trabajo. (SENADIS, 2018)
- b) Programa "Jóvenes con Discapacidad" del SENCE: Este programa ofrece capacitación y asistencia para la búsqueda de empleo a jóvenes con discapacidad. (SENCE, 2016)

Los avances legislativos, normativos y programáticos implementados por el estado chileno han tenido un avance positivo en la inclusión sociolaboral de las PcD. Según el tercer Estudio Nacional de

la Discapacidad (ENDISC) del año 2022 y SENADIS, la tasa de ocupación de las PcD en Chile ha aumentado de manera constante en los últimos años. En el año 2020, la tasa de ocupación de las PcD era del 45,4%, mientras que en el año 2022 alcanzó el 52,1%.

Si bien se han logrado avances significativos, aún existen importantes desafíos para garantizar que estas personas tengan las mismas oportunidades que el resto de la población para acceder al mercado laboral y desarrollar una vida plena e independiente. La inclusión socio laboral de estudiantes con Discapacidad Intelectual (en adelante DI) es un tema de gran relevancia en la actualidad y materias de educación diferencial.

Es importante tener en cuenta que, la DI se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales y prácticas (AAIDD, 2021, como se citó en Navarra, s/f). Sin embargo, en la actualidad podemos observar que el concepto está enfocado en las limitaciones de las diferentes condiciones sociales para atender de manera apropiada los requerimientos de las personas, tengan éstas o no alguna situación de salud particular.

La baja inserción laboral de personas con DI representa un desafío significativo en términos de equidad y justicia social. Desde una perspectiva educativa, la inclusión socio laboral adquiere una importancia aún mayor, ya que la educación especial tiene el deber ético y moral de preparar a los estudiantes con discapacidad para una vida adulta plena y productiva. (Mineduc, 2005)

Ahora bien, según lo que se indica en Proyecto Educativo Institucional del Colegio Los Fresnos de Viña del mar, el establecimiento trata de una institución educativa especializada en la atención de

estudiantes con DI, que cuenta con un equipo docente y de apoyo capacitado para brindar el acompañamiento y la orientación necesaria para la inserción laboral.

Además del apoyo del personal capacitado, el establecimiento cuenta con un Manual de proceso o programa, que especifica y entrega los lineamientos para la intermediación y colocación laboral para personas en situación de discapacidad. En él se considera de manera progresiva el proceso de la persona, el proceso de la empresa, el proceso de la familia y el de la comunidad.

Por añadidura, el establecimiento educacional presenta una red de contactos con empresas y organizaciones que buscan contratar a personas con DI. Esto facilita la búsqueda de oportunidades laborales para los estudiantes y les permite acceder a puestos de trabajo acorde a sus habilidades e intereses.

En este contexto, el *Programa de Intermediación y colocación laboral del Colegio los Fresnos en Viña del Mar*, representa una herramienta clave para facilitar la transición de los estudiantes con discapacidad hacia un entorno laboral inclusivo. Sin embargo, existe una brecha de conocimiento respecto al impacto real de estas iniciativas en la vida de los estudiantes y en su inserción efectiva en el mercado laboral.

Esta investigación surge de la necesidad de indagar en las prácticas educativas implementadas por las escuelas para promover la inclusión, así como de evaluar el rol que desempeñan en la preparación y vinculación de los estudiantes con discapacidad al ámbito laboral. Determinar el impacto de un programa de intermediación y colocación laboral permitirá identificar fortalezas,

desafíos y oportunidades de mejora, contribuyendo al diseño de estrategias efectivas para fomentar la inclusión.

Es relevante mencionar que, la *'Determinación de impacto'*, según lo definido por Baker en el año 2000, se refiere al análisis cuyo propósito principal es evaluar, de manera general, si un programa logró producir los efectos esperados en las personas, los hogares y las instituciones involucradas. Asimismo, busca establecer si dichos efectos pueden ser directamente atribuidos a la intervención de un programa.

Ahora bien, el estudio no solo beneficiará a los estudiantes al visibilizar su potencial y sus logros, sino que también proporcionará información valiosa para las escuelas, las autoridades locales y las empresas interesadas en desarrollar entornos laborales más inclusivos. Además, este trabajo busca generar conocimiento relevante para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

1.3 Estado del arte

La inclusión laboral de las PcD y la evaluación de los programas de formación laboral para los jóvenes han sido objeto de investigaciones, reflejando tanto los avances como los desafíos persistentes en este ámbito.

En el año 2000, Ernesto Abdala, en su artículo *"Evaluación de impacto: Un reto ineludible para los problemas de capacitación juvenil"*, considera la importancia de las diversas dimensiones que se deseen ver consideradas al evaluar este tipo de problemas. Si bien este programa habla de capacitación juvenil, se considera relevante contar con las metas o finalidad del programa para generar dimensiones que aporten a la evaluación del impacto de este. El énfasis que pone Abdala en la necesidad de evaluaciones rigurosas es absolutamente pertinente. En un contexto donde los recursos son limitados y los desafíos socioeconómicos que enfrentan los jóvenes son significativos, es vital asegurarse de que los programas de capacitación laboral realmente generen los resultados esperados.

Siguiendo lo anterior, las evaluaciones de impacto no solo contribuyen a determinar la efectividad de las intervenciones, sino que también proporcionan información valiosa para mejorar y ajustar los programas según las necesidades reales de los participantes. Además, la rendición de cuentas que viene con la evaluación de impacto puede fomentar una cultura de transparencia y responsabilidad entre las organizaciones que implementan estos programas (Abdala, 2000).

En este contexto, en el año 2015, Andrea Zondek, en el *"Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad"*, menciona que la concientización de los empleadores frente a la inclusión laboral de las PcD aportaría un impacto positivo frente a la inserción laboral, no solo

tomando en cuenta el cumplimiento de la ley o limpiar la imagen, sino considerando que el emplear a una PcD aportaría a la cultura, productividad, etc., de su empresa, lo que contribuiría a un impacto positivo en la inserción laboral de las PcD.

La contratación de PcD aporta una variedad de habilidades y perspectivas únicas al equipo, lo que puede enriquecer el entorno laboral y fomentar la innovación. La diversidad en el pensamiento y las experiencias puede conducir a soluciones más creativas y efectivas para los desafíos empresariales (Zondek, 2015).

La inclusión de PcD contribuye a un ambiente de trabajo más respetuoso y colaborativo. La diversidad y la inclusión fomentan valores como la empatía, la solidaridad y el respeto, mejorando las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo, lo que aportaría de manera natural al éxito en la inclusión laboral de las PcD (Zondek, 2015).

La importancia de contar con herramientas de evaluación continuas también es destacada por la *Federación Plena Inclusión de Madrid* en su informe anual de 2022 "*Federación de organizaciones de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de Madrid*", donde se subraya la importancia de contar con registros anuales para la evaluación de la calidad, desempeño y funcionamiento del programa de inserción laboral. Tomando en cuenta que estos instrumentos son esenciales para el éxito de los programas de inserción laboral, permiten el monitoreo, la evaluación, la identificación de mejoras y la oportunidad de contar con evidencia del impacto del programa.

En 2023, la Fundación ConTrabajo, en su estudio que analiza el avance de la implementación de la normativa 21.015 "*¿Cómo ha avanzado la inclusión laboral de personas con discapacidad con la ley 21.015?*", analiza los principales datos proporcionados por la Dirección del Trabajo y el Servicio de

Impuestos Internos (SII) para evaluar el progreso y los retos pendientes de la ley de inclusión laboral a poco más de cinco años y medio de su entrada en vigencia. En este estudio, se indica que la principal causa del término de la relación laboral es la renuncia del empleado, seguida del vencimiento del contrato, las necesidades de la empresa y las faltas injustificadas. Hasta mayo de 2023, sólo el 45,8% de los contratos de las PcD bajo la ley 21.015 se encuentran activos. Este dato pone de relieve la necesidad urgente de continuar evaluando y ajustando los programas de inclusión para garantizar su efectividad (ConTrabajo, 2023).

En suma, según lo expuesto anteriormente, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la evaluación de los programas de formación siguen siendo temas clave en la investigación, con énfasis en la necesidad de evaluaciones rigurosas, la concientización de los empleadores y el monitoreo continuo de las políticas públicas. Sin embargo, persisten desafíos en términos de efectividad y sostenibilidad de los programas implementados, lo que requiere un esfuerzo constante para mejorar la inserción laboral y garantizar la plena inclusión social de las PcD.

2. Marco Conceptual

El marco conceptual es una estructura teórica que guía el desarrollo de la investigación, definiendo y explicando los conceptos clave que intervienen en el estudio (Hernández et al., 2014). Este apartado permite delimitar y precisar los términos que serán utilizados para *“Determinar el impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar en la inserción laboral de sus egresados”*.

Para comprender mejor la realidad de las personas con Discapacidad Intelectual (DI) y los desafíos que enfrentan para integrarse al mundo laboral, es fundamental definir conceptos clave. En primer lugar, se abordará el término **Discapacidad Intelectual (DI)**, con el objetivo de enmarcar las características y necesidades específicas de este grupo.

En el apartado de **formación laboral de personas con discapacidad**, se explorarán las iniciativas implementadas en establecimientos educacionales que preparan a estas personas para su inserción laboral. Además, se hará una mención especial a las acciones específicas realizadas dentro del **Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar**, el cual destaca por su enfoque en la integración laboral de sus estudiantes.

Posteriormente, se analizará la **inserción laboral de personas con discapacidad**, poniendo énfasis en las políticas públicas que promueven su inclusión en el ámbito laboral. Finalmente, se destaca la **relevancia del empleo en la vida de las personas con discapacidad**, subrayando su impacto positivo en el desarrollo personal, la autonomía y la integración social.

2.1 Discapacidad Intelectual

La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) define la discapacidad intelectual en su 12ª edición de 2021 como una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa. Estas limitaciones se manifiestan en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, y deben estar presentes antes de los 22 años.

El funcionamiento intelectual incluye habilidades relacionadas con el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, la comprensión de ideas complejas y el aprendizaje a partir de la experiencia. (AAIDD, 2021)

La AAIDD en 2021 menciona además que, la conducta adaptativa, hace relación a aquellas habilidades que los individuos utilizan en la vida diaria y se clasifican en:

- Habilidades Conceptuales: Lenguaje y alfabetización, conceptos de dinero, tiempo y números, y autodirección.
- Habilidades Sociales: Responsabilidad interpersonal, autoestima, credulidad, resolución de problemas sociales, capacidad de seguir reglas y evitar ser victimizado.
- Habilidades Prácticas: Autocuidado personal, habilidades ocupacionales, cuidado de la salud, viajes y transporte, rutinas, seguridad, uso del dinero y del teléfono.

En relación a la evaluación de la discapacidad intelectual, es importante mencionar que ésta debe considerar el contexto ambiental y cultural del individuo, y se convierte esencial evaluar tanto las

limitaciones como las fortalezas coexistentes. Es relevante considerar que, la provisión de apoyos adecuados y personalizados puede mejorar el funcionamiento diario de la persona a lo largo del tiempo. (AAIDD, 2021)

2.2 Formación laboral de personas con Discapacidad Intelectual en escuelas

En cuanto a formación y educación, los establecimientos educacionales en modalidad de educación especial en Chile juegan un papel fundamental en la formación laboral de personas con discapacidad intelectual. Estas entidades tienen la misión de proporcionar una educación adaptada a las necesidades individuales de sus estudiantes, consolidando hábitos y actitudes de un estilo de vida laboral que se ajuste convenientemente a las exigencias propias del contexto ocupacional. (Mineduc, 2013)

En el Decreto N° 87 de 1990, que aprueba planes y programas de estudio para estudiantes con discapacidad intelectual, se estipula que en los niveles laborales se debe:

Favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajador; atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semi calificado en forma independiente, supervisada o cooperativa y; buscar en conjunto con el grupo familiar alternativas laborales acordes a las características del alumno. (Decreto n° 87, 1990, p. 3)

Además, desarrollar habilidades y destrezas orientadas hacia el aprendizaje de un oficio o parte de él a jóvenes que tengan una edad cronológica entre 16-21 años (Decreto n° 87, 1990, p. 4) y, en el

área vocacional, lograr el desarrollo de destrezas y adquisición de habilidades requeridas para la ejecución de tareas que puedan ser aplicadas y transferidas a la vida del trabajo. (Decreto n° 87, 1990, p. 5)

Para el cumplimiento de lo anterior, según Ministerio de Educación (MINEDUC) en su 'Guía: Educación para la transición' de 2013, existen programas en los establecimientos educacionales, diseñados para capacitar a los estudiantes con diversidad funcional en los niveles laborales y que buscan promover, la inserción laboral de sus estudiantes. Dentro de las prácticas concretas que se pueden encontrar en escuelas especiales, se tiene:

- **Programas de Capacitación Laboral:** Éstos ofrecen formación en diversas áreas como jardinería, cocina, limpieza, y oficios manuales, con el objetivo de preparar a los estudiantes para el mercado laboral.
- **Talleres Protegidos:** Son espacios donde las personas con discapacidad pueden trabajar en condiciones adaptadas a sus necesidades, permitiéndoles adquirir experiencia laboral real.
- **Prácticas Laborales:** Colaboraciones con empresas y organizaciones para que los estudiantes realicen prácticas laborales supervisadas, ganando experiencia y habilidades en un entorno real de trabajo.
- **Cursos de Formación Técnica:** En algunos casos, los colegios de educación especial colaboran con instituciones técnicas para ofrecer cursos en áreas específicas como tecnología, administración y comercio.

Es considerable mencionar que la planificación anticipada de salidas flexibles al empleo para estudiantes con diversidad funcional, es un desafío más en materias de educación diferencial y en ese sentido, debieran generarse las condiciones apropiadas para que en conjunto con el o la estudiante y su familia, los equipos de transición y grupos de soporte, proyecten con suficiente antelación al egreso del o la estudiante, diversas instancias participativas de análisis y de evaluación con el propósito de visualizar posibles opciones de empleabilidad.

(MINEDUC, 2013, p.171)

Para ello, será crucial encontrar un equilibrio adecuado entre factores personales del estudiante, siendo éstos, la actitud, estado de salud, diversidad funcional, y el nivel de habilidades laborales generales y específicas, entre otros, y factores contextuales como, por ejemplo, las exigencias, tendencias y limitaciones del mercado laboral, las características del entorno ocupacional, las condiciones del puesto de trabajo, etc. (MINEDUC, 2013)

2.2.1 Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del

Mar

En el Colegio Los Fresnos de Viña del Mar, existe el programa de Intermediación y Colocación Laboral, el cual se dedica a facilitar la inserción laboral de jóvenes y adultos con Discapacidad Intelectual. Dentro de este programa se realizan las siguientes acciones clave:

- Establecer conexiones con empresas y organizaciones externas para ofrecer prácticas laborales y oportunidades de empleo.

- Proporcionar formación a profesores para asegurar la continuidad y efectividad del programa.
- Identificar y gestionar oportunidades laborales para aumentar la cantidad y diversidad de empleos disponibles para los estudiantes.
- Acompañar a los estudiantes en el proceso de búsqueda de empleo, evaluando sus habilidades y necesidades para encontrar el ajuste laboral adecuado.
- Ofrecer seguimiento y apoyo continuo tanto a los jóvenes como a los empleadores para asegurar una integración exitosa y sostenible en el ambiente laboral.
- Mejorar las tasas de colocación laboral y reducir la vulnerabilidad de los egresados, asegurando su inclusión efectiva y digna en el mercado laboral

El establecimiento cuenta con un Manual de proceso o programa, que especifica y entrega los lineamientos para la intermediación y colocación laboral para personas en situación de discapacidad. En él se considera de manera progresiva el proceso de la persona, el proceso de la empresa, el proceso de la familia y el de la comunidad.

A continuación, se presenta “**Tabla 1. Manual de lineamientos para la intermediación y colocación laboral para personas en situación de discapacidad, Colegio Los Fresnos**”, que menciona los procesos para la intermediación y colocación laboral de sus estudiantes.

Tabla 1. *Manual de lineamientos para la intermediación y colocación laboral para personas en situación de discapacidad, Colegio Los Fresnos.*

<p>Proceso de la persona</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Postulación: Postulación voluntaria de estudiantes de niveles superiores; Entrevista laboral individual y entrevista familiar. ● Evaluación: Evaluación Calidad de vida, Proyecto personal, Habilidades sociolaborales. ● Selección: Construcción de perfiles laborales individuales, Revisión cupos red actual (Befoods, Panadería San Joaquín, Panadería Inglesa, Automac, Jumbo Con- Con, Encarpa Viña del Mar, Hotel Marina del Rey).
<p>Proceso de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gestión con centros de prácticas existentes o nuevos. ● Charlas informativas y de capacitación al personal de la empresa. ● Identificación de necesidad de la empresa para posible puesto laboral y análisis del puesto de trabajo. ● Sensibilización/Concienciación ● Firma convenio ● Evaluación de proceso y proyección
<p>Proceso de la Familia</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entrevistas, evaluación, acuerdos y compromisos. ● Evaluación de perspectiva familiar en función de los derechos.

Proceso de la Comunidad

- Difusión
- Encuentros
- Capacitación
- Ampliar red de prácticas y colocación laboral.
- Participación activa en instancias de formación y/o capacitación con temáticas de intermediación laboral
- Postulación permanente a fondos que permitan enriquecer el trabajo (Descúbreme, GORE, FIAC, SENADIS, entre otros).
- Programas de uso de la comunidad
- Encuentros laborales

2.3 Inserción laboral de personas con discapacidad

El concepto de inserción laboral para personas con discapacidad hace referencia al proceso que implica brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización. (Fundación Descúbreme, s/f).

En relación al ámbito laboral, las personas con DI pueden requerir programas de capacitación específicos y ajustes razonables en el lugar de trabajo para desempeñarse adecuadamente en sus

roles. La Convención de Derechos Humanos de Personas con Discapacidad (CDPD), define el término 'ajustes razonables' como:

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (2020, p.14)

Del mismo modo, el empleo puede involucrar la participación de un intermediador o facilitador laboral, quien colabora con el equipo psicosocial para mediar en el proceso de inclusión laboral mediante la creación de un plan de trabajo personalizado. Además, proporciona los apoyos necesarios según las necesidades del trabajador y capacita a los equipos con los que este colabora. En ciertos sistemas, el facilitador también se encarga de la evaluación y selección de personal, identificando los requisitos de la empresa y los puestos disponibles, así como las habilidades y competencias de los candidatos para asegurar una buena compatibilidad laboral. (López, 2023)

Ahora bien, las personas con DI también pueden enfrentar barreras como la falta de comprensión y apoyo adecuado en el entorno laboral, así como la necesidad de ajustes para cumplir con sus necesidades específicas. (Arias, 2023). No obstante, es importante mencionar que, bajo el enfoque de derechos, todos los individuos deben tener igual acceso a oportunidades y recursos. Insertarse laboralmente, garantiza que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona. (Ley N° 21.015, 2018)

2.3.1 Políticas Públicas para la inserción laboral de personas con discapacidad

En el marco de legislación y políticas públicas, Chile ha desarrollado un marco legal y una serie de políticas públicas para promover la inserción laboral de personas con discapacidad. Estas iniciativas buscan garantizar la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras para el empleo, entre ellas se encuentran:

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD):** Adoptada por la ONU en 2006 y ratificada por Chile en 2008, esta convención establece derechos específicos para las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo en condiciones de igualdad. Influye en la legislación local al exigir ajustes razonables en el lugar de trabajo y promover políticas de inclusión.
- **Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Relativo a la política de empleo para personas con discapacidad, este convenio promueve la integración laboral y la igualdad de oportunidades. Su ratificación por Chile ha llevado a la implementación de políticas que buscan mejorar el acceso al empleo para personas con discapacidad.

Estos convenios han impulsado reformas legales y políticas en Chile para alinear las prácticas nacionales con los estándares internacionales. A continuación, se presentan aquellas políticas públicas en '**Tabla 2: Leyes relacionadas a inclusión laboral en Chile**', detallando nombre de la ley, número, fecha de promulgación, descripción y organismo responsable.

Tabla 2. *Leyes relacionadas a inclusión laboral en Chile*

Nombre de la Ley	Número	Fecha de promulgación	Descripción	Organismo responsable
Ley de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad	Ley 20.422	10 de febrero de 2010	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)
Ley de Inclusión Laboral	Ley 21.015	1 de abril de 2018	Establece la obligación para empresas públicas y privadas con más de 100 trabajadores de reservar al menos el 1% de sus puestos para personas con discapacidad.	Ministerio del Trabajo

Ley 21.690 (Modificación de Ley de Inclusión Laboral)	Ley 21.690	Agosto de 2024	Fortalece la Ley 21.015 aumentando la cuota de contratación del 1% al 2% y las medidas de fiscalización.	Ministerio del Trabajo
Ley de Antidiscriminación	Ley 20.609	12 de julio 2012	Establece medidas contra las discriminaciones arbitrarias y un procedimiento judicial para restablecer el derecho cuando se cometa un acto de ese tipo.	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y	Ley 20.422	10 de febrero de 2010	Establece derechos para las personas con	SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad)

<p>Accesibilidad Universal</p>			<p>discapacidad y promueve la accesibilidad universal en todos los ámbitos, incluido el laboral.</p>	
------------------------------------	--	--	--	--

2.4 Relevancia del empleo en personas con discapacidad

Aunque la ley exige la contratación de personas con discapacidad, la falta de supervisión rigurosa y sanciones puede llevar a un cumplimiento superficial por parte de algunas empresas y, a pesar de los avances, existe una baja inserción laboral de personas con discapacidad en la población chilena. Según el tercer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) del año 2022, el 40% de personas en situación de discapacidad se encuentra activa laboralmente, el 56,1% se encuentran inactivos y el 3,9% se encuentra desocupado.

Por lo anterior, según menciona Ministerio de Desarrollo social y Familia en su informe *“Participación en el mercado laboral y bienestar de las personas con discapacidad”* de 2022, es relevante resignificar y considerar que el empleo puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de personas con discapacidad, aportando tanto su bienestar psicológico como social, pudiendo verse reflejado en:

- **Satisfacción y propósito:** El empleo puede proporcionar un sentido de propósito y satisfacción, contribuyendo a una mayor realización personal y bienestar emocional.

- **Reducción de estrés:** Un empleo estable puede reducir el estrés asociado con la incertidumbre económica y la dependencia, promoviendo un mayor equilibrio emocional.
- **Integración social:** El empleo facilita la integración en la comunidad, proporcionando oportunidades para interactuar con colegas y participar en la vida social.
- **Reducción del aislamiento:** El trabajo puede disminuir el aislamiento social al ofrecer un entorno en el que se desarrollan relaciones interpersonales y se forma parte de un equipo.
- **Independencia:** Tener un empleo puede llevar a una mayor independencia económica, reduciendo la dependencia de familiares o servicios de apoyo.

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile representa un desafío y una oportunidad significativa para la sociedad. En un país donde la equidad y la justicia social son pilares fundamentales, garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a oportunidades laborales es crucial. La inclusión laboral no solo beneficia a las personas con discapacidad intelectual al mejorar su calidad de vida, sino que también enriquece el tejido social y económico de la nación. (OIT, 2016)

Al promover la inclusión laboral, se desafían estigmas y prejuicios profundamente arraigados, fomentando una cultura de respeto y aceptación. Las empresas que adoptan prácticas inclusivas no sólo cumplen con su responsabilidad social, sino que también se benefician de la diversidad de perspectivas y habilidades que estos empleados aportan. Esta diversidad puede impulsar la innovación y mejorar la dinámica laboral. (OIT, 2016)

La inclusión laboral también tiene un impacto positivo en las familias y comunidades, ya que la independencia económica y social de las personas con discapacidad intelectual reduce la carga sobre los cuidadores y promueve una mayor cohesión social. (Fundación Bensadoun Laurent, s/f)

En definitiva, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile promueve una sociedad más justa, equitativa y próspera.

3. Marco metodológico

En el siguiente marco metodológico se describen las estrategias y técnicas utilizadas para desarrollar la investigación *“Impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral en el Colegio Los Fresnos de Viña del Mar”*. Este apartado define los principales elementos metodológicos, como el paradigma y el enfoque de investigación, el tipo de estudio realizado y los procedimientos empleados para la recolección y análisis de los datos.

La metodología seleccionada está diseñada para garantizar rigurosidad y coherencia en los resultados obtenidos. Asimismo, busca proporcionar una comprensión integral del fenómeno estudiado, asegurando que los objetivos planteados sean abordados de manera adecuada y sistemática. (Hernández et al., 2014)

3.1 Paradigma y enfoque

El objetivo y las acciones que conlleva *“Determinar el impacto del Programa de Intermediación y Colocación laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar en la inserción laboral de sus egresados”*, se sitúa en un paradigma y enfoque cualitativo, ya que es un tipo de investigación cuya finalidad es proporcionar una mayor comprensión, significados e interpretación subjetiva que el hombre da a sus creencias, motivaciones y actividades culturales, a través de diferentes diseños investigativos, ya sea a través de la etnografía, fenomenología, investigación-acción, historias de vida y teoría fundamentada (Behar, 2008).

Entre las características más sobresalientes de esta investigación cualitativa se pueden mencionar (Vasilachis et al., 2006):

- No hay realidad objetiva, ya que la misma se construye socialmente a partir de los actores o informantes claves.
- El conocimiento emerge de las personas que participan activamente en la investigación.
- La tarea primordial del investigador es entender e interpretar el mundo de los participantes en base a sus experiencias y visiones del entorno donde se desenvuelven.
- La investigación es un producto mosaico resultante de los valores culturales, étnicos y del investigador.
- Es holística e integradora, porque no deja de lado cualquier información novedosa que surja durante la pesquisa.
- La investigación cualitativa no parte de supuestos verificables o hipótesis, ni de variables medibles cuantitativamente, ya que analiza información de carácter subjetiva que no es posible detectar a través de los sentidos y la inducción (afecto, valores culturales, motivaciones, entre otros).

3.2 Tipo de estudio

La investigación responde a un tipo de estudio fenomenológico, un enfoque de investigación cualitativa que busca comprender y describir las experiencias subjetivas y vividas de las personas en relación con un fenómeno específico desde la perspectiva del sujeto, centrándose en cómo las personas perciben, interpretan y dan sentido a sus experiencias. (Fuster, 2019)

En este tipo de estudio, se refleja lo esencial de la experiencia desde la perspectiva de quienes la han vivido, dejando de lado los propios prejuicios y suposiciones. El objetivo es profundizar en la

comprensión del fenómeno tal como es experimentado por los participantes, en lugar de analizarlo o explicarlo desde una perspectiva externa. (Fuster, 2019)

3.3 Nivel de conocimiento

El nivel de conocimiento se refiere al grado de profundidad y complejidad que se alcanza al investigar y comprender un fenómeno o problema. Es un concepto que permite clasificar el tipo de conocimiento obtenido a partir de la investigación. (Hernández et al., 2014)

En el caso de este estudio, el nivel de conocimiento será descriptivo, ya que busca especificar propiedades y características importantes del fenómeno que se analiza, especificando las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al., 2014). Es decir, únicamente esta investigación pretende recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere el impacto del Programa de Intermediación y Colocación laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar en la inserción laboral de sus egresados.

3.4 Temporalidad

En cuanto a temporalidad, esta investigación es de carácter transeccional o transversal, ya que es un tipo de diseño de investigación observacional que analiza los datos de una población, o de un subconjunto representativo, en un momento determinado. (Stewart, 2024)

En la práctica, los estudios transversales recopilan datos de una amplia gama de sujetos en un único momento, con el objetivo de captar una imagen completa de una pregunta de investigación

concreta. Los investigadores pueden analizar diversos factores, como información demográfica, comportamientos, condiciones o resultados, para discernir patrones o correlaciones dentro de la población estudiada. (Stewart, 2024)

3.5 Instrumento de evaluación

El instrumento de evaluación que se utilizará en esta investigación es la entrevista, un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa. (Díaz, 2013)

Roberto Hernández Sampieri en su libro 'Metodología de la investigación' de 2014, menciona que la entrevista consiste en una conversación o diálogo entre el investigador y el entrevistado, con el objetivo de obtener información relevante sobre el tema de estudio.

La técnica específica a utilizar recae en la entrevista semiestructurada, la cual presenta un grado mayor de flexibilidad, debido a que parte de las preguntas planteadas con anterioridad, pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Díaz, 2013)

3.5.1 Población y muestra

Según Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 174.) Es por aquello que, la población de esta investigación se sitúa en los jóvenes insertos laboralmente y egresados del colegio Los Fresnos de Viña del Mar, así también, sus familias, empleadores, docentes de los niveles laborales del

establecimiento, además del facilitador laboral del centro educativo. Siendo aquellos, quienes han tenido contacto directo con el impacto del programa.

Debido a las limitaciones de tiempo y presupuesto, así como a la amplia dispersión geográfica de la población objetivo, se ha optado por un muestreo no probabilístico por conveniencia para esta investigación cualitativa. Esta estrategia, si bien no garantiza la representatividad de los resultados, ya que la selección de los elementos no se basa en el azar, sino en criterios específicos del investigador, esto significa que no todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, nos permitirá acceder a los participantes de manera más rápida y sencilla, facilitando la exploración en profundidad de sus experiencias y percepciones sobre el fenómeno estudiado. (Hernández et al., 2014)

3.5.2 Validación de expertos

La validación de instrumentos es un proceso crucial para asegurar que los cuestionarios, entrevistas u otros instrumentos de recolección de datos sean adecuados y efectivos en la medición de los aspectos que se desean estudiar. Este proceso involucra la evaluación por parte de expertos en el área de investigación, quienes proporcionan su juicio sobre la relevancia, claridad, coherencia y validez de los elementos que componen el instrumento. (Hernández et al., 2014)

La siguiente tabla presenta los nombres y perfiles de los expertos que participaron en el proceso de validación y que han contribuido con observaciones y sugerencias que fortalecieron la calidad del instrumento empleado.

Tabla 2. Validación de expertos

N° Experto	Nombre	Rut	Profesión o actividad	Grado Académico
Experto 1 (véase anexo 1)	Juan Carlos Silva Muñoz	15.726.691-8	Educador Diferencial, mención Discapacidad Intelectual	Magister en Ciencias de la Educación
Experto 2 (véase anexo 2)	Marcia Figueroa Filippi	10.360.569-5	Educadora Diferencial	Magister
Experto 3 (véase anexo 3)	Rossana Oyarzún Lavagnino	15.098.779-2	Educadora Diferencial	Magister en Innovación Social para la Inclusión

3.5.3 Nomenclatura entrevistados

En las investigaciones cualitativas, como lo señala Hernández Sampieri et al. (2014), es fundamental estructurar y organizar la información recopilada de manera clara y sistemática. Uno de los aspectos clave en este proceso es la identificación y clasificación de los participantes de forma confidencial, mediante la asignación de códigos o nomenclaturas alfanuméricas que permitan asociar sus respuestas al contexto del estudio sin comprometer su identidad.

A continuación, se presenta la “**Tabla 4: Nomenclatura de los entrevistados**”, diseñada para garantizar la correcta clasificación y posterior análisis de los datos obtenidos en la investigación sobre el impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos.

Tabla 4. *Nomenclatura entrevistados*

Código del entrevistado	Relación con el programa	Fecha de entrevista
EM 1	Empleador	28/10/2024 (véase anexo 4)
EM 2	Empleador	05/11/2024 (véase anexo 5)
EM 3	Empleador	05/11/2024 (véase anexo 6)
D 1	Docente	27/10/2024 (véase anexo 7)
D 2	Docente	27/10/2024 (véase anexo 8)
D 3	Docente	27/10/2024 (véase anexo 9)
IL 1	Intermediador Laboral	07/11/2024 (véase anexo 10)
ES 1	Estudiante egresado	24/10/2024 (véase anexo 11)
ES 2	Estudiante egresado	28/10/2024 (véase anexo 12)
ES 3	Estudiante egresado	28/10/2024 (véase anexo 13)
FAM 1	Familia de egresado	24/10/2024 (véase anexo 14)

FAM 2	Familia de egresado	28/10/2024 (véase anexo 15)
FAM 3	Familia de egresado	11/11/2024 (véase anexo 16)

6. Análisis de datos

El análisis cualitativo de una investigación busca interpretar los datos recopilados mediante la identificación de patrones, temas y significados relevantes, basándose en las perspectivas de los participantes. Para organizar esta información, es fundamental estructurar los hallazgos en categorías y subcategorías, lo que permite una mejor comprensión del fenómeno estudiado. (Hernández Sampieri et al., 2014)

A continuación, se presenta una serie de tablas y sus análisis respectivos. Se sintetizan las categorías, subcategorías, y fragmentos relevantes, siguiendo los lineamientos descritos por Hernández Sampieri et al. (2014), con el objetivo de determinar el impacto del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar.

Tabla 5. *Categorías y subcategorías, Objetivo específico 1*

Categoría	Subcategoría	Entrevistados	Referencias
1. Percepción del empleador sobre el desempeño laboral	1.1 Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades técnicas requeridas EM1, P1 “Que sepan de herramientas, de mecánica por el momento lo que es de taller y también necesitamos que sepan de renta car, bueno casi a la	Las habilidades técnicas se tratan de destrezas laborales específicas directamente aplicables en una ocupación o empleo. Su definición, por lo tanto, depende de la caracterización de un

		<p>mayoría, los estamos poniendo a prueba en tipos de lavado de vehículos y reconocimiento de vehículos”</p> <p>EM3, P1</p> <p>“Creo que es esencial que puedan capacitarse y adquirir aprendizaje específico de su cargo y desde el enfoque en la seguridad”</p> <p>•Habilidades técnicas por desarrollar</p> <p>EM1, P9</p> <p>“Enseñarle más cosas administrativas, lo que es el sueldo, el contrato, liquidación de sueldo, aquí se paga con tarjetas, enseñarles cómo se hacen las transferencias.”</p>	<p>empleo u ocupación, el perfil de competencias exigido para un puesto de trabajo, y las tareas desempeñadas como parte de este. (Castrillo, 2022)</p> <p>En el ámbito empresarial, el desarrollo de competencias técnicas no solo mejora la capacidad de los empleados para realizar tareas específicas, sino que también aumenta su adaptabilidad y capacidad para resolver problemas. (FDI, 2024)</p>
--	--	---	---

	<p>1.2 Habilidades blandas</p>	<p>• Habilidades blandas requeridas</p> <p>EM1, P1</p> <p>“Yo creo que es tener buen manejo con el público porque aquí pasa mucha gente y que tenga trabajo en equipo”.</p> <p>EM2, P1</p> <p>“Es importante que cuenten con habilidades como la puntualidad, la responsabilidad. [...] que tengan habilidades sociales básicas para relacionarse bien con sus compañeros y jefes”</p> <p>EM3, P1</p> <p>“Contar con habilidades para comunicar sus necesidades o problemas de manera clara, ya que aquello facilita el trabajo</p>	<p>Se conocen como competencias básicas para el trabajo a las habilidades que están dirigidas hacia el desarrollo humano, actitudes y rasgos personales que permiten el desempeño adecuado en una determinada ocupación (habilidades blandas), las cuales, junto con los conocimientos técnicos de formación vocacional o profesional (habilidades duras), logran que las y los trabajadores cuenten con el perfil requerido para responder a las demandas actuales del mercado laboral. (Jaramillo y</p>
--	--------------------------------	--	---

		<p>en equipo. [...] ser capaz de interactuar positivamente con colegas”</p> <p>• Habilidades blandas evidenciadas</p> <p>EM2, P2</p> <p>“Ellos se esfuerzan por hacer bien su trabajo, son muy comprometidos y demuestran una actitud responsable”</p> <p>EM3, P2</p> <p>“Su motivación y entusiasmo también contribuyen a un ambiente laboral positivo. [...] los egresados muestran un compromiso y dedicación notable en sus labores”</p> <p>EM3, P4</p>	<p>López, 2016)</p> <p>Estas competencias interpersonales, emocionales y comunicativas son esenciales para establecer relaciones sólidas y efectivas con integrantes de los equipos, creando un ambiente laboral armonioso y productivo.</p> <p>(Rodríguez, 2023)</p>
--	--	--	---

		<p>“Uno de los principales aportes es su dedicación y compromiso en las tareas asignadas.”</p> <p>• Habilidades blandas por desarrollar</p> <p>EM2, P9</p> <p>“En cuanto a las debilidades, algunos pueden tener dificultades para adaptarse rápidamente a cambios inesperados o tareas nuevas”</p> <p>EM3, P9</p> <p>“Y en cuanto a debilidades, podría ser que en un inicio se visualizó la falta de autonomía en la resolución de problemas, en ocasiones, requieren apoyo adicional para tomar decisiones”</p>	
--	--	---	--

	1.3 Desarrollo personal y crecimiento profesional	<p>EM1, P6</p> <p>“Él ha ido evolucionando mucho, como que ya tiene sus intereses y funciones, ha ido creciendo personalmente.”</p> <p>EM2, P6</p> <p>“He notado un crecimiento en los jóvenes a medida que pasan los meses y los años.”</p> <p>EM3, P8</p> <p>“Esta evolución ha hecho que no sólo se gane la confianza de sus colegas, sino también que sus supervisores le deleguen nuevas responsabilidades”</p>	<p>En el libro de Robert Schalock <i>"Calidad de vida: un enfoque para todas las personas"</i>, la dimensión de <i>Desarrollo personal</i> está vinculada al proceso de aprendizaje continuo, adquisición de conocimientos y habilidades, y a la autorrealización de las personas. Esta dimensión implica la posibilidad de acceder a oportunidades educativas y formativas que permitan a los individuos desarrollar su potencial, explorar intereses, y contribuir a su</p>

			<p>bienestar integral y al de la sociedad.</p> <p>Schalock señala que esta dimensión no sólo es esencial para personas con discapacidad intelectual, sino que aplica a todas las personas, destacando la importancia de crear entornos que fomenten el crecimiento personal, ya sea a través del aprendizaje formal, el uso de tecnologías o la creación de oportunidades para el desarrollo de capacidades específicas. (2010)</p>
2. Percepción del	2.1 Preparación previa al trabajo	EM1, P2	La formación que se realiza íntegramente en

<p>empleador sobre el programa</p>		<p>“Hemos tenido muchos casos acá trabajando en general, la experiencia ha sido muy buena, los chicos con el apoyo de Sebastián ingresan bien a trabajar, saben más o menos lo que tienen qué hacer.”</p> <p>EM2, P2</p> <p>“Antes de ingresar ellos vienen a hacer visitas con Sebastián para conocer qué es lo que tienen que hacer cuando llegan a trabajar, eso lo encuentro muy bueno e importante de destacar.”</p> <p>EM3, P2</p> <p>“Demuestra la sólida formación que reciben en el programa. Los estudiantes llegan con una buena base.”</p>	<p>las escuelas está diseñada para ofrecer a los estudiantes una preparación inicial que fomente su desarrollo integral y habilidades laborales básicas.</p> <p>(MINEDUC, 2020, p. 2)</p> <p>Según Verdugo en 2004, se considera relevante que la formación se base en las habilidades de las personas con discapacidad intelectual teniendo en cuenta sus deseos y necesidades.</p> <p>Dicha formación tiene que estar directamente relacionada con la consecución de un</p>
--	--	--	---

			<p>empleo y con el desempeño de tareas concretas y específicas a desarrollar dentro de un puesto de trabajo. La formación debe ser lo más práctica posible, y a poder ser en el mismo puesto de trabajo. (Verdugo, 2004, p. 59)</p>
	<p>2.2. Apoyo de Intermediador laboral</p>	<p>EM2, P3</p> <p>“Gracias al acompañamiento del facilitador laboral que es Sebastián y al entrenamiento previo, llegan con conocimientos prácticos y habilidades que facilitan su adaptación.”</p> <p>EM1, P2</p>	<p>Verdugo en <i>“Evaluación de la Calidad de vida en empleo con apoyo: PROYECTO ALSOI”</i> menciona que, es importante identificar las posibles redes de apoyo en el lugar de trabajo. El apoyo del entrenador laboral es fundamental en las primeras etapas, pero</p>

		<p>“Con el apoyo de Sebastián ingresan bien a trabajar, saben más o menos lo que tienen que hacer.”</p> <p>EM3, P5</p> <p>“Sebastián hace un gran trabajo, apoyando a los chicos cuando ya están insertos laboralmente y bueno también nos capacita a nosotros para aprender de ellos.”</p>	<p>este debe disminuir sus visitas a medida que éstas dejen de ser esenciales para el desarrollo adecuado del trabajo. La retirada paulatina del entrenador laboral favorece la integración laboral y fomenta las redes de apoyo natural.</p> <p>(p. 60)</p>
--	--	---	--

El primer objetivo específico de esta investigación se centra en conocer la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los egresados del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar. Para abordar este objetivo, se realizó un análisis cualitativo de las entrevistas a empleadores, identificando las principales categorías y subcategorías que emergen de sus percepciones y experiencias con los egresados del programa.

A continuación, se presentan las categorías y subcategorías que representan las áreas clave en las que los empleadores han expresado sus opiniones, y son fundamentales para comprender cómo se percibe el desempeño laboral de los egresados en el contexto laboral.

Categoría 1: Percepción del empleador sobre el desempeño laboral

1.1 Habilidades técnicas

Los empleadores destacan que las habilidades técnicas, como el manejo de herramientas y el conocimiento sobre vehículos, son fundamentales para el desempeño laboral. Además, resaltan la importancia de capacitar a los estudiantes en áreas específicas, como la gestión administrativa vinculada a los pagos, contratos y otros aspectos esenciales. Uno de los empleadores menciona: "Que sepan de herramientas, de mecánica por el momento lo que es de taller y también necesitamos que sepan de renta car, bueno casi a la mayoría, los estamos poniendo a prueba en tipos de lavado de vehículos y reconocimiento de vehículos" (EM1, P1).

Castrillo (2022) menciona que las habilidades técnicas no solo son necesarias para realizar tareas específicas, sino que también son cruciales para la adaptabilidad en el mercado laboral. Este énfasis en las competencias técnicas se alinea con la teoría que subraya su relevancia para un desempeño profesional eficaz, lo cual resalta la importancia de incorporarlas en el proceso de formación de los estudiantes.

1.2 Habilidades blandas

Los empleadores observan que los egresados muestran actitudes comprometidas y una buena disposición para aprender y colaborar en el trabajo, estiman además que las habilidades

interpersonales, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la puntualidad, son consideradas necesarias. Por ejemplo, uno de los empleadores menciona: "Es importante que cuenten con habilidades como la puntualidad, la responsabilidad [...] que tengan habilidades sociales básicas para relacionarse bien con sus compañeros y jefes" (EM2, P1).

Jaramillo y López (2016) y Rodríguez (2023) coinciden en que las habilidades blandas son fundamentales para el éxito laboral, ya que facilitan las relaciones en el entorno de trabajo y contribuyen al desarrollo de un ambiente armonioso. El enfoque de los entrevistados en la importancia de estas habilidades indica que el programa de formación prepara a los egresados para desempeñarse de forma oportuna en sus puestos de trabajo, lo que está alineado con la teoría que destaca la relevancia de estas competencias en el desempeño profesional.

1.3 Desarrollo personal y crecimiento profesional

Los empleadores observan una evolución positiva en los trabajadores a medida que asumen nuevas responsabilidades y destacan tanto su desarrollo personal como profesional. Un empleador señala: "Él ha ido evolucionando mucho, como que ya tiene sus intereses y funciones, ha ido creciendo personalmente" (EM1, P6).

Schalock (2010), en su libro *Calidad de vida: Un enfoque para todas las personas*, señala que el desarrollo personal es esencial para la autorrealización y una integración efectiva en la sociedad. Este crecimiento de los egresados del Colegio Los Fresnos refleja la importancia de ofrecer oportunidades para el aprendizaje continuo y el desarrollo personal, tal como lo propone Schalock, en línea con la idea de fomentar un crecimiento integral.

Categoría 2: Percepción del empleador sobre el programa

2.1 Preparación previa al trabajo

Los empleadores aprecian las visitas previas y la formación inicial que reciben los estudiantes. Consideran que los egresados llegan bien preparados con una sólida base que facilita su adaptación al trabajo. Un empleador comenta: "Antes de ingresar ellos vienen a hacer visitas con Sebastián para conocer qué es lo que tienen que hacer cuando llegan a trabajar, eso lo encuentro muy bueno e importante de destacar" (EM2, P2).

La formación práctica, vinculada al puesto de trabajo, es clave para un desempeño exitoso en el empleo, según Verdugo (2004). Los empleadores coinciden en que la preparación previa es crucial para que los egresados ingresen con confianza y conocimientos al ambiente laboral. Esta práctica está en línea con la teoría, que subraya la necesidad de una formación previa centrada en las tareas concretas del trabajo.

2.2 Apoyo de Intermediador laboral

Los entrevistados valoran la capacitación proporcionada por Sebastián, intermediador laboral del Colegio Los Fresnos, quien no solo apoya a los jóvenes, sino que también asiste a los trabajadores en su proceso de integración con los egresados. Un empleador menciona:

"Sebastián hace un gran trabajo, apoyando a los chicos cuando ya están insertos laboralmente y bueno también nos capacita a nosotros para aprender de ellos" (EM3, P5).

El concepto de 'apoyo laboral' descrito por Verdugo (2004) resalta la importancia de un entrenador laboral en las fases iniciales, con un retiro gradual para favorecer la integración laboral y fortalecer las relaciones de apoyo que surgen de manera espontánea entre las personas dentro de un entorno.

Los testimonios de los empleadores sobre el apoyo del intermediador laboral del Colegio Los Fresnos reflejan cómo esta estrategia apoya a los egresados a adaptarse, lo que valida la relevancia de este modelo en el proceso de inserción laboral.

Tabla 5. Categorías y subcategorías, Objetivo específico 2

Categoría	Subcategoría	Entrevistados	Referencias
1. Percepción de los docentes sobre el programa	3.1 Desarrollo de habilidades sociolaborales en los estudiantes	<p>D2, P2</p> <p>“Las habilidades blandas, todo lo que es en lo sociolaboral general, es fundamental, porque las otras cosas se pueden aprender dentro del proceso laboral. [...] Nosotros trabajamos la autoestima, la seguridad en sí mismos, que se reconozcan, y lo que tiene que ver también con empoderarlos a ellos como personas capaces.”</p> <p>D3, P2</p> <p>“La mirada transversal y el énfasis en las habilidades sociolaborales generales que se enfatiza muchísimo. [...] Se trabaja explícitamente:</p>	<p>Tal como menciona <i>Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad</i> en 2020, el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades sociales y laborales es un aspecto crucial, que contribuye a incrementar la autonomía personal y la participación social de las personas con discapacidad, además de potenciar la productividad y el rendimiento en las empresas.</p> <p>Las habilidades sociales, son un conjunto de capacidades y destrezas</p>

		<p>flexibilidad, autocontrol, responsabilidad, trabajo en equipo, la capacidad de recibir críticas. Todo eso se trabajó con imágenes, con experiencias concretas de reflexión personal, y eso yo creo que ha sido fundamental.”</p> <p>IL, P2</p> <p>“Desde la perspectiva de las habilidades, trabajamos con habilidades genéricas, básicas y específicas o técnicas por lo tanto ahí tú vas a encontrar todo el ámbito transversal, dirigido a lo valórico, al respeto a la socialización a colaboración y por otra parte en lo que es básico, vas a</p>	<p>interpersonales que permiten la relación con otras personas de forma adecuada, siendo capaces de expresar sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones (Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2020, p.9, citado en Dongil y Cano, 2014).</p> <p>Al referirse a las habilidades laborales se sostiene que son aquellas que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales</p>
--	--	--	---

		encontrar todo lo vinculado al ámbito conceptual. ”	usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados (Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2020, p.9, citado en Dirección de Tratamiento y Rehabilitación Subdirección de Consulta Externa Departamento de Centros de Día, 2010).
	3.2 Beneficios en los estudiantes egresados	D1, P5 “Les ha permitido un crecimiento personal que no va solo desde lo laboral, cachái, porque hay un distinto valor del trabajo, de lo que es	Es considerable mencionar que, la inclusión sociolaboral ofrece una serie de beneficios para los estudiantes con DI, tanto a nivel personal como social.

		<p>ser autosuficiente, de poder comprarte tus cosas, y hay algunos que la vida le cambió a tal punto de ser ellos quienes llevan la casa."</p> <p>D2, P4</p> <p>"Vemos niños, vemos jóvenes, y cuando ellos llegan y cuentan su relato, sus experiencias, uno logra ver a personas empoderadas, uno los ve cómo crecen, en su misma parada, crecen, se sienten felices, van creciendo como personas."</p> <p>IL, P7</p> <p>"Es fabuloso poder mirar en el tiempo a jóvenes que 12 años atrás, 9 años atrás, 7 años atrás, tenían una necesidad</p>	<p>A nivel personal, permite desarrollar habilidades importantes para la vida independiente, como la autonomía, la responsabilidad y la autoestima. Además, brinda la oportunidad de generar ingresos propios y contribuir a la sociedad.</p> <p>A nivel social, la inclusión sociolaboral contribuye a romper las barreras y los estereotipos que existen en torno a las personas con DI. También, aporta a la creación de una sociedad más justa e inclusiva, en donde todas las personas tengan las</p>
--	--	--	--

		<p>importante de contar con apoyo extenso, generalizado, en distintos planos de su vida, y que en la actualidad ellos ya tienen el desarrollo de habilidades que han hecho que se supriman esos apoyos y que aparezca la necesidad de otros acompañamientos”.</p>	<p>mismas oportunidades para desarrollarse y alcanzar su máximo potencial, y por qué no, alcanzar el éxito laboral. (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2022)</p>
	<p>3.4 Trabajo colaborativo como aspecto de mejora</p>	<p>D1, P3 “Yo pienso que más el apoyo multidisciplinario que se pueda generar.”</p> <p>D2, P3 “Articulando mejor las necesidades que se logren presidir fuera se van a poder retroalimentar aquí dentro, por qué no me cabe la menor</p>	<p>SAP Concur Team en 2023, define el trabajo colaborativo como una metodología que se basa en la interacción entre un grupo de personas que buscan alcanzar un objetivo común. A diferencia de otras formas de trabajo en equipo, esta modalidad involucra a un</p>

		<p>duda que, desafíos tenemos muchos.”</p> <p>D3, P4</p> <p>“Necesitamos complementar esa mirada con Terapeuta ocupacional, cierto, tal vez con un psicólogo laboral, un equipo en el fondo que nos vaya permitiendo preparar mejor a los chiquillos para lo que significa también el dejar este espacio.”</p>	<p>mayor número de integrantes y generalmente permite una mayor flexibilidad en la manera en que cada miembro lleva a cabo sus tareas.</p> <p>Esta forma de trabajo puede aplicarse en diversos sectores o disciplinas, siempre que las partes involucradas estén alineadas respecto a lo que significa trabajar en conjunto, así como en los objetivos y metas que se pretenden lograr.</p> <p>El trabajo colaborativo impulsa entre los integrantes de un equipo la generación de ideas</p>
--	--	--	---

			<p>innovadoras, el desarrollo de la creatividad y la habilidad para encontrar soluciones efectivas a los desafíos. Asimismo, fomenta un aprendizaje continuo y fortalece competencias esenciales para desenvolverse en un entorno globalizado y en constante transformación.</p> <p>Esta dinámica de trabajo proporciona acceso inmediato a recursos y conocimientos especializados que no estarían disponibles de manera individual, contribuyendo así al fortalecimiento de la competitividad empresarial y potenciando</p>
--	--	--	---

			el desempeño colectivo. (SAP Concur Team, 2023)
2. Rol y Apoyo del entorno	4.1 Rol de la familia	<p>D1, P2 “La anticipación con la familia creo que es fundamental porque generalmente es la primera barrera”</p> <p>D1, P1 “Influye mucho lo que las familias vayan interponiendo o vayan diciéndoles a ellos o compartan, Traspasen sus miedos, sus aprensiones.”</p> <p>D2, P5 “De ahí cada familia tiene que ver y velar por el futuro de estas personas que pasan a</p>	<p>Según González y Reyes en su artículo ‘El apoyo de la familia en la inserción laboral’, la familia desempeña un papel esencial en el apoyo a la persona con discapacidad intelectual, ajustando el nivel de ayuda de forma flexible para facilitar su autonomía e independencia. Este acompañamiento debe enfocarse en promover habilidades y experiencias</p>

		<p>ser adultos y que no todos tienen la oportunidad de poder desarrollarse y desenvolverse en áreas que uno ni se imagina que existen.”</p>	<p>que contribuyan al crecimiento personal.</p> <p>Gonzales y Reyes, mencionan que, el apoyo inicial debe facilitar el progreso hacia la independencia, ofreciendo oportunidades para asumir riesgos y explorar nuevos contextos. Es clave reforzar la autoestima y autoconfianza, promoviendo la aceptación de las propias capacidades y limitaciones. Además, se debe apoyar en la planificación y establecimiento de metas personales, fomentar la interacción con diversos</p>
--	--	---	--

			<p>grupos sociales, y ajustar las expectativas laborales a las capacidades individuales. Es esencial permitir la asunción de responsabilidades, tanto por decisiones exitosas como fallidas, y crear espacios para tomar decisiones significativas, respetando las elecciones. Finalmente, proporcionar retroalimentación constructiva es fundamental para el aprendizaje continuo.</p> <p>(2020)</p> <p>El propósito es brindar un acompañamiento equilibrado que permita a la persona explorar, aprender y desarrollar sus</p>
--	--	--	--

			<p>habilidades, contribuyendo así a una vida plena y con sentido. Este enfoque fomenta la autodeterminación y asegura una integración activa y enriquecedora en la sociedad. (González y Reyes, 2020)</p>
	<p>4.2 Rol de la escuela</p>	<p>D1, P2</p> <p>“Está dentro del plan del colegio, desde que entran a los niveles laborales, porque claro llegan hasta octavo y octavo es todo como muy básica, cierto, de prepararse para la básica, pero cuando llegan a lo laboral de desde ya hay que incentivarlo a eso a que ellos se proyecten y</p>	<p>Según menciona Prepaup en 2022, el proceso educativo debe ir más allá de la enseñanza de contenidos curriculares y la adquisición de competencias; debe promover una formación integral que incluya el diseño de un proyecto de vida para los estudiantes. Esto significa apoyarlos en</p>

		<p>tengan esas expectativas de ellos mismos”</p> <p>D2, P2</p> <p>“Le damos un énfasis, esa parte de proyectar que hay una vida adulta que viene un futuro con desafíos de vida adulta, pero eso cómo se materializa como lo puede evidenciar los estudiantes los futuros trabajadores es en el campo laboral”</p> <p>D3, P1</p> <p>“Estamos permanentemente hablándoles a las familias de los chiquillos de esta proyección hacia la vida adulta creo que desde ese aspecto por lo menos hay una intencionalidad”, “este</p>	<p>la planificación de su desarrollo personal, social y profesional con miras al futuro.</p> <p>El proyecto de vida es una herramienta educativa que busca que el estudiante identifique sus intereses, fortalezas y metas para construir un camino propio. Diseñar un proyecto de vida vincula los intereses y aspiraciones del estudiante con su experiencia educativa, promoviendo su autonomía y una conexión más significativa con el aprendizaje. Esto fomenta habilidades como la comunicación, la empatía</p>
--	--	---	---

		<p>aspecto que se viene trabajando desde las etapas más tempranas de la escolarización de nuestros chiquillos sumado a las experiencias que se brindan en los talleres laborales ha permitido que con el paso del tiempo y la experiencia de inserción laboral vayan mejorando”</p>	<p>y la toma de decisiones. (Prepaup, 2022)</p> <p>Las dimensiones clave de un proyecto de vida abarcan tres aspectos fundamentales: la dimensión personal, que impulsa al estudiante a conocerse a sí mismo y desarrollar su identidad; la dimensión social, que fomenta la integración y la responsabilidad en el entorno, incentivando cambios positivos; y la dimensión profesional, que orienta a los jóvenes a valorar el trabajo y a planificar su futuro en un contexto laboral. (Prepaup, 2022)</p>
--	--	---	--

			<p>Las escuelas deben implementar actividades que consideren estas dimensiones, guiando al estudiante en la identificación de metas personales y fomentando habilidades de liderazgo y autonomía. El rol de los docentes es fundamental para crear espacios de diálogo y reflexión que conecten la vida académica con la personal y profesional. (Prepaup, 2022)</p> <p>Este enfoque no solo ayuda a los estudiantes a proyectarse hacia el futuro, sino que también fortalece su capacidad</p>
--	--	--	---

			para adaptarse a un mundo cambiante y globalizado.
	4.3 Rol del Intermediador	<p>D2, P1</p> <p>“Y gracias a que tenemos una persona que está, su tarea es ubicar puestos de trabajo en el mercado, acá dentro de nuestra región. Es quien los guía, los orienta y les permite hacer una mejor adaptación para que ellos tengan éxito en sus puestos de trabajo.”</p> <p>D2, P3</p> <p>“Creo que quien está cargo de este programa le ha dado un énfasis, por eso ha sido exitoso, porque hay alguien que está cargo.”</p> <p>IL, P8</p>	<p>La intermediación laboral constituye la puerta de entrada para las personas y empresas a las políticas de empleo, conectando las necesidades del sector productivo con las habilidades y competencias laborales de las personas, articulando la oferta de servicios de empleo, con el fin de mejorar las trayectorias laborales. (Decreto 26, 2000)</p>

		<p>“Desde mi rol como facilitador de procesos laborales, permanentemente estoy en contacto con la red. Estamos siempre intercambiando tanto experiencias como información, opciones.”</p>	
--	--	---	--

El segundo objetivo específico de investigación busca profundizar en la percepción de los docentes sobre las habilidades y competencias desarrolladas por los estudiantes gracias al Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos. Se pretende evaluar la efectividad del programa en el contexto específico de esta institución, tomando en cuenta la visión subjetiva de los profesores, quienes, al tener un contacto directo con los estudiantes, pueden evaluar su desempeño en términos de habilidades técnicas y sociales. A partir de las respuestas de los docentes, se derivan las principales categorías y subcategorías que emergen de sus percepciones y experiencias con los egresados del programa.

Categoría 3: Percepción de los docentes sobre el programa

3.1 Desarrollo de habilidades sociolaborales en los estudiantes

Los docentes han destacado la importancia de las habilidades sociolaborales como base para el éxito laboral, señalando aspectos clave como la flexibilidad, la autoestima y el empoderamiento, que

han trabajado mediante estrategias como la reflexión personal y el trabajo en equipo. En palabras de uno de los docentes: "Trabajamos mucho con ellos en la reflexión personal y en cómo organizarse, porque el trabajo en equipo es clave, además de fortalecer su autoestima para que sean capaces de enfrentarse a un ambiente laboral con seguridad" (D1, P3). También han resaltado la enseñanza explícita de competencias como el autocontrol, la responsabilidad y la capacidad de recibir críticas a través de actividades prácticas.

La Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad (2020) afirma que las habilidades sociolaborales fortalecen la autonomía y la participación social, además de fomentar actitudes clave como el respeto, la colaboración y la responsabilidad. Estas habilidades no solo son necesarias para la vida laboral, sino también para el crecimiento personal y social.

Los datos muestran una convergencia entre las experiencias docentes y la teoría, que destaca las habilidades sociolaborales como fundamentales para el desarrollo integral de los estudiantes. Los docentes observan mejoras en competencias como la autoestima y el trabajo en equipo, lo cual coincide con la literatura que subraya el impacto en la autonomía y la productividad.

3.2 Beneficios en los estudiantes egresados

Los docentes han señalado que la inclusión sociolaboral ha transformado vidas, permitiendo que los estudiantes asuman roles como proveedores y gestionen sus propias necesidades, lo que refleja un empoderamiento evidente y cambios personales significativos observados en sus relatos y actitudes.

Un docente menciona: "El cambio es claro, ellos ya no dependen tanto de apoyos generales, sino que son más autónomos, pueden gestionar sus necesidades y hasta empezar a ser responsables del hogar" (D2, P4).

La inclusión sociolaboral permite a los estudiantes con discapacidades desarrollar habilidades clave para la independencia, además de contribuir a romper estereotipos y construir una sociedad más inclusiva. Generar ingresos y mejorar la autoestima son algunos de los beneficios personales destacados.

La percepción de los docentes y la teoría coinciden en que los beneficios de la inclusión sociolaboral trascienden lo profesional, impactando la autoestima, la independencia y el rol social de los estudiantes. El empoderamiento y la capacidad para gestionar sus vidas son evidencia de los cambios positivos.

3.4 Trabajo colaborativo como aspecto de mejora

Los docentes han identificado el apoyo multidisciplinario como un elemento clave para mejorar la preparación de los estudiantes, sugiriendo una articulación más efectiva entre las necesidades internas y externas para lograr un acompañamiento más adecuado. Un docente comenta: "El trabajo multidisciplinario entre los docentes, terapeutas y psicólogos sería un paso crucial para apoyar a los estudiantes en su transición al mundo laboral" (D3, P2).

Según SAP Concur Team (2023), el trabajo colaborativo fomenta la generación de ideas, la resolución creativa de problemas y el acceso a recursos especializados. La metodología permite alcanzar objetivos comunes mediante la sinergia de un equipo diverso.

Existe un consenso entre la práctica y la teoría sobre la importancia del trabajo colaborativo para fortalecer las intervenciones. Mientras los docentes sugieren integrar más profesionales para mejorar el proceso, la literatura destaca los beneficios de la interdisciplinariedad para enfrentar desafíos complejos.

Categoría 4: Rol y apoyo del entorno

4.1 Rol de la familia

Los docentes destacan que la familia puede ser una barrera inicial o un apoyo crucial en la preparación de los estudiantes para su futuro laboral. La anticipación de los desafíos y el apoyo emocional son aspectos clave en el proceso educativo (D1, P2; D1, P1). La familia juega un papel en la transmisión de valores y en la planificación de metas para el futuro de los jóvenes (D2, P5). La literatura refuerza esta idea al indicar que el apoyo familiar debe ser flexible y gradual, promoviendo la autonomía e independencia de los estudiantes (González y Reyes, 2020). Este acompañamiento equilibrado fomenta la autodeterminación y la integración activa de los estudiantes en la sociedad.

4.2 Rol de la escuela

Los docentes afirman que la escuela tiene un enfoque claro en la proyección hacia la vida adulta desde las etapas más tempranas, destacando la importancia de prepararse para el mundo laboral mediante la creación de expectativas para los estudiantes (D1, P2; D2, P2). La escuela proporciona herramientas y contextos de aprendizaje que ayudan a los estudiantes a visualizar su futuro y adaptarse a los desafíos laborales (D3, P1).

Según la teoría del proyecto de vida de Prepaup (2022), la escuela tiene la responsabilidad de guiar a los estudiantes a través de un proceso integral que abarca dimensiones personales, sociales y profesionales. De esta forma, la institución fomenta la autonomía, la responsabilidad y el liderazgo, elementos clave para la transición exitosa hacia la vida adulta y laboral.

4.3 Rol del Intermediador

Los docentes reconocen la importancia del intermediador en guiar a los estudiantes en su transición al mundo laboral, destacando su capacidad para adaptarse a las necesidades del mercado y proporcionar una orientación que asegura el éxito en los puestos de trabajo (D2, P1; D2, P3). Este apoyo se valora como un componente esencial para la inserción laboral de los estudiantes.

El rol del intermediador se complementa con lo mencionado en la política de intermediación laboral, que define esta función como crucial para conectar las necesidades del mercado con las habilidades de los trabajadores, mejorando las trayectorias laborales y asegurando que los estudiantes se adapten con éxito a sus nuevos roles en el trabajo (Decreto 26, 2000).

Para la Categoría 4, los datos confirman que el éxito del proceso de inserción laboral de los estudiantes depende de la colaboración activa y el rol crucial desempeñado por la familia, la escuela y el intermediador laboral. El apoyo familiar debe ser flexible, proporcionando tanto guía emocional como práctica para promover la autonomía. La escuela, por su parte, debe asegurar que los estudiantes se proyecten hacia un futuro laboral desde etapas tempranas y fomentar habilidades clave para la vida adulta. Finalmente, el intermediador laboral juega un papel esencial en facilitar la transición al mercado laboral, actuando como puente entre los estudiantes y las oportunidades disponibles. Esta sinergia entre los actores claves en el proceso educativo-laboral refuerza la efectividad del programa de inserción laboral y facilita el desarrollo integral de los estudiantes.

Tabla 6. Categorías y subcategorías, Objetivo específico 3

Categoría	Subcategoría	Entrevistados	Referencias
5. Percepción del estudiante sobre el proceso de inserción laboral	5.1 Apoyo docente	<p>ES1, P2</p> <p>“La profe Lily que siempre me decía que yo podía, que yo era capaz de muchas cosas, que yo no quería ver y ese fue un apoyo muy importante para mí. “... Después el Sebastián cuando me ofreció práctica.”</p> <p>ES2, P2</p> <p>“Me ayudaron mucho en mi tiempo y aunque igual estaban muy ocupados con los otros estudiantes igual me dieron mi tiempo para ayudarme a mí.”</p> <p>ES3, P2</p> <p>“los profes siempre han estado para mí en cada transcurso y en cada duda, que siempre tengo yo.”</p>	<p>En el documento “Lazos significativos entre educadores y estudiantes” del Ministerio de Educación en 2021, se describe que la Ley General de Educación (Art. 2°) entrega directrices claras respecto al rol que tiene la educación como un proceso de aprendizaje multidisciplinar e integral que permite alcanzar desarrollos en diferentes niveles.</p>

		<p>ES3, P8</p> <p>“El profe Seba es como que nos ayuda a cada uno y nos apoya y nos da un apoyo enorme.”</p>	<p>El rol docente desde una dimensión integrativa no sólo implica una responsabilidad en la movilización de conocimientos de la disciplina que enseña, si no, que refiere también al rol pedagógico, es decir, al compromiso con la formación y el desarrollo de actitudes, valores y habilidades que permitan el desarrollo integral de las y los estudiantes.</p>
	<p>5.2 Preparación para el</p>	<p>ES1, P3</p> <p>“Que tenía que ser puntual.”</p>	<p>La contratación de PcD aporta una variedad de</p>

	<p>ambiente laboral</p>	<p>ES1, P4 “Que hay que ser responsable, trabajador y empeñoso.”</p> <p>ES2, P3 “Me ayudo a ser más paciente , poder escuchar más las cosas, a obedecer órdenes.”</p> <p>ES2, P4 “Me enseñaron muchos valores, como el respeto, la confianza entre compañeros y eso me ayudó a fluir más con mis compañeros de trabajo y así avanzar más.”</p> <p>ES3, P3 “y yo me sentí bien con los nuevos amigos, nuevos compañeros que hay que ser siempre muy solidario”</p> <p>ES3, P4</p>	<p>habilidades y perspectivas únicas al equipo, lo que puede enriquecer el entorno laboral y fomentar la innovación. La diversidad en el pensamiento y las experiencias puede conducir a soluciones más creativas y efectivas para los desafíos empresariales. (Zondek, 2015)</p>
--	-----------------------------	--	---

		<p>“Bueno me enseñó a tener siempre el respeto y la ayuda siempre de cada uno de los trabajadores y compañeros cuando necesiten ayuda y apoyo.”</p>	
	5.3 Sentido de pertenencia	<p>ES 1, P1</p> <p>“Tener las mismas oportunidades de todos, ahora de tener un trabajo, de tener una calidad para tener una oportunidad de nivelar mis estudios para yo tener pega en cualquier lado. He sentido que he tenido muchas oportunidades buenas”</p> <p>ES 2, P1</p> <p>“Me sentí súper útil cuando me decían que podría empezar a trabajar, cuando me dieron ese incentivo de poder hacer algo más, sentía que avanzaba y en eso estoy</p>	<p>El sentido de pertenencia es una necesidad humana fundamental que también se manifiesta en el ámbito laboral. Al crear entornos de trabajo donde los empleados se sientan valorados y conectados, las organizaciones pueden mejorar el desempeño, aumentar la satisfacción laboral y</p>

		<p>muy contento y le agradezco mucho al colegio como tal.”</p> <p>ES 3, P1</p> <p>“Desde que llegué del año 2017, me he traído muchas cosas que siempre he sabido que van a explotar mi potencial, y yo siempre quise demostrar lo que siempre he sido y lo que voy a ser siempre toda mi vida.”</p>	<p>fomentar una cultura organizacional más saludable. (Maslow, 1943)</p>
<p>6. Percepción de la familia sobre el proceso de inserción y desarrollo laboral</p>	<p>6.1 Mejora en la interacción social</p>	<p>FAM1, P4</p> <p>“Igual harto lo ha ayudado el cine, lo ha ayudado mucho con los amigos que tiene, porque ha tenido muchos avances con ellos”</p> <p>FAM3, P2</p> <p>“Mejorar su interacción con los demás.”</p>	<p>El trabajo constituye uno de los principales mecanismos de inclusión social pues, entre otros atributos, provee seguridad personal y familiar, permite a las personas proyectar el futuro y les provee recursos</p>

		<p>FAM2, P3</p> <p>“Esos talleres lo ayudaron a aprender cómo comportarse en un ambiente de trabajo y a mejorar su interacción con los demás”.</p>	<p>para realizar sus proyectos. El espacio laboral es uno de los que más contribuye al bienestar y la salud de las personas, ya que además de proporcionar acceso a ingresos monetarios, influye en el desarrollo personal, en el establecimiento de vínculos interpersonales y la incorporación de las personas a redes de contactos y relaciones sociales (División de Observatorio Social, 2022, p. 8, como se cita en Siegrist et al., 2004).</p>
--	--	--	---

	<p>6.2 Confianza, seguridad familiar y acompañamiento en el proceso</p>	<p>FAM1, P6 “Tiene harta confianza, mucha confianza y uno también que ve que se desenvuelve bien, ya nos podemos morir tranquilos porque se puede desenvolver solito.”</p> <p>FAM2, P8 “pero sobre todo nos ayuda a crecer como mamá y a tener autoconfianza en uno mismo y que nuestros hijos si van a poder, que si pueden.”</p> <p>FAM3, P8 “ver a mi hijo crecer de esta manera es algo que no tiene precio y algo que en algún momento jamás pensé que pasaría, porque teníamos mucho miedo de dar el paso o quizás de soltarlo para que él pudiera volar por sí solo.”</p>	<p>El empleo representa un paso hacia la independencia para la persona con discapacidad, lo cual alivia la preocupación de los padres sobre la dependencia económica y social de su hijo. El empleo puede también mejorar la autoestima del joven, lo que reduce la ansiedad familiar relacionada con su desarrollo personal y social.</p> <p>Además, el trabajo proporciona una estructura diaria, lo cual favorece la</p>
--	---	---	---

		<p>FAM3, P1</p> <p>“Desde el primer momento, nos sentimos acompañados.”</p>	<p>autonomía y las habilidades sociales de la persona con discapacidad, elementos que refuerzan la estabilidad y seguridad de la familia. Según la Fundación ConTrabajo, el fomentar la autonomía a través de la inclusión laboral es clave para un desarrollo integral, y el apoyo constante en el proceso es fundamental para la familia (Fundación ConTrabajo, 2024)</p>
--	--	---	---

			<p>También se destaca que el entorno laboral inclusivo no solo beneficia al individuo con discapacidad, sino que también genera una percepción de aceptación en la sociedad, lo que disminuye los temores de exclusión. Este tipo de inclusión social y laboral contribuye a la calidad de vida tanto del trabajador como de su familia, proporcionando un sentido de realización personal y familiar.</p> <p>(Fundación ConTrabajo, 2024)</p>
--	--	--	--

El tercer objetivo específico de esta investigación se enfoca en recopilar información sobre las experiencias personales de los jóvenes trabajadores con Discapacidad Intelectual egresados del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de Viña del Mar y sus familias, en el proceso de inserción y desarrollo laboral. Para abordar este objetivo, se llevó a cabo un análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a los egresados y sus familias, identificando las principales categorías y subcategorías que emergen de sus percepciones y vivencias durante su participación en el programa. A continuación, se presentan las categorías y subcategorías que reflejan las áreas clave según las experiencias compartidas.

Categoría 5: Percepción del estudiante sobre el proceso de inserción laboral

5.1 Apoyo docente

Los estudiantes expresan un fuerte vínculo con los docentes, quienes desempeñan un papel crucial en su desarrollo tanto personal como laboral. Según un testimonio de un estudiante, “la profe Lily siempre me decía que yo podía, que era capaz de muchas cosas, que no quería ver” (ES1, P2), lo que refleja cómo el apoyo emocional de los docentes genera un sentido de confianza y seguridad en los estudiantes. Lo que coincide plenamente con lo que estipula Ministerio de educación, Los docentes no sólo transmiten conocimientos, sino también fomentan habilidades y valores, lo que facilita el proceso de inserción laboral al preparar emocionalmente a los estudiantes para los retos del trabajo. Este tipo de apoyo es considerado esencial, pues el rol docente va más allá de la enseñanza académica y se enfoca en el desarrollo integral de los estudiantes, ayudándolos a enfrentarse a distintos contextos, como el laboral.

5.2 Preparación para el ambiente laboral

Los estudiantes destacan la preparación recibida sobre aspectos fundamentales como la puntualidad, la responsabilidad y el respeto. Por ejemplo, uno de los estudiantes expresó: "Me enseñaron muchos valores, como el respeto, la confianza entre compañeros" (ES2, P4). Estas competencias son esenciales en el entorno laboral, y los estudiantes muestran cómo las enseñanzas sobre valores y habilidades interpersonales mejoran sus interacciones con compañeros y empleadores. Un docente también menciona que los jóvenes "llegan con una buena base" gracias al enfoque en la formación previa a la inserción laboral (EM3, P2). Estos aprendizajes reflejan el enfoque educativo que pone énfasis en fortalecer habilidades laborales generales, como la puntualidad y la responsabilidad, que según Zondek (2015), son cruciales para la integración de personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.

5.3 Sentido de pertenencia

Los estudiantes experimentan un fuerte sentido de pertenencia tanto en el colegio como en el entorno laboral. Este sentido de inclusión es fundamental para su bienestar emocional y su desempeño laboral. Como menciona un estudiante, "desde que llegué en el año 2017, he aprendido muchas cosas que siempre he sabido que van a explotar mi potencial" (ES 3, P1). La oportunidad de demostrar su potencial en el entorno laboral contribuye significativamente a su identidad personal y profesional. Los testimonios de los estudiantes sobre el sentido de pertenencia se alinean con el concepto de engagement laboral, lo que subraya cómo sentirse apoyados y valorados facilita la integración efectiva y el éxito en el ambiente laboral.

El apoyo docente, la preparación adecuada para el ambiente laboral y el sentido de pertenencia son componentes clave para asegurar una inserción laboral exitosa de los estudiantes. Los testimonios de estudiantes, docentes y familias demuestran que estos factores son fundamentales para mejorar no solo las habilidades laborales, sino también la autoestima y la integración de los estudiantes en el entorno laboral, facilitando su desarrollo personal y profesional.

Categoría 6: Percepción de la familia sobre el proceso de inserción y desarrollo laboral

6.1 Mejora en la interacción social

Las familias mencionan cómo el proceso de inserción laboral ha permitido que los jóvenes mejoren sus habilidades para interactuar con sus compañeros y otros, tanto en el ámbito laboral como en su vida social (FAM1, P4; FAM2, P3). Los talleres específicos ayudan a los jóvenes a aprender a comportarse en un entorno de trabajo, promoviendo interacciones sociales positivas (FAM3, P2).

El trabajo, además de proporcionar estabilidad económica, facilita el desarrollo personal y el establecimiento de redes sociales, lo cual contribuye a la inclusión social de la persona con discapacidad (Siegrist et al., 2004; División de Observatorio Social, 2022). La mejora en la interacción social que se observa en los jóvenes refuerza su integración tanto en el entorno laboral como en la sociedad.

6.2 Confianza, seguridad familiar y acompañamiento en el proceso

Las familias revelan que la inclusión laboral de sus hijos no solo mejora su confianza, sino que también brinda una sensación de seguridad para los padres, quienes ven cómo sus hijos logran desenvolverse de manera autónoma (FAM1, P6; FAM2, P8). Esta mejora en la independencia reduce

las preocupaciones familiares sobre la dependencia económica y social de los jóvenes (FAM3, P8).

Además, el apoyo constante durante todo el proceso de inserción ha sido esencial para que los padres se sientan acompañados y seguros en la transición de sus hijos al mundo laboral (FAM3, P1).

El empleo no solo representa un paso hacia la independencia de la persona con discapacidad, sino que también tiene un impacto directo en la familia, al disminuir la ansiedad relacionada con el desarrollo personal y social del joven. Esta independencia genera estabilidad y refuerza la autoestima, tanto en los trabajadores como en sus familias (Fundación ConTrabajo, 2024). La continua intervención y acompañamiento en el proceso de inserción laboral, por parte de instituciones como el Colegio Los Fresnos, asegura una adaptación más fluida y exitosa, lo que también contribuye a la seguridad y bienestar familiar.

En conjunto, estas subcategorías muestran cómo la inserción laboral, a través de la mejora de la interacción social y la generación de confianza y seguridad, no solo transforma la vida del joven trabajador, sino también alivia las preocupaciones y temores de la familia. El acompañamiento en todo el proceso es clave para que ambos, jóvenes y familias, experimenten un desarrollo positivo y una integración efectiva en la sociedad.

7. Resultados

A partir de los datos obtenidos a través de entrevistas con empleadores (EM), docentes (D), estudiantes (ES) y sus familias (FAM), se responden las preguntas de investigación en relación con el Programa de Inserción y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos, y su impacto en las habilidades, el empleo, y el bienestar de los egresados.

¿Cómo influye el programa en las habilidades y el conocimiento laboral de los estudiantes?

El programa se enfoca tanto en habilidades técnicas como en habilidades blandas. Docentes como D2 y D3 destacan que se les enseña a los estudiantes a desarrollar habilidades sociolaborales generales como la flexibilidad, el autocontrol, la responsabilidad y el trabajo en equipo, fundamentales para un desempeño laboral eficaz. Además, el intermediador laboral (IL) menciona que se trabaja con habilidades tanto genéricas como específicas, lo que cubre aspectos valóricos y técnicos esenciales para su integración en el mundo laboral.

Los estudiantes confirman este impacto. Por ejemplo, ES1 menciona que aprendió a ser más puntual, responsable, trabajador y empeñoso (ES1, P3, P4), mientras que ES2 subraya cómo mejoraron sus habilidades sociales para trabajar en equipo, como el respeto y la confianza (ES2, P4). Este enfoque integral ayuda a los estudiantes a desarrollarse como personas capaces y con una mayor autoestima (D2, P2).

¿En qué medida el programa apoya a los estudiantes a conseguir un trabajo después de egresar?

El programa de inserción laboral ofrece un apoyo clave en la transición al empleo. Docentes como D2 mencionan que los estudiantes son empoderados con habilidades prácticas y con el apoyo de un

intermediario como Sebastián, quien asegura que los estudiantes estén bien preparados para sus puestos de trabajo (ES1, P2; ES2, P2). Además, el intermediario laboral afirma que gracias a las visitas previas y el entrenamiento previo al trabajo, los estudiantes llegan con un conocimiento básico que facilita su adaptación al entorno laboral (IL, P2).

Las familias también evidencian este apoyo, como lo demuestra FAM3, que expresa el orgullo de ver a su hijo desarrollarse hasta el punto de poder “volar por sí solo” (FAM3, P8). Además, los testimonios de los empleadores indican que los estudiantes llegan con habilidades necesarias para realizar su trabajo, lo cual facilita su inserción en los equipos laborales (EM1, P2; EM2, P3).

¿En qué medida el programa impacta en el bienestar emocional y material de los estudiantes?

El impacto del programa va más allá del ámbito laboral. Los docentes coinciden en que la autonomía y el empoderamiento son esenciales en el proceso. D1 señala que algunos estudiantes han experimentado una transformación tan profunda que ahora son ellos quienes sostienen económicamente a sus familias (D1, P5). Este cambio refuerza no solo su bienestar material, sino también su bienestar emocional, pues se sienten útiles y con confianza en sus capacidades.

Por otro lado, las familias como FAM1 y FAM2 mencionan cómo el programa ha permitido a los estudiantes adquirir autonomía y confianza, lo que mejora su desempeño y su sentimiento de pertenencia (FAM1, P6; FAM2, P8). La autonomía lograda se considera fundamental, ya que no solo les permite acceder a un trabajo, sino también les otorga la capacidad de tomar decisiones importantes en su vida cotidiana (FAM3, P8).

¿Cómo perciben los egresados, los docentes, las familias y los empleadores la preparación y desempeño laboral de los egresados del programa?

La preparación y el desempeño de los egresados es altamente valorado por todos los actores. Los estudiantes como ES2 y ES3 destacan la constante ayuda y apoyo recibido tanto de sus docentes como del intermediador laboral, lo que facilita su inserción laboral (ES2, P2; ES3, P2). Las familias también reconocen la evolución de sus hijos, quienes ahora demuestran mayor autoconfianza y capacidad para interactuar con sus compañeros y supervisores (FAM2, P3; FAM1, P6).

Desde el punto de vista de los empleadores, los estudiantes han mostrado un compromiso y dedicación notables en sus tareas laborales, con un claro crecimiento en sus habilidades y responsabilidades a medida que avanzan en sus trabajos (EM2, P2; EM3, P8). Esta adaptabilidad y motivación son esenciales para su desempeño exitoso dentro de los equipos laborales.

En conclusión, el programa de inserción laboral ha tenido un impacto significativo en el desarrollo de habilidades tanto técnicas como sociolaborales en los estudiantes. Este enfoque integral no solo mejora sus oportunidades laborales, sino que también fortalece su bienestar emocional y material, creando un ciclo positivo que beneficia tanto a los estudiantes como a sus familias y empleadores.

8. Conclusiones

Según los datos obtenidos en esta investigación, es pertinente mencionar que, el programa de Intermediación y Colocación del Colegio Los Fresnos, destaca por formar trabajadores con base en habilidades blandas y una actitud proactiva, características altamente valoradas por las empresas. No obstante, se han identificado áreas de mejora que permitirían optimizar la preparación de los egresados.

El éxito del programa radica en su enfoque integral, que combina la formación técnica con el desarrollo personal, destacando la relevancia del acompañamiento personalizado y la adaptación a las demandas del mercado laboral. Este enfoque ha demostrado ser una herramienta eficaz para preparar a los estudiantes para su incorporación.

Asimismo, el programa de inserción laboral ha probado ser una iniciativa valiosa que genera beneficios tanto para los estudiantes como para sus familias y la institución educativa en su conjunto. Sin embargo, resulta fundamental continuar trabajando en la personalización de las estrategias y en el seguimiento a largo plazo de los egresados para maximizar su impacto y garantizar el éxito sostenible de los participantes.

En relación a la percepción de los docentes respecto al programa de intermediación y colocación laboral, consideran que este no se limita a habilidades técnicas, sino que enfatiza el desarrollo de habilidades sociolaborales como la autoestima, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la flexibilidad. Estas habilidades son consideradas fundamentales para el éxito en el mundo laboral, contribuyendo a empoderar a los estudiantes, brindándoles confianza en sí mismos y una visión más positiva del futuro. Además, ha favorecido en el crecimiento personal que trasciende el ámbito

laboral, preparándolos para los desafíos de la vida adulta, fomentando la autonomía, la responsabilidad y la capacidad de tomar decisiones. Demostrando habilidades sólidas para trabajar en equipo y colaborar con otros, lo cual es valorado por las empresas.

Reconocen la importancia de la familia y el entorno en el proceso de inserción laboral y destacan la necesidad de una colaboración estrecha entre la escuela y la familia, sugiriendo además la necesidad de un enfoque más integral que incluya el apoyo de otros profesionales como terapeutas ocupacionales y psicólogos laborales.

Luego del análisis de las respuestas dadas por los estudiantes como sus familias coinciden en que el programa ha tenido un impacto muy positivo en el desarrollo de habilidades sociales, laborales y personales de los jóvenes, los ha ayudado a sentirse más seguros de sí mismos y capaces de enfrentar nuevos desafíos, se sienten mejor preparados para ingresar al mercado laboral y desarrollarse profesionalmente.

Tanto los estudiantes como las familias valoran el apoyo y acompañamiento brindado por los docentes y el programa en general, sugiriendo algunas mejoras, como un enfoque más personalizado y una mayor conexión con empresas para ofrecer más oportunidades de prácticas.

Por lo tanto, el programa de intermediación y colocación laboral ha demostrado ser una herramienta efectiva para preparar a los estudiantes para la transición al mundo laboral. Sin embargo, es importante continuar trabajando en su mejora y fortalecimiento para garantizar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de éxito.

En resumen, el programa ha logrado desarrollar en los estudiantes habilidades clave para el éxito laboral y personal, ha fomentado su empoderamiento y ha contribuido a su preparación para la vida adulta.

8.1 Limitaciones

Según Roberto Hernández Sampieri en su texto "Metodología de la Investigación", las limitaciones en un proceso de investigación se refieren a las restricciones o condiciones que pueden afectar el desarrollo y los resultados de un estudio. Estas limitaciones pueden incluir:

1. Recursos Limitados: Falta de tiempo, financiamiento o personal para llevar a cabo la investigación de manera adecuada.
2. Acceso a la Información: Dificultades para obtener datos relevantes o acceso a la población de estudio.
3. Muestra: Problemas relacionados con el tamaño o la representatividad de la muestra, que pueden influir en la generalización de los resultados.
4. Instrumentos de Medición: Limitaciones en la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para recolectar datos.
5. Factores Externos: Influencias externas que pueden alterar el comportamiento de los participantes o el contexto de la investigación.
6. Subjetividad: Posibles sesgos del investigador que pueden afectar la interpretación de los datos.

Estas limitaciones son importantes de considerar, ya que pueden impactar la calidad y la aplicabilidad de los hallazgos de la investigación.

Este proceso de investigación se vio enfrentada a las siguientes limitaciones:

- Plazos ajustados para la recolección de datos.
- Muestra disgregada por la comuna, lo que dificultó la recolección de datos.
- Temor y aprehensión de los egresados del programa a ser entrevistados.
- Dificultad para reclutar a los participantes y aplicar el instrumento de evaluación.

8.2 Proyecciones

Las proyecciones en una investigación se refieren a las estimaciones o anticipaciones que se hacen sobre el futuro, basadas en los datos y hallazgos obtenidos durante el estudio. Estas proyecciones ayudan a prever tendencias, comportamientos o resultados que podrían surgir en situaciones similares (Hernández et al. 2014).

Por lo anterior, en esta investigación ha de considerarse las siguientes proyecciones:

1. Transitar hacia un estudio de campo, con el fin de obtener datos directos y reales del entorno estudiado, lo que puede ofrecer una perspectiva más detallada que los datos secundarios. Del mismo modo, este brinda la oportunidad de observar situaciones en tiempo real, lo que puede ser crucial para entender dinámicas complejas. En resumen, es una forma efectiva de validar las hipótesis planteadas y enriquecer la investigación con información de primera mano.
2. Ampliar la población a estudiar: Esta decisión se fundamenta en la búsqueda de una comprensión más integral y representativa del fenómeno que se está analizando, cuya justificación radica en:

- **Diversidad de Perspectivas:** Ampliar la población a estudiar permite capturar una gama más amplia de experiencias y opiniones. Esto es crucial para entender cómo diferentes grupos pueden verse afectados de manera distinta por el fenómeno en cuestión. La diversidad en la muestra enriquecerá los hallazgos y proporcionará un contexto más completo.
- **Generalización de Resultados:** una muestra más amplia y variada aumenta la validez externa de los resultados. Al incluir diferentes subgrupos, se logran hacer inferencias más sólidas y generalizables sobre la población total, lo que es esencial para la aplicabilidad de conclusiones en contextos más amplios.
- **Identificación de tendencias y patrones:** Con una población más extensa, es más probable identificar tendencias y patrones que podrían pasar desapercibidos en una muestra más reducida. Esto puede llevar a descubrimientos significativos que podrían influir en políticas, prácticas o futuras investigaciones.
- **Reducción de sesgos:** Ampliar la población a estudiar ayuda a mitigar sesgos que pueden surgir de una muestra limitada. Al incluir diferentes demografías, contextos y experiencias, se maximiza la obtención de una visión más equilibrada y objetiva del fenómeno.
- **Fortalecimiento de la relevancia social:** Al considerar una población más amplia, la investigación puede abordar problemas que afectan a un mayor número de personas. Esto no solo aumenta la relevancia social de la investigación, sino que también puede atraer la atención de partes interesadas y financiadores que buscan soluciones a problemas más amplios.

3. Fomento de Buenas Prácticas en Inserción Laboral a través de la entrega de los resultados obtenidos en esta investigación a la escuela estudiada. Se busca no solo informar, sino también incentivar a la institución a publicar sus buenas prácticas en relación a la inserción laboral de sus estudiantes. Al compartir sus experiencias y estrategias exitosas, la escuela no solo fortalecerá su propia comunidad educativa, sino que también podrá servir de modelo para otras instituciones en situaciones similares. Además, se propone la creación de redes de colaboración con otros colegios que enfrenten desafíos parecidos. Estas redes permitirán el intercambio de ideas, recursos y experiencias, enriqueciendo así el proceso de inserción laboral y ampliando las oportunidades para los estudiantes. De esta manera, se espera que la escuela se convierta en un referente en la materia, promoviendo un entorno de aprendizaje y apoyo mutuo que beneficie a todos los involucrados.

Referencias

- *Abdala, Ernesto. (2000) Evaluación de Impacto: Un Reto Ineludible para los Programas de Capacitación Juvenil, Uruguay.* <https://www.oitcinterfor.org/node/5780>
- *Beneficios de la inclusión laboral – Grupo Asyste. (2023). Grupo Asyste -.* <https://www.asyste.cl/beneficios-de-la-inclusion-laboral/#:~:text=Beneficios%20personales%3A%20La%20inclusi%C3%B3n%20laboral,desarrollar%20nuevas%20habilidades%20y%20conocimientos.>
- *División Educación General. (2020). Procesos organizativos generales, nivel laboral. En Especial Mineduc.* <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2020/03/ORD.-DEG-N59-17-Ene-2020-Procesos-Organizativos-generales-Nivel-Laboral-Exp.-2308.pdf>
- *División de Observatorio Social. (2022). Informe sobre la situación de bienestar de las personas con discapacidad:: Participación en el mercado laboral y bienestar de las personas con discapacidad. En Ministerio de Desarrollo Social.* https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/Informe_sobre_la_situacion_de_bienestar_de_las_personas_con_discapacidad.pdf
- *Castrillo, V. I. (2023). Habilidades para el trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas? Factor Trabajo.* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- *Cursalab. (2024). Guía completa para generar sentido de pertenencia laboral. Cursalab.* <https://cursalab.io/blog/genera-sentido-de-pertenencia/#:~:text=en%20el%20trabajo.>

[,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20sentido%20de%20pertenencia%20laboral%3F,la%20cul-
tura%20de%20la%20empresa.](#)

- *Decreto exento N° 87 Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental, (1990) (Ministerio de Educación (MINEDUC)). <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304231709370.DecretoN87.pdf>*
- *Definición de discapacidad intelectual. (s. f.). <https://creena.educacion.navarra.es/web/necesidades-educativas-especiales/equipo-de-psiquicos/discapacidad-intelectualp/definicion-de-discapacidad-intelectual/>*
- *Del Congreso Nacional, B. (s/f.). Biblioteca del Congreso Nacional. www.bcn.cl/leychile. <https://bcn.cl/2k6qn>*
- *Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162–167. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009*
- *Indetec. (2010). *Gestión Pública y Presupuesto para Resultados: Evaluación del Impacto de Programas y Proyectos de Desarrollo*. 1library. <https://1library.co/document/q20i1qjz-gestion-publica-y-presupuesto-para-resultados.html>*
- *Formación. (2024). *La importancia de desarrollar habilidades técnicas en la industria*. FDI. <https://www.fdiformacion.com/la-importancia-de-desarrollar-habilidades-tecnicas-en-la-industria/#:~:text=Aqu%C3%AD%20radica%20su%20importancia%3A%20son,y%20capacida d%20para%20resolver%20problemas>*
- *Fuentes Pino, A., *Organización de Estado Iberoamericanos OEI & Unidad de Formación Integral y Convivencia Escolar (FICE) de la Dirección de Educación General (DEG) del**

Ministerio de Educación. (2021). *Lazos significativos entre educadores y estudiantes:*

Herramientas para fortalecer el vínculo pedagógico. Organización de Estado

Iberoamericanos OEI. [https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-](https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/09/Lazos-significativos-entre-educadores-y-estudiantes.pdf)

[content/uploads/2021/09/Lazos-significativos-entre-educadores-y-estudiantes.pdf](https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/09/Lazos-significativos-entre-educadores-y-estudiantes.pdf)

- *Fundación Emplea. (2020). ¿Cómo gestionar la evaluación de las habilidades socio-laborales de las personas con discapacidad desde el Gobierno local? En CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.*
<https://www.ilo.org/es/publications/guia-2-como-gestionar-la-evaluacion-de-las-habilidades-socio-laborales-de>
- *Fundación Síndrome de Down de Madrid, Reyes, S., & González, A. (s. f.). El apoyo de la familia en la inserción laboral. Down21.* <https://www.down21.org/empleo/103-el-apoyo-de-la-familia-en-la-insercion-laboral.html>
- *Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y representaciones, 7(1), 201.* <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- *La importancia del proyecto de vida de un estudiante. (s/f).*
<https://blog.up.edu.mx/prepaup/la-importancia-del-proyecto-de-vida-de-un-estudiante>
- *La importancia del trabajo colaborativo para el éxito organizacional. (s/f). SAP Concur CL.*
<https://www.concur.cl/blog/article/trabajo-colaborativo#:~:text=El%20trabajo%20colaborativo%20influye%20positivamente,lograr%>
- *Ministerio de Planificación. (2010). Ley N° 20.422. En Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

- *Ministerio Secretaría regional de Gobierno. (2012) Ley N° 20.609. En Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://bcn.cl/2q7mr>*
- *Ministerio de Desarrollo Social. (2017) Ley N° 21.015: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. En Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>*
- *Lisboa, J. L. C. (2018). INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS, TEÓRICOS y METODOLÓGICOS. <https://www.redalyc.org/journal/5257/525762351005/html/#:~:text=Paulo%20Freire%3A%20Plantea%20que%20la,lo%20cual%20implica%20cultivar%20el>*
- *López, M. J. (2023). Metodología del empleo con apoyo para inclusiones sostenibles. Fundación ConTrabajo. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/el-empleo-con-apoyo/>*
- *Masis, A. J. L. R. (s/f). Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad. Cbm.org. Recuperado el 4 de diciembre de 2024, de https://www.cbm.org/fileadmin/user_upload/Publicaciones/GuiasYHerramientasInclusionLaboralPcD_CBM_web.pdf*
- *Ministerio de Educación Chile, Quintana, M. Q., & Barrera, D. (2013). GUÍA DE EDUCACIÓN PARA LA TRANSICIÓN. En Especial Mineduc. <https://especial.mineduc.cl/recursos-apoyo-al-aprendizaje/recursos-las-los-docentes/guia-educacion-la-transicion/>*
- *Mineduc. (2021). Lazos significativos entre educadores y estudiantes: Herramientas para fortalecer el vínculo pedagógico. Convivencia Para Ciudadanía.*

<https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/09/Lazos-significativos-entre-educadores-y-estudiantes.pdf>

- *Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial. (2005). Política Nacional de Educación Especial: Nuestro Compromiso con la Diversidad. En Especial Mineduc. <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/POLITICAEDUCESP.pdf>*
- *Organismo Demandante: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2016). "EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN y CARACTERIZACIÓN DEL PROGRAMA MÁS CAPAZ AÑO 2015 LÍNEA DISCAPACIDAD" ID 45-1-LE16. Sence. https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-6445_archivo_01.pdf*
- *PEI Los Fresnos 2021 (2021). Colegio Los Fresnos <https://colegiolosfresnos.cl/>*
- *Servicio Nacional de la Discapacidad. (2020). https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/8323/senadis-y-oit-lanzan-aprendiendo-a-incluir-una-comunidad-virtual-gratuita-por-la-inclusion-y-participacion-de-las-personas-con-discapacidad*
- *Recursos, B. (2024). Sentido de pertenencia: Cómo impacta en la motivación y productividad - Betterfly. Betterfly. <https://betterfly.com/blog/sentido-de-pertenencia-como-impacta-en-la-motivacion-y-productividad-laboral/>*
- *Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2022). III Estudio Nacional de la Discapacidad, III ENDISC. https://www.senadis.gob.cl/paq/693/2004/iii_estudio_nacional_de_la_discapacidad*

- Stewart, L. (2024). *Estudio transversal en investigación. ATLAS.ti.*
<https://atlasti.com/es/research-hub/estudio-transversal-investigacion>
- Rodríguez, A. (2023). *Liderazgo efectivo: habilidades blandas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Fundación Contrabajo.*
<https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/habilidades-blandas-liderazgo-gestion-inclusion-laboral/>
- Tejeda, S. (2024). *LA EUTOPIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO, CHILE. Gobierno Y Administración Pública, (6), 63-72.*
<https://doi.org/10.29393/GP6-8EIST10008>
- Zondek D., Andrea. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. De la deficiencia a la competencia (1ª ed.)* <https://www.fundaciontacal.cl/>

Anexos

Anexo 1 Carta validación de instrumento, Marcia Figueroa Flippi



CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Marcia M. Figueroa Flippi, de Educ. Diferencial profesión _____, por medio de la presente, dejo constancia que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondientes a la investigación titulada: "Impacto del programa de Intermediación y Colocación Laboral en Colegio Los Fresnos de la comuna de Viña del Mar" presentado por las estudiantes Lizbeth Catalán Horta, Evelyn Díaz Zamora y Mayra Inostroza Ramírez, para optar al título profesional de Pedagoga en Educación Diferencial, mención Discapacidad Intelectual, de la Universidad de Viña del Mar, el cual apruebo en calidad de validador (a).

Nombre : Marcia Figueroa Flippi
C.I : 10.360569-1
Fecha : 3-12-2024
Firma : [Firma manuscrita]

Anexo 2

Carta validación de instrumento, Rossana Oyarzún Lavagnino

CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

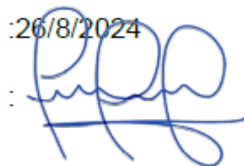
Yo, Rossanna Oyarzún Lavagnino, de profesión Educadora Diferencial, por medio de la presente, dejo constancia que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondientes a la investigación titulada: "Impacto del programa de Intermediación y Colocación Laboral en Colegio Los Fresnos de la comuna de Viña del Mar" presentado por las estudiantes Lizbeth Catalán Horta, Evelyn Díaz Zamora y Mayra Inostroza Ramírez, para optar al título profesional de Pedagogía en Educación Diferencial, mención Discapacidad Intelectual, de la Universidad de Viña del Mar, el cual apruebo en calidad de validador (a).

Nombre : Rossanna Oyarzún Lavagnino

C.I :15.098.779-2

Fecha :26/8/2024

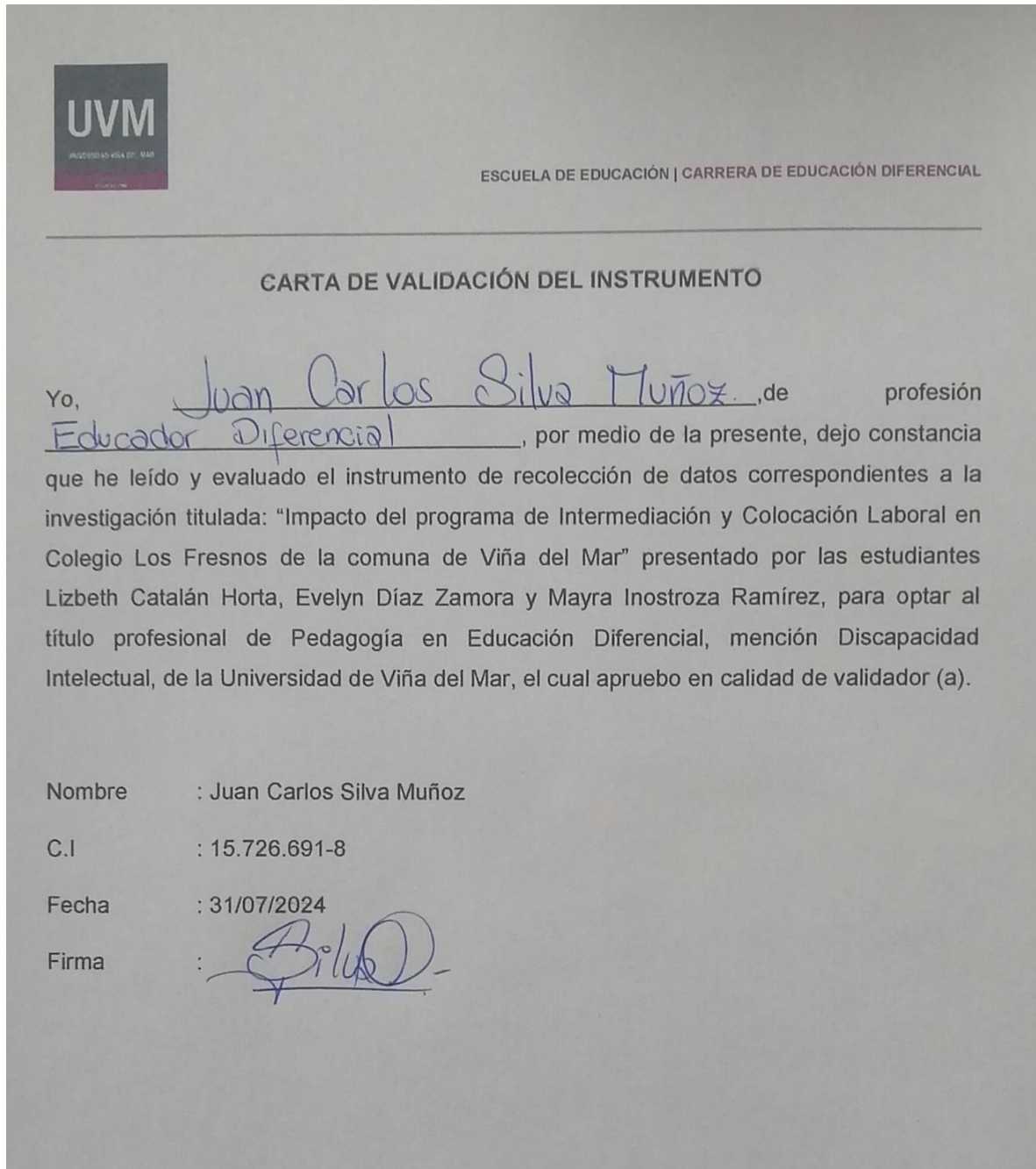
Firma :



Introdu

Anexo 3

Carta Validación de experto, Juan Carlos Silva Muñoz



UVM
UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR
ESCUELA DE EDUCACIÓN

ESCUELA DE EDUCACIÓN | CARRERA DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL

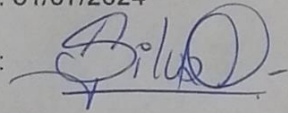
CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Juan Carlos Silva Muñoz, de profesión Educador Diferencial, por medio de la presente, dejo constancia que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondientes a la investigación titulada: "Impacto del programa de Intermediación y Colocación Laboral en Colegio Los Fresnos de la comuna de Viña del Mar" presentado por las estudiantes Lizbeth Catalán Horta, Evelyn Díaz Zamora y Mayra Inostroza Ramírez, para optar al título profesional de Pedagogía en Educación Diferencial, mención Discapacidad Intelectual, de la Universidad de Viña del Mar, el cual apruebo en calidad de validador (a).

Nombre : Juan Carlos Silva Muñoz

C.I : 15.726.691-8

Fecha : 31/07/2024

Firma : 

Anexo 4

ENTREVISTA EMPLEADOR 1 (EM 1)

1. Según su experiencia, ¿cuáles serían las competencias laborales necesarias que debería poseer un trabajador con diversidad funcional para desempeñarse de manera óptima dentro de un cargo laboral?

Mira lo que pasa, es que nosotros como empresa, tenemos diferentes empresas, uno que es de vendedor, de taller mecánico y otro que es rent a car, nosotros estamos tratando de colocar a la gente en esas diferentes empresas y las competencias necesarias para poder desempeñarse acá, que tengan buen manejo con el público, alguien que pueda ir a ventas, que sepan de herramientas, mecánica por el momento, lo que es de taller y también necesitamos que sepa como de rent a car, bueno, casi a la mayoría la estamos colocando como a prueba en tipos de lavado de vehículos, reconocimiento de vehículos, pero competencias en general, así yo creo que es tener buen manejo con el público, porque aquí pasa mucha gente y que tenga trabajo en equipo.

2. ¿De qué forma describiría en general su experiencia en relación al desempeño laboral de los egresados del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de la comuna de Viña del Mar?

Bueno, hemos tenido muchos casos acá trabajando en general, la experiencia ha sido muy buena, los niños con el apoyo de Sebastián ingresan bien a trabajar, saben más o menos lo que tienen que hacer, se llevan bien con sus compañeros. Tuvimos un caso de un niño acá en ventas, pero en todo caso fue más un problema médico de él, que de desempeño, pero en general, con todos hemos tenido muy buena experiencia en el desempeño. Sebastián nos apoya mucho, mucho, mucho,

nosotros como te digo, estamos recién empezando con lo de inclusión, de primera teníamos colocada a la gente, y luego nos empezamos a interiorizar en el tema y a investigar más. Es complejo, es rico de aprender, es una muy buena experiencia y nos hemos ido llenando de experiencia con Sebastián, es como nuestro tutor, nos ha ido guiando en lo que debemos hacer, cualquier problema que nosotros tenemos con los niños Sebastián llega al tiro, nos avisa, tratamos de trabajar en conjunto con los compañeros, hemos hecho muchas charlas, en general la experiencia ha sido muy buena.

3. ¿Cree, que el programa proporciona herramientas suficientes o adecuadas, a los egresados para su inserción laboral? ¿Por qué?

En cuanto a nosotros, como experiencia yo creo que sí, por lo que nosotros lo hemos necesitado hasta el momento sí, ahora si nosotros nos enfocamos en más adelante en querer a alguien con más estudios, con más experiencias hay que ir viéndolo, pero nosotros con nuestra experiencia estamos bien, porque siempre necesitamos más gente en el terreno que administrativo, pero ha sido súper bueno.

4. ¿Cuáles son los principales aportes que los egresados del programa han realizado en sus empresas, y cómo estos han beneficiado a sus compañeros de trabajo?

Muy buen aporte, uno es como trabajar en equipo, es una experiencia nueva y no solo para nosotros sino para los compañeros de trabajo de ellos, es una experiencia gratificante, yo creo que es como algo que no sé si se podrá comparar con no se po, con algo personal que a uno le ayuda a crecer te enseña mucho a relacionarte, a tener cuidado, a saber, cómo tratar a la otra persona, entonces para todos los compañeros si tú les preguntas yo creo que ha sido gratificante en esa parte.

5. ¿Qué aspectos considera necesario poder fortalecer en el programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos, con el fin de cumplir con el perfil solicitado para cubrir los puestos de trabajo que su empresa ofrece?

No sabría decirte, porque como te digo hemos tenido muy buena experiencia con Sebastián, si necesitamos algo viene nos apoya mucho, a lo mejor capacitar más en diferentes ámbitos, para cubrir más puestos que necesitan diferentes habilidades.

6. ¿Ha notado un cambio significativo en el perfil laboral de los egresados del programa desde su contratación? ¿Podría describir brevemente las nuevas habilidades o conocimientos que han adquirido?

Si un cambio, sobre todo en Javier, lleva muchos años con nosotros, empezó antes de la pandemia, y, creo que ya tiene una proyección más adelante en lo que él pueda trabajar.

7. En el colegio Los Fresnos se ofrece un programa diseñado para desarrollar habilidades socio laborales en los estudiantes. ¿Está familiarizado con este programa? Si es así, ¿De qué manera cree que el programa ha influido en el desarrollo del desempeño profesional de los egresados dentro de su empresa?

Bueno lo que él ha explicado, Sebastián, que más o menos ellos se dedican a enseñar las competencias blandas, como se tienen que desenvolver acá, pero un conocimiento específico de eso no.

8. ¿Podría compartir algún caso concreto de un egresado del programa que haya mostrado un desarrollo profesional funcional?

Javier, yo creo que ha crecido mucho y creo que va a seguir creciendo, yo creo que el día de mañana si Javier deja esta empresa, él ya va a saber desenvolverse en otro trabajo. Donde él sea que elija estar según sus intereses va a tener mucha proyección.

9. ¿Qué fortalezas y debilidades ha logrado identificar en los estudiantes para adaptarse a los desafíos del mundo laboral? ¿Qué acciones concretas podría tomar el programa para potenciar las fortalezas y minimizar las debilidades de los estudiantes?

Fortalezas, como te digo tienen mucho apoyo del programa, mucho apoyo de Sebastián, ellos tienen esa capacidad de querer aprender, yo creo que se asombran más que uno, porque uno está acostumbrado a trabajar, pero como ellos vienen recién saliendo se asombran y eso es gratificante también, porque te hace recordar cuando tu recién empezaste a trabajar, como que todo te asombra, eso lo vamos perdiendo con el tiempo y la motivación que es lo principal

Las debilidades, yo creo que podrías ser enseñar un poco más, antes de llegar, enseñarles lo que es un contrato, una liquidación de sueldo, pero eso, no veo muchas debilidades.

Yo creo, que a lo mejor le enseñan muchas habilidades blandas, pero, enseñarle más cosas administrativas, lo que es el sueldo, el contrato, liquidación de sueldo, aquí se paga con tarjetas, enseñarle como se hacen las transferencias, aquí a Javier le pagamos con cheque, enseñarle esas cosas, antes de que lleguen a trabajar.

Anexo 5

ENTREVISTA EMPLEADOR 2 (EM2)

1. Según su experiencia, ¿cuáles serían las competencias laborales necesarias que debería poseer un trabajador con diversidad funcional para desempeñarse de manera óptima dentro de un cargo laboral?

Bueno desde nuestra experiencia como empresa, es importante que cuenten con habilidades como la puntualidad, la responsabilidad, la capacidad para seguir instrucciones y la disposición para aprender. También es fundamental que puedan adaptarse al ritmo de trabajo y que tengan habilidades sociales básicas para relacionarse bien con sus compañeros y jefes. Estas competencias permiten que el joven pueda desenvolverse de manera independiente dentro de la empresa.

2. ¿De qué forma describiría en general su experiencia en relación al desempeño laboral de los egresados del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de la comuna de Viña del Mar?

Mi experiencia con los egresados del Colegio Los Fresnos ha sido positiva. Ellos se esfuerzan por hacer bien su trabajo, son muy comprometidos y demuestran una actitud responsable. Además, noto que llegan preparados y con una idea clara de lo que se espera de ellos en el puesto, lo cual hace más sencillo integrarlos en el equipo, ya que, antes de ingresar ellos vienen a hacer visitas con Sebastián para conocer más o menos qué es lo que tienen que hacer cuando llegan a trabajar, eso lo encuentro muy bueno y importante de destacar.

3. ¿Cree, que el programa proporciona herramientas suficientes o adecuadas, a los egresados para su inserción laboral? ¿Por qué?

La verdad es que sí, considero que el programa los prepara con las herramientas suficientes y necesarias o básicas para que ellos se adapten a este mundo laboral. Gracias al acompañamiento del facilitador laboral que es Sebastián y al entrenamiento previo, llegan con conocimientos prácticos y habilidades que facilitan su adaptación. Este apoyo les permite aprender las tareas específicas del cargo y desenvolverse con seguridad. Además, que él también nos apoya en todas nuestras dudas, realiza charlas a nosotros y los trabajadores cuando es necesario y para cualquier cosa siempre está disponible.

4. ¿Cuáles son los principales aportes que los egresados del programa han realizado en sus empresas, y cómo estos han beneficiado a sus compañeros de trabajo?

Los chiquillos aportan un ambiente positivo al equipo con su forma de ser; su esfuerzo y dedicación inspiran a sus compañeros y los hacen ser más empáticos y conscientes. Además, el trabajo colaborativo con ellos ayuda a sensibilizar y fortalecer la cultura inclusiva en la empresa. La presencia de los jóvenes diariamente fomenta la empatía y el respeto dentro del equipo, lo cual es valioso en cualquier lugar de trabajo.

5. ¿Qué aspectos considera necesario poder fortalecer en el programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos, con el fin de cumplir con el perfil solicitado para cubrir los puestos de trabajo que su empresa ofrece?

Sería bueno que el programa continúe fortaleciendo la preparación en habilidades técnicas o más complejas según el tipo de trabajo. También, tener más talleres sobre cómo adaptarse a cambios o nuevos retos en el lugar de trabajo sería beneficioso. Así, los chiquillos podrán enfrentar mejor las situaciones nuevas o imprevistas en sus puestos.

6. ¿Ha notado un cambio significativo en el perfil laboral de los egresados del programa desde su contratación? ¿Podría describir brevemente las nuevas habilidades o conocimientos que han adquirido?

He notado un crecimiento en los jóvenes a medida que pasan los meses y los años. Por ejemplo, han mejorado en su capacidad de trabajo en equipo, en la confianza para realizar sus tareas de manera independiente, y en la comunicación con sus compañeros. Con el tiempo, algunos incluso han asumido pequeñas responsabilidades adicionales.

7. En el colegio Los Fresnos se ofrece un programa diseñado para desarrollar habilidades socio laborales en los estudiantes. ¿Está familiarizado con este programa? Si es así, ¿De qué manera cree que el programa ha influido en el desarrollo del desempeño profesional de los egresados dentro de su empresa?

Sí, estoy familiarizado con el programa, pero a grande rasgos por lo que cuenta Sebastián, y creo que ha influido mucho en la formación de estos jóvenes. Las habilidades sociolaborales que se desarrollan en el colegio son super visibles en su desempeño. Llegan con una base sólida en cuanto a disciplina laboral y algunas habilidades de comunicación, lo cual es super importante para que ellos logren integrarse a este ambiente laboral.

8. ¿Podría compartir algún caso concreto de un egresado del programa que haya mostrado un desarrollo profesional funcional?

Puedo contarte del caso de Javier que comenzó con tareas muy básicas, y con el tiempo, su esfuerzo y su buen desempeño, fue asumiendo responsabilidades más complejas. Gracias al acompañamiento y a su esfuerzo y perseverancia como te decía, logró adaptarse y se convirtió en una persona confiable en su área. Esto nos muestra que el programa sí prepara a los jóvenes para asumir tareas más desafiantes.

9. ¿Qué fortalezas y debilidades ha logrado identificar en los estudiantes para adaptarse a los desafíos del mundo laboral? ¿Qué acciones concretas podría tomar el programa para potenciar las fortalezas y minimizar las debilidades de los estudiantes?

Pucha fortalezas que podría decir yo de la mayoría de los chiquillos, destacó su responsabilidad, puntualidad y disposición para aprender. En cuanto a las debilidades, algunos pueden tener dificultades para adaptarse rápidamente a cambios inesperados o tareas nuevas, pero como todos, porque a todos nos cuesta que nos saquen de nuestra zona de confort, y no a todos nos gusta. Para minimizar estas debilidades, el programa podría incluir más situaciones de simulación de cambios en el trabajo y ejercicios de resolución de problemas. Esto ayudaría a los jóvenes a mejorar su flexibilidad y adaptación en el ambiente laboral.

Anexo 6

ENTREVISTA EMPLEADOR 3 (EM 3)

1. Según su experiencia, ¿cuáles serían las competencias laborales necesarias que debería poseer un trabajador con diversidad funcional para desempeñarse de manera óptima dentro de un cargo laboral?

Creo que las competencias laborales para que un trabajador con diversidad funcional pueda desempeñarse, es primeramente poder contar con habilidades para comunicar sus necesidades o problemas de manera clara, ya que aquello facilita el trabajo en equipo y permite a los supervisores brindar el apoyo necesario. Lo otro, es ser capaz de interactuar positivamente con colegas, ya que fomenta un ambiente inclusivo y productivo. Y por último, creo que es esencial que puedan capacitarse y adquirir aprendizaje específico de su cargo y desde el enfoque en la seguridad, porque bueno, en una área de trabajo, respetar y seguir los procedimientos de seguridad es esencial para el bienestar de todos. Esto requiere atención y comprensión de las normas, entre otras cosas.

2. ¿De qué forma describiría en general su experiencia en relación al desempeño laboral de los egresados del Programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos de la comuna de Viña del Mar?

Mi experiencia ha sido muy positiva. En general, los egresados muestran un compromiso y dedicación notable en sus labores, lo que demuestra la sólida formación que reciben en el programa. Los estudiantes llegan con una buena base en competencias laborales, incluyendo puntualidad, respeto por las normas, y habilidades interpersonales que les permitan integrarse de manera efectiva en el equipo de trabajo.

Además, he notado que los egresados de Los Fresnos están bien preparados en cuanto a adaptabilidad y disposición para aprender, lo que facilita su integración en el entorno laboral de Campomar, donde a menudo se requiere flexibilidad y disposición para realizar tareas diversas. Su motivación y entusiasmo también contribuyen a un ambiente laboral positivo y muestran que el programa trabaja tanto en sus habilidades técnicas como en su desarrollo personal, lo cual es fundamental para su éxito.

3. ¿Cree, que el programa proporciona herramientas suficientes o adecuadas, a los egresados para su inserción laboral? ¿Por qué?

Sí, considero que el programa proporciona herramientas adecuadas para que sus egresados logren una inserción laboral efectiva. Esto se observa en las competencias que los egresados demuestran al integrarse en el entorno laboral. El programa no solo les brinda habilidades técnicas necesarias para las tareas específicas, sino que también enfatiza competencias transversales como la comunicación, responsabilidad, y adaptabilidad. Estas son fundamentales para su éxito en cualquier posición.

El programa no solo se centra en prepararlos para un puesto específico, sino en ofrecerles una preparación integral que facilita su desempeño en diferentes contextos y situaciones de trabajo. Por esta razón, veo el programa como una base sólida que habilita a sus estudiantes para asumir desafíos laborales de manera eficiente y con seguridad.

4. ¿Cuáles son los principales aportes que los egresados del programa han realizado en sus empresas, y cómo estos han beneficiado a sus compañeros de trabajo?

Los egresados del programa aportan mucho en el entorno laboral, y su contribución ha beneficiado notablemente tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo. Uno de los principales aportes

es su dedicación y compromiso en las tareas asignadas. Un aporte significativo es su actitud positiva y disposición para aprender, que enriquece el ambiente laboral. Los egresados suelen mostrar una perspectiva de esfuerzo y superación que inspira a otros trabajadores, fomentando un entorno de colaboración y respeto. Su integración en los equipos de trabajo ha promovido una mayor sensibilidad e inclusión, lo que ayuda a los compañeros a valorar la diversidad.

5. ¿Qué aspectos considera necesario poder fortalecer en el programa de Intermediación y Colocación Laboral del Colegio Los Fresnos, con el fin de cumplir con el perfil solicitado para cubrir los puestos de trabajo que su empresa ofrece?

Creo que podría ser útil que los egresados reciban formación más especializada en ciertas tareas o herramientas específicas que utilizamos en Campomar, como manejo básico de maquinaria, conocimiento de productos o control de calidad. Esto les permitiría adaptarse aún más rápidamente al puesto, no obstante, Sebastián hace un gran trabajo, apoyando a los chicos cuando ya están insertos laboralmente y bueno también nos capacita a nosotros para aprender de ellos.

6. ¿Ha notado un cambio significativo en el perfil laboral de los egresados del programa desde su contratación? ¿Podría describir brevemente las nuevas habilidades o conocimientos que han adquirido?

Sí, he notado un cambio positivo en el perfil laboral de los egresados del programa desde su contratación en Campomar. A medida que adquieren experiencia en el ambiente laboral, he observado un desarrollo notable en varias habilidades clave, como, por ejemplo: Mejora en la autonomía y confianza... Los egresados ganan seguridad en sus habilidades y muestran mayor independencia al realizar sus tareas, lo cual les permite trabajar con menos supervisión directa y

asumir responsabilidades adicionales. Se han fortalecido en habilidades técnicas y así también se ha notado un aumento en la capacidad de resolución de problemas, ellos han desarrollado habilidades para enfrentar y resolver situaciones imprevistas. Y, por último, el desarrollo en comunicación y trabajo en equipo también han sido relevantes, con el tiempo, los egresados han mejorado sus habilidades para interactuar y colaborar con sus compañeros de manera efectiva.

7. En el colegio Los Fresnos se ofrece un programa diseñado para desarrollar habilidades socio laborales en los estudiantes. ¿Está familiarizado con este programa? Si es así, ¿De qué manera cree que el programa ha influido en el desarrollo del desempeño profesional de los egresados dentro de su empresa?

No estoy familiarizada con el programa de habilidades socio laborales del Colegio Los Fresnos al 100%. Creo que las cosas que he evidenciado y que de forma general sé, las ha transmitido Sebastián, quién es el facilitador laboral y nos ha capacitado. Lo que sí puedo afirmar es que este programa ha tenido un impacto notable en el desempeño profesional de los egresados en Campomar, ayudándolos a integrarse exitosamente en el ambiente laboral y a mantener un nivel de desempeño constante. El programa les brinda una base sólida en competencias sociales y laborales, como la responsabilidad, la adaptabilidad y el trabajo en equipo. Estos aspectos han sido evidentes en los egresados, quienes muestran una disposición positiva para colaborar con sus compañeros y una actitud profesional al cumplir con sus tareas.

8. ¿Podría compartir algún caso concreto de un egresado del programa que haya mostrado un desarrollo profesional funcional?

Claro, tenemos el caso de Teruaki, un trabajador, que comenzó en un rol operativo básico, demostró rápidamente una actitud responsable y una disposición para aprender. Se encuentra ubicado en el servicio general del casino de la universidad de playa Ancha (UPLA). Al poco tiempo, con la capacitación adecuada y el acompañamiento del equipo, mostró mejoras significativas en su autonomía para realizar tareas, como el manejo de inventario y la verificación de productos, con gran atención al detalle. Además, su capacidad para adaptarse a los cambios en los procedimientos de trabajo. Este trabajador también desarrolló una habilidad notable para comunicarse con el equipo, ofreciendo apoyo y colaborando activamente en las reuniones de planificación diaria siendo una persona entusiasta, alegre y con una energía positiva que transmite ... Esta evolución ha hecho que no solo se gane la confianza de sus colegas, sino también que sus supervisores le deleguen nuevas responsabilidades, lo cual ha sido un ejemplo de cómo el programa de Los Fresnos puede formar empleados valiosos para la empresa. Este caso resalta el impacto positivo de una preparación integral, que combina habilidades técnicas y socio laborales, en el desarrollo profesional exitoso dentro de un entorno laboral inclusivo.

9. ¿Qué fortalezas y debilidades ha logrado identificar en los estudiantes para adaptarse a los desafíos del mundo laboral? ¿Qué acciones concretas podría tomar el programa para potenciar las fortalezas y minimizar las debilidades de los estudiantes?

En cuanto a fortalezas, los muchachos demuestran puntualidad y un alto sentido de responsabilidad en sus tareas, lo cual es fundamental en el ambiente laboral. Además, tienen una buena disposición para trabajar en equipo y adaptarse a un entorno de trabajo diverso. Su actitud positiva también contribuye a un clima laboral inclusivo. Y en cuanto a debilidades, podría ser que en un inicio se visualizó la falta de autonomía en la resolución de problemas. Creo que sería óptimo que reciban

apoyo adicional para tomar decisiones rápidas o enfrentar problemas inesperados, pero de todos modos eso ha ido evolucionando.

Anexo 7

ENTREVISTA DOCENTE 1 (D 1)

1. ¿Considera que el programa dota a los estudiantes de las habilidades y conocimientos requeridos por las empresas en la actualidad, preparándolos para adaptarse a los cambios y demandas del mercado laboral adecuadamente? ¿En qué medida?

O sea, yo creo que uno nunca en la escuela puede cómo prepararlos para todas las situaciones que puedan ocurrir, porque son contextos completamente diferentes, con personas desconocidas, cierto entonces uno, claro los prepara de forma general como para para enfrentarse a la vida. pero nunca vamos a poder dar con certeza total a las respuestas que puedan aparecer o las necesidades que puedan aparecer en los distintos contextos, cachai, entonces si es de forma general por supuesto que sí, cachai, que si se consideran todas esas habilidades, todo esos conocimientos, pero una cosa es con guitarra, otra cosa es cuando ya llegas al contexto laboral y de pronto te das cuenta que no depende sólo del chiquillo, esa adaptación, a veces, depende de la voluntad o la disposición de otros compañeros, a veces influye mucho lo que las familias vayan interponiendo o vayan diciéndoles a ellos o compartan, traspasen sus miedos, sus aprensiones, entonces claro uno de modo general puede prepararlos de lo que corresponde como habilidades socio laborales genéricas, pero después cuando ya están insertos en los contextos o cuando ya están en un inicio de una práctica o en un inicio de un contrato empiezan aparecer todos estos otros factores, que escapan un poco de nuestras manos y ahí uno tiene que ir como surfeando la ola dependiendo de lo que vaya pareciendo cierto.

2. ¿Qué elementos del programa considera fundamental para la formación laboral de los estudiantes? ¿Por qué?

La anticipación con la familia yo creo que es fundamental, porque generalmente es la primera barrera. Cuando por ejemplo los chiquillos tienen temas de confianza o de inseguridades, pensemos que eso es normal en todas las personas, podemos tener miedos, inseguridades enfrentarnos al nuevo desafío, pero cuando hay detrás a veces familias que no potencian justamente la fortaleza o traspasan cierto su miedo, sus aprensiones genera más desconfianza en ellos y es más difícil también, entonces creo que eso es lo fundamental. Y es algo que se va haciendo desde siempre desde los cursos laborales, desde que son chicos o sea cuando uno ya les explica que son los talleres laborales, ahí estamos metiendo lo que es la formación en lo laboral, desde que tiene 15 años y ir proyectando, porque al final esas son las expectativas, es hacerlos cuestionar a las familias cuáles son las expectativas que ellos van a tener cuando ellos sean adultos, que sean chicos plantas en la casa, los vamos a cuidar, o voy a tener la expectativa que él va a poder trabajar en algún contexto laboral, independiente de cómo sea, en la modalidad de empleo protegido, de pronto a través del emprendimiento o en una empresa externa uno nunca sabe y al final si no se abren esas puertas nunca lo van a averiguar. Entonces yo creo, que es fundamental la anticipación y la preparación a la familia desde antes, incluso más que con los chiquillos, con los chiquillos también obviamente que son los protagonistas pues obvio que tiene que ser y uno tiene que hacerlos conscientes de eso, desde lo más chiquitos posible, por eso también está dentro del plan del colegio, desde que entran a los niveles laborales, porque claro llegan hasta octavo y octavo es todo como muy básica, cierto, de prepararse para la básica, pero cuando llegan a lo laboral de desde ya hay que incentivarlo a eso a que ellos se proyecten y tengan esas expectativas de ellos mismos.

3. ¿Existen elementos del programa que, en su opinión, necesitan ser revisados o mejorados?

¿Cuáles, en qué áreas, por qué?

Yo pienso que más el apoyo multidisciplinario que se pueda generar, o sea, afortunadamente ahora tenemos TEO, tenemos alumnas en práctica, pero eso es un convenio que se acaba este año. Se acaba el apoyo de los TEO y vuelve a ser el Seba el único que tiene el tiempo, es el horario para poder hacerlo. Yo estoy amarrada todo el horario aquí, anteriormente antes de que el Seba tuviera todo esto, todo este horario o sea nosotros dábamos de nuestro administrativo para poder acompañar en la práctica, Cachái, entonces, por eso creo que esa es la mayor necesidad, como se apoya el acompañamiento.

4. ¿Qué cambios significativos ha observado en el desarrollo personal de los estudiantes después de participar en el programa?

Por supuesto, de crecimiento personal, pero creo que esos cambios no son solamente con lo que han tenido la dicha de ser parte de la inclusión laboral, es como un contagio cierto o sea cuando llega un estudiante que viene de una práctica, haya sido exitoso o no o incluso haya logrado contrato o no, y ya tener un compañero que trabajo, cachái, que salió del colegio, implica crecimiento y madurez. Claro implica crecimiento y madurez y se motiva y se motivan claro y para los que tienen también esa altura de mira, también hay otros que lo ven como algo muy lejano, hay otros que no prestan tampoco interés en eso, al final, como te digo va a depender de que tengan ellos mismo, de lo desafiante que sean ellos mismos y de lo que se proyecte o se potencia en casa, que si en casa es un tema que no se habla, ahí vamos para allá y no sé, pues a disfrutar la vida solamente no le vas a inculcar ese bichito como desafiante, cierto, en cambio los otros que generalmente son familias más

esforzadas que tienen una visión como de lo que es esforzarse, lo que es tener plata, de lo que es una pega así como distinta, potencian harto más al menos en lo verbal.

5. ¿Cree que el programa ha influido en las oportunidades laborales de los estudiantes?, ¿existe registro de los egresados y su trayectoria laboral?

Sí, por supuesto, por supuesto hay harto egresados que ya tienen más de 10 años trabajando entonces eso lo dice todo. Obviamente que hay casos y casos, en el caso que requiere mucho más apoyo y ha sido más inestable quizá su proceso, pero sin perder las ganas de querer seguir participando se entiende, es decir, ando buscando oportunidades. No tengo como recuerdo de alguno que haya tenido una práctica, no sé, porque no haya sido tan exitosa y que haya quedado traumatado de por vida. No, no, no, no tengo recuerdo de eso, como que pienso que es al revés como que siempre quieren seguir y quienes desertan, generalmente, es por temas de madurez cachái o sea quieren seguir acá, quieren volver acá y todavía están metidos con la niña que me gusta y que el fútbol y los campeonatos entonces, es difícil desprenderse del colegio y al final son zonas de confort.

6. ¿Podría compartir evidencias específicas de estudiantes que hayan mostrado un progreso significativo gracias al programa?

Si po, son hartos, como te dije recién, son más cinco al menos o 10 no sé, más que lleva mucho tiempo trabajando entonces le ha permitido un crecimiento personal, que no va solo desde lo laboral, cachái, porque hay un distinto valor del trabajo, de lo que es ser autosuficiente, de poder comprarte tus cosas y hay algunos que la vida cambió o a tal punto de ser ellos quienes llevan la casa

cachái o sea ya no no trabajo para comprarme el Play, para pagar el arriendo y así po entonces, si, muchos.

Anexo 8

ENTREVISTA DOCENTE 2 (D 2)

1. ¿Considera que el programa dota a los estudiantes de las habilidades y conocimientos requeridos por la empresa en la actualidad, preparándolos para adaptarse a los cambios y demandas del mercado laboral adecuadamente? ¿En qué medida?

Claro, acá los estudiantes que están en los niveles laborales y gracias a que tenemos una persona que está, que sus tareas es ubicar puestos de trabajo en el mercado acá, dentro de nuestra región . Eso creo que es lo que más fortalece este programa, el que se tiene la posibilidad de ubicar un puesto de colocación que se adapta idealmente a los mayores talentos o habilidades que tiene cada estudiante, pero eso sea así de esa manera no es que el colegio tenga o que los capacite para ese puesto propiamente tal. Acá el colegio desarrolla habilidades generales, a través de los talleres y no sólo de los talleres, si no, que desde que están ellos acá inserto en este contexto educativo, que es colegio, entonces eso no puedo perderlo de vista, somos un colegio, ya que se trata en cada uno, en todos nuestros objetivos, es que ellos desarrollen habilidades tanto generales, como específicos sobre todo las habilidades blandas, que son las que son genéricas, que son las que le sirven para poder desempeñarse en cualquier lugar a futuro y en los lugares de trabajo. Sebastián que está encargado de esto, es quien los guía, los orienta y les permite hacer un mejor y la mejor adaptación para que ellos tengan éxito en sus puestos de trabajo.

2. ¿Qué elementos del programa considera fundamental para la formación laboral de los estudiantes? ¿Por qué?

Como te dije anteriormente, creo que las habilidades blandas, todo lo que es en lo sociolaboral general es fundamental, porque las otras cosas se pueden aprender dentro del proceso, en proceso de que cada trabajo va a tener un desafío muy puntual y específico y al tener ellos de fondo la conciencia de qué tienen que trabajar, que el trabajo es importante, ya que enriquece la vida, eso en el colegio, en realidad nosotros le damos un énfasis, esa parte de proyectar que hay una vida adulta, que viene un futuro con desafíos de vida adulta, pero eso como se materializa, como lo pueden evidenciar los estudiantes, los futuros trabajadores, es en el campo laboral, ahí insitu y lo que nosotros hacemos acá, ojalá darle la mayor, trabajar la autoestima, la seguridad en sí mismo que se reconozcan y todo lo que tiene que ver también con el empoderarlos a ellos, que son personas capaces y eso cada profesor le da una énfasis de su mirada, porque eso sí que en el colegio tenemos esa libertad, de ver la estrategia en cada uno de nosotros de los niveles laborales y en el colegio general tenemos la libertad de poder hacer una propuesta de trabajo, pero siempre enmarcada en estos objetivos generales que tiene que ver con esto de trabajar en ellos la autoestima, su enriquecimiento personal y habilidades blandas.

3. ¿Existen elementos del programa que, en su opinión, necesitan ser revisados o mejorados?

¿Cuáles, en qué áreas, por qué?

Yo creo que siempre, cada programa, todo es perfectible de ser mejorado, la articulación entre lo que ocurre dentro del colegio y lo que está ocurriendo fuera, yo creo que es fundamental en este momento. Como esto empezó a crecer de una manera muy potente, porque creo que quien está

cargo de este programa le ha dado un énfasis, por eso ha sido exitoso, porque hay alguien que está cargo de esto, entonces la medida que podamos ir articulando mejor las necesidades que se logren presidir fuera, se van a poder retroalimentar aquí dentro, por qué no me cabe la menor duda qué desafíos tenemos muchos.

4. ¿Qué cambios significativos ha observado en el desarrollo personal de los estudiantes tras participar en el programa?

Vemos niños, vemos jóvenes y cuando ellos llegan y cuentan su relato sus experiencias uno logra ver a personas empoderadas, uno los ve como crecen en su misma parada, crecen se sienten felices. Van creciendo como persona y creo que efectivamente ese es el gran sentido que tiene el trabajo, que se hace al menos en este colegio y en educación especial. Creo que ese es el mejor resultado que pudiese haber.

5 ¿Cree que el programa ha influido en las oportunidades laborales de los estudiantes?, ¿existe registro de los egresados y su trayectoria laboral?

Esas son las oportunidades, por qué de lo contrario esto sería si no estuviese esta parte de la salida laboral o familiar o el colegio se seguiría siendo una olla a presión que mantiene a chicos estudiantes hasta los 26 años y de ahí cada familia tiene que ver y velar por el futuro de estas personas que, pasan a ser adultos y que no todos tienen la oportunidad de poder desarrollarse y desenvolverse en áreas que uno ni se imagina que existen. Entonces aquí todo tiene que ver con las oportunidades y cuando se cree en la persona. Y eso yo en lo personal lo he aprendido aquí, lo aprendí hace unos años con una frase que la tengo siempre muy grabada es “porque esta persona no”, siempre está en

la oportunidad y la posibilidad de cada uno desarrolle un talento que uno desconoce a nadie se le puede poner un techo, porque todos tienen la oportunidad de desarrollar alguna y hasta para nosotros mismos porque si uno nunca ha tenido la oportunidad de hacer algo como va a saber. Yo creo que la palabra oportunidad es la clave.

6. ¿Podría compartir evidencia específica de estudiantes que hayan demostrado un progreso significativo gracias al programa?

Yo creo que todos y tú me pides un hombre en que alguien que aún asiste al colegio tiene esta mezcla de ser estudiante de acá y estar fuera es Tomás Suazo, él ha sido ejemplo de superación y de crecimiento personal. El hace algunos años atrás era un joven de pataletas y hoy es un joven reflexivo, es un joven que anda feliz por la vida, no es una persona que se enoje como antes de la nada y era, porque no tenía este mundo, lo tenía un poco resuelto en su vida, yo creo que es un chico con tantas habilidades, pero no sabía cómo canalizar y nosotros también no sabíamos leer eso y hoy es un joven, ya es un adulto, que salga del turno a las tantas de la noche y resuelva cómo llegar a su casa a horarios que sean, que uno no está acostumbrado y esa es la vida.

Anexo 9

ENTREVISTA DOCENTE 3 (D 3)

1. ¿Considera que el programa dota a los estudiantes de las habilidades y conocimientos requeridos por las empresas en la actualidad, preparándolos para adaptarse a los cambios y demandas del mercado laboral adecuadamente? ¿En qué medida?

Considerando que gran parte del programa se desarrolla previamente en el espacio escolar siento, que, creo y en eso creo que también representó al equipo, hemos hecho grandes esfuerzos por una mirada transversal de este proceso, sea que parte desde el día uno que ingresó al colegio cada uno de nuestros estudiantes o sea poniendo la mirada siempre a futuro. Y desde ese punto de vista como estamos permanentemente hablándoles a las familias de los chiquillos de esta proyección hacia la vida adulta, creo que desde ese aspecto por lo menos hay una intencionalidad. Ahora, las dificultades surgen por el hecho de no tener dentro de la configuración colegio, por ser colegio cierto, la posibilidad de abrir hacia toda la gama de intereses que nuestros chiquillos tienen, lo cual tampoco es como te dijera yo, una obligación nuestra y también hemos descubierto con el tiempo que podemos sortear y la manera de sortear es focalizando nuestra mirada en las conductas de base, en aquellas que me van a permitir y a nuestros chiquillos independientemente de la demanda del puesto laboral, ser capaz de responder a las exigencias, porque tengo en mi formación esos elementos claves, ya que auguran por lo menos el 50% de éxito y eso es lo otro en específico, lo del puesto laboral en sí lo aprendo en el camino y desde ese punto de vista creo que sí, que puede ser mejor, todo es perfectible, pero en este aspecto que se viene trabajando desde las etapas más tempranas de la escolarización de nuestros chiquillos, sumado a las experiencias que se brindan en

los talleres laborales ha permitido que con el paso del tiempo, la experiencia de inserción laboral vayan mejorando.

2. ¿Qué elementos del programa considera fundamental para la formación laboral de los estudiantes? ¿Por qué?

Creo que de alguna manera ya fue respondido eso , yo creo que la mirada transversal y el énfasis en las habilidades sociolaborales, en las generales que se enfatiza muchísimo, que se trabajan explícitamente. Que hay un momento que salga mucho más explícitamente que en otros, por ejemplo, implementamos una bitácora donde cada taller y cada monitor de taller debía desde el inicio, durante la jornada o finalizando la jornada chequear el abordaje de habilidades fundamentales, la flexibilidad, el autocontrol, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la capacidad de recibir críticas. Todo eso se trabajó con imágenes, cierto, con experiencias concretas de reflexión personal y eso yo creo que ha sido fundamental, el trabajo de habilidades socio laborales generales desde el principio.

3. ¿Qué cambios significativos ha observado en el desarrollo personal de los estudiantes tras participar en el programa?

Yo creo que una de las cosas que he visualizado y aparece claramente, es la confianza de qué si existe una posibilidad, porque miro a mis compañeros, mis excompañeros ellos vienen de visita, cuentan su experiencia, los ven con sus uniformes, los ven desenvueltos, entonces eso les hace sentir que vamos por un camino correcto, que esto si es posible, entonces se involucran mucho más en su proceso.

4. ¿Existen elementos del programa que, en su opinión, necesitan ser revisados o mejorados?

¿Cuáles, en qué áreas, por qué?

Por supuesto, como te decía siempre todo es mejorable y yo creo que mucho de esto pasa por recursos, necesitamos más personas que estén trabajando en la intermediación laboral, nosotros hemos ido apostando paulatinamente por una figura específica sólo para eso que en nuestro caso, en nuestro colegio es Sebastián Benítez, pero la formación laboral viene en nuestra genética desde antes de la creación de este colegio, con una Lorena Muñoz, por ejemplo, qué fue vanguardista en este en este aspecto hace muchos años atrás, no con tanto éxito, porque también vivíamos otros momento, en algún momento también lo tomé yo, trabajamos juntas por cierto, se incorporó luego Sebastián y de a poco fuimos como dejando en él, con horas de trabajo y ahora dedicación exclusiva cierto a la intermediación laboral. ¿Qué necesitamos? más horas de intermediación laboral de todas maneras, necesitamos complementar esa mirada con Terapeuta ocupacional, cierto, tal vez con un psicólogo laboral, un equipo en el fondo que nos vaya permitiendo preparar mejor a nuestros chiquillos para lo que significa también el dejar este espacio te espacio, este espacio seguro, este espacio donde se sienten cómodo, donde se pueden equivocar, a veces les cuesta mucho esa transición y hemos tenido varias experiencias de fracaso, porque ellos no son capaz en el fondo, de dejar tan fácilmente el colegio, entonces creo que nos falta muchísimo por andar.

5. ¿Cree que el programa ha influido en las oportunidades laborales de los estudiantes?, ¿existe registro de los egresados y su trayectoria laboral?

De todas maneras, tenemos ese registro, hemos ido construyendo de a poco, Sebastián cada cierto tiempo da cuenta también, en nuestro consejo de profes y yo en la cuenta anual y siempre

rescatamos que nuestras figuras son los alumnos que están siendo estudiantes del colegio, y el acompañamiento que se da con nuestros exestudiante también.

6. ¿Podría compartir evidencias específicas de estudiantes que hayan mostrado un progreso significativo gracias al programa?

Nicolás González Paredes egresó del colegio a los 19 años, luego de desarrollar un proceso de práctica que se inició en Valparaíso, en una panadería, con escasas horas de práctica, luego hubo un proceso de complejidad creciente planificado para que él lograra salir de una panadería que funcionaba de un modo A un más 2, cierto porque era de mayor exigencia había cambio de horno, producto de mayor exigencia y calidad, luego se fue con contexto aún más específico y su último proceso de práctica lo llevó a cabo en la panadería más grande de la cadena, donde no había un horno sino que habían 10, donde no había un panadero si no que habían 15, cierto y él hoy en día cumple tareas relacionadas de maestro panadero, cuando el maestro jefe no está es el segundo abordo. Tiene en la actualidad si mi memoria no me falla 26 años aproximadamente que es la edad en que varios de nuestros chiquillos recién se van a entrar, pero se fue a las 19 por qué, porque había alcanzado ese nivel y es un marco un compromiso que también el colegio tuvo con él para dejarlo ir, como es lógico, cierto, si está absolutamente preparado. Como él Julio Pardo también, hoy tiene un contrato full time, también egresó a los 19 años, luego de sortear su paso por la enseñanza media, cierto, gracias al trabajo que se hizo en el colegio logró rendir su prueba nivel medio y encontramos en nicho laboral luego de varios fracasos. Eso me hace sentir como super orgullosa de los procesos que el colegio puede realizar y de cómo viví con ellos, detalles que son súper íntimos en

relación con esto. Entonces verlos afuera desenvueltos, es de verdad la meta que cualquier profe educación especial debiese tratar de conseguir.

Anexo 10

ENTREVISTA INTERMEDIADOR LABORAL (IL 1)

1. ¿Cómo describiría su experiencia general trabajando con los egresados del Programa de Inserción Laboral del Colegio Los Fresnos?

Mi experiencia como facilitador laboral, como profesor, como acompañante como tutor, ha sido en extremo gratificante, ha sido en extremo significativo, tanto como para los jóvenes como para la institución que me ha tocado representar en este momento la Fundación redes, para las familias y para uno como profesional en términos de desarrollo personal y profesional. si hay algo que describir tendría que señalar que ha sido un proceso difícil, un proceso que tiene muchos obstáculos desde que partimos el año 2010 y que hemos tenido que ir resolviendo paulatinamente en el tiempo con mucha organización, con mucha gestión de recursos, con una también necesidad de convicción importante de parte de la institución de poder acompañar a los jóvenes que egresan y que en nuestro país quedan en un vacío de apoyos necesarios para poder tener una transición a la vida adulta, una vida independiente un desarrollo personal y por ende una calidad de vida, y por lo tanto ese nivel de convicción ha tenido que ser bien importante a nivel interno dentro de la institución, para poder visualizar como necesario la gestión de los recursos para poder permitir de que exista alguien, exista un equipo, ojala en algún momento, que esté conectado con aquellos que egresaron con el tema de aquello, de su nivel de inclusión de calidad de vida y no solo nos quedemos con estudiantes que han egresado y quizás nos encontremos con ellos por circunstancias de la vida, sino más bien tener una suerte de trabajo a largo plazo. Así que la experiencia ha sido difícil, gratificante, por los logros obtenidos y en términos cualitativo, más allá de los números de los jóvenes con los que podamos colaborar es el impacto que tienen ellos en sus vidas, en la vida de sus familias y por lo

demás también el impacto que hemos podido generar en los contextos entre comilla normales, las empresas también se han visto beneficiadas en este proceso de colaboración con la inclusión. falta mucho si, falta mucho, todavía tenemos dificultades para poder sostener el acompañamiento, sobre todo pensando en el ámbito económico que debe respaldar el que se hagan procesos de calidad. pero en eso estamos año a año y tratando de visualizar algunas alternativas para mantener este trabajo que ha sido increíble.

2. ¿Cómo definiría el perfil de egreso de este programa? ¿Cuáles son sus objetivos principales?

Definir un perfil de egreso único en contextos de la diversidad, neurodiversidad, neuro divergencia es complejo, por lo tanto, nos manejamos con ciertas dimensiones de trabajo y ciertas habilidades específicas y competencias tanto laborales como competencias de empleabilidad. En ese sentido apuntamos con los jóvenes en la medida de sus características alcanzar el máximo de cada uno de esos ámbitos de desarrollo Con planes específicos diversos, con horarios diversos, con acompañamiento que se ajustan a cada caso, etc., etc. En términos generales el establecimiento funciona en el plano Educativo con áreas de desarrollo no propias de un decreto 87/90 que está absolutamente obsoleto, ni tampoco de lleno con las bases curriculares nacionales que tampoco están tan diversificadas ni ajustadas a la diversidad y por tanto el colegio en su Marco curricular propio considera el área de desarrollo personal, socio laboral, un área denominada Pensamiento y aprendizaje conceptual y un ámbito de bienestar también enfocados en la calidad de vida. Están las y con esas áreas se estructuran las distintas opciones en cuanto a asignaturas tanto para los cursos de educación básica como los cursos de enseñanza en el ámbito laboral, por lo tanto no existe como una suerte de asignaturas tradicionales por esta lógica de aprendizaje fragmentado como es clase de

lenguaje, matemáticas, ciencias, historia, sino que más bien son áreas de desarrollo, cierto un poco más globales en las cuales se intencionan el desarrollo de habilidades específicas y competencias, eso es más o menos el enfoque del colegio. Por lo tanto desde la parte educativa se apunta a lograr si nos vamos a hacia el perfil de egreso que es a lo que apunta la pregunta, podemos entender que tiene que ver con niveles de autonomía, independencia tiene que ver con el desarrollo de habilidades y competencias en el plano Socio laboral, ya si tomamos desde la perspectiva de las habilidades, trabajamos con habilidades genéricas, básicas y específicas o técnicas por lo tanto ahí tú vas a encontrar todo el ámbito transversal, dirigido a lo valórico, al respeto a la socialización a colaboración y por otra parte en lo que es básico vas encontrar todo lo vinculado al ámbito conceptual que evidentemente todo es cognitivo te vas a encontrar con cálculos, número, razonamiento matemático lectura escritura funcionalizado cierto para el ámbito del mundo laboral. Y por otra parte la parte ya más técnica que dice relación con habilidades específicas tiene que ver con, bueno por una parte se arrastran dinámicas tradicionales del colegio que tienen que ver con la preparación en oficios como los es soldadura, carpintería, mosaico, telar arte y otras opciones de capacitación laboral que tiene el establecimiento manipulación de alimentos entre otras que también están en el PEI se desarrollan habilidades que están desarrolladas a un hacer específico. Está una mirada más tradicional refería a esos oficios que antiguamente eran más requeridos por el ámbito laboral, en la actualidad está en una suerte de ajuste, porque hoy en día el ámbito laboral desde lo que es el mundo empresarial tanto público como privado ya no me quiere habilidades específicas tan parceladas si no que más bien Necesita trabajadores, adultos trabajadores con una gran capacidad de ajustarse a distintas acciones entonces exige una polivalencia Una multifuncionalidad, una flexibilidad en cuanto a su rol dentro de determinadas empresas, por lo

tanto ahí nos tenemos que ir ajustando y hemos tratado Desde los cursos laborales, como desde los mismos talleres de capacitación tradicional, enfatizar no solamente en la parte técnica sino que irnos a todas estas habilidades básicas y habilidades genéricas que se requieren En todo rol que tú puedas desempeñar en el ámbito laboral, por lo tanto tratamos que el perfil de egreso le exija a los jóvenes este desarrollo de Competencias y fondo que sean cierto habilidades que contextos específicos tengan un nivel importante de efectividad, eficiencia en fin, ese es más o menos el panorama.

3. Desde su perspectiva y experiencia, ¿cómo considera que el programa ha moldeado el perfil de egreso de los estudiantes para que sean competitivos en el mercado laboral actual?

Desde mi experiencia el tener un perfil de egreso que considere el esta necesidad real del ámbito laboral, estas necesidades al año 2024 cierto, ha sido clave para poder tener el nivel de éxito con los distintos procesos de inclusión laboral de los jóvenes, la posibilidad de poder explorar en contextos reales de manera paulatina, de poder tener acercamientos permanentes con el ámbito y con distintos contextos de la vida adulta no solo en el contexto laboral, con el uso de la comunidad, con la gestión de servicios, con la gestión personal, ha permitido que cuando ya estamos en la etapa en la cual tenemos que efectuar procesos de colocación en el ámbito laboral, los procesos sean más exitosos porque las experiencias diversificada que tiene el ámbito laboral los jóvenes ya la pudieron vivenciar previamente, en situaciones simuladas y lo más cercano a la realidad. El tener un modelo de gestión de la inclusión laboral en su momento también lo investigamos en el año 2018 recogiendo opiniones y elementos importantes tanto de familia y colaboradores de empresas profesionales del ámbito nuestro, como de los propios jóvenes que viven los procesos de inclusión se desarrolla un modelo en el cual se deben hacer ajusten en el ámbito educativo, en los ámbitos de

las políticas de las prácticas y de las culturas y así mismo en el ámbito laboral en el ámbito de las políticas las prácticas y las culturas, ya esto de hecho si uno lo mira en el tiempo tiene mucha relación con lo que hoy en día 2024 se les está exigiendo los contextos laborales es decir que ya no por voluntad ni por colaboración de una entidad como la nuestra los fresnos en este caso, si no que por una obligatoriedad normativa se debe abordar estas dimensiones haciéndose cargo y teniendo un responsable llamando en la actualidad gestor laboral que pueda liderar estos procesos de ajustes que van a permitir desarrollar este modelo de gestión para que efectivamente haya un alto índice no solamente de colocación que son lo que arrojan los porcentajes hoy en día sino también de permanencia de progreso, de valoración, de la participación de personas en situación de discapacidad cognitivas o diversidad funcional o intelectual, por lo tanto hoy en día pienso que la normativa aun de manera aún muy tímida se acerca a aquello que nosotros desde el ámbito más profesional o técnico sabemos que es absolutamente necesario, es decir, generar espacios inclusivos, generar condiciones en los ambientes, condiciones en las relaciones, condiciones en los modos de enseñanza de labores específicas en los contextos laborales, de capacitación de información, de eliminación de mitos y creencias que todavía circulan en nuestra sociedad y por lo tanto pienso que el modelo ha tenido un buen impacto y quizás por eso ha tenido un índice tan alto de atención de los jóvenes en los puestos de trabajo, que llevemos 12 años, 8 años, 9 años, en determinadas empresas con jóvenes que si requieren de apoyo específico, eh, diferenciadas en lo que es intensidad, etc., pero en el fondo eso también justifica que ese modelo también es necesario y hemos tenido en ocasiones la mala fortuna y en ocasiones buena fortuna, pero me quedo con las experiencias negativas porque es un poco más claro para el ejemplo, cuando hemos tenido experiencias desafortunadas donde existen instituciones que se dedican a la inclusión pero no

desarrollan un despliegue de este modelo de gestión un poco más integral global hemos tenido procesos de colocación bien acotados donde a lo más se llega al mes o dos meses de trabajo y posterior a eso se viene o el despido o el desinterés por asistir que también es un, no es una deserción sino que es una opción que la persona toma la decisión de retirarse porque no te sientes cómodo en un trabajo donde no existe ninguna consideración específica para mis necesidad, entonces desde ahí hemos tenido algunas experiencias con algunas entidades que quizás no tiene un modelo tan integral para poder acompañar a los jóvenes y familias, yo creo que a veces se olvida un poco el ámbito familiar, la importancia del rol que juega la familia o los adultos responsables que están detrás.

4. ¿Qué habilidades han desarrollado los egresados del programa que son más valoradas por los empleadores?

En cuanto a las habilidades más destacadas por parte de los empleadores, si bien no hemos hecho este ejercicio de sistematización y de las distintas opiniones y que bueno que lo hagan con esta investigación, pero yo creo que se destaca en gran medida por parte de las empresas el nivel de implicancia, el despliegue en cuanto a la iniciativa a la responsabilización de determinados roles y fundamentalmente la característica yo creo que innata de la mayoría de los jóvenes que están en proceso de inclusión de la capacidad, la competencia de trabajar de manera colaborativa, pienso que eso es bien destacado, por todos los contextos laborales, el aporte en el ámbito socioafectivo, el nivel de vinculación que los jóvenes desarrollan con colaboradores, con jefaturas, con gerencias, yo creo que es una enseñanza para el ámbito laboral que e la actualidad tuvo que verse intervenida por una ley Karin para regular situaciones complejas en lo tratos, siento que ellos hace mucho más que

una ley Karin, ponen en ejercicios la alteridad cierto, el trabajo con pares colaboradores, pero que son muy significativos para ellos en sus vidas, que no solamente son compañeros de trabajo que tienen ciertos horarios y ciertas funciones, si no que trascienden un poco más allá el aporte, yo creo que eso destacan mucho los empleadores, ese cambio que han tenido los equipo no solamente el joven, en cuanto a que significa este trabajo en permanente colaboración, ayuda y vinculación de los diferentes equipos.

5. ¿Qué competencias han demostrado los egresados que los hacen destacar en el mercado laboral?

Las competencias que quizás más destacan en los jóvenes en el ámbito laboral tienen relación con... con su nivel de motivación, de interés en la participación laboral y social, por lo demás, interés en mejorar permanentemente su nivel de desempeño en actividades específicas, que en ocasiones es mucho más alto que, entre comillas, colaboradores que no tienen una suerte de diagnóstico específico de ningún tipo de discapacidad. Ya ellos, también producto de su historia, de sus biografías, están muy pendientes algunos de no cometer errores, porque han sido siempre señalados por sus errores, por sus errores en términos académicos, por sus errores en términos de habilidad social, por sus conductas problemáticas, comportamientos desadaptativos, sin número de conceptos provenientes de un lenguaje cero inclusivo, dirigido hacia jóvenes que siempre se les ha considerado como personas con déficit, con áreas descendidas. Entonces pienso yo que lo que destaca por sobre el resto es justamente su nivel de implicancia, de motivación, de interés, de preocupación, de prolijidad, de responsabilidad con el ámbito laboral. Eso yo creo que lo destaca en gran medida. Y destacó nuevamente su espontánea vinculación con los colaboradores con los cuales

trabaja. Creo que eso también viene un poco a resignificar el rol de un trabajador dentro de una empresa y calza perfecto también con este cambio conceptual de trabajador o de empleado con, en la actualidad, colaborador. Siento que ellos llegan un poco bajo esa lógica de colaboración. Eso yo creo que es lo que más destacamos de los jóvenes que están en procesos de inclusión laboral.

6. ¿Qué herramientas entregadas por el programa considera relevantes en la preparación de los estudiantes para el empleo?

Las estrategias que tienen mayor impacto y nivel de significatividad en el desarrollo personal de los jóvenes y en el desarrollo de competencias laborales, dice, en relación con todas aquellas acciones, puede haber muchas. De hecho, nosotros, por allá, por el año 2015-16, levantamos una suerte de bancos de estrategias metodológicas por área para que, en el fondo, cada uno de los espacios educativos a nivel colegio tuviese coherencia con aquello que buscamos desarrollar en los jóvenes. Si estamos buscando un nivel de autonomía importante e independencia, ¿cuáles son las acciones concretas y cuáles son las estrategias metodológicas que vamos a utilizar en el día a día para favorecer aquello? Y dejar, digamos, de tener solamente prácticas pedagógicas tradicionales, dirigidas por un docente absolutamente líder, sino que más bien tener espacios, sobre todo en el ámbito de los adultos, aunque esto se trabaja desde muy pequeño, en el ámbito de los adultos tener un enfoque de educación andragógica, asumir que estamos frente a adultos, que estamos frente a adultos que tienen opinión, que tienen voz, que tienen decisiones, que pueden tomar decisiones y que tienen que conocer aquello también, porque han sido privados de ese derecho de tomar decisiones. Por lo tanto, todas las estrategias, más allá de quizás mencionarlas en este momento y que pudiesen revisarlas como en el documento en más detalle, apuntan a aquello, cómo nosotros

generamos espacios de aprendizaje que promuevan el aprendizaje activo, reflexivo, pragmático, y desde lógica evidentemente un poco más innovadora, que eviten tener al profesor de los años de la época militar dando una instrucción de alguna clase, sino más bien que sean espacios vivos. Se destacan metodologías basadas en proyectos, el trabajo colaborativo, el trabajo cooperativo y sus distintas estrategias y técnicas también que podemos encontrar si revisamos la literatura. Entonces en ese sentido nosotros apuntamos a estrategias de enseñanza activas, a también estrategias de acompañamiento por parte de las familias bajo la lógica de los apoyos activos, de la facilitación y los apoyos activos y mucha experiencia de simulación de situaciones reales y mucha experiencia de vivenciar situaciones reales. Entonces en ese sentido toda estrategia a nivel colegio tiene un impacto importante en su nivel de autonomía, desarrollo personal, toma de decisiones, conciencia, estado de alerta, desarrollo también de mecanismos de seguridad personal, cómo trabajamos la ingenuidad en aquellos que de pronto van a estar en contextos reales de manera independiente y deben identificar situaciones de abuso, situaciones de riesgo. Entonces se me viene a la cabeza algo que tenemos prontamente, es decir, en un par de días nos vamos a una actividad que es de tres días y dos noches donde van solamente estudiantes sin ningún tipo de acompañamiento familiar y donde efectivamente ponemos a prueba todas esas habilidades específicas que se han ido desarrollando como dinámicas de curso, las vivenciamos en una situación real, en este caso un campamento. Siempre hemos tenido campamentos de verano, campamentos de invierno y en el fondo ellos en esos contextos van a desarrollar la competencia asociada a las habilidades trabajadas previamente. Yo creo que las estrategias, insisto, son estrategias que tienen que ser obviamente caso a caso, pero que incrementen su nivel de participación, autonomía, comunicación, resolución de problemas,

etcétera, etcétera, etcétera. Entonces estamos bajo la lógica del apoyo activo, la facilitación, la no asistencia, en fin, eso yo creo que está en cuanto a la estrategia metodológica.

7. Considerando que existe un seguimiento de los egresados, ¿en qué aspectos ha evidenciado una evolución profesional en ellos después de su inserción laboral? ¿Por qué considera que estos aspectos son significativos?

A propósito del seguimiento y este desarrollo de como de habilidades o de competencias en el ámbito profesional, o en el ámbito de sus ocupaciones específicas, es fabuloso poder mirar en el tiempo a jóvenes que 12 años atrás, 9 años atrás, 7 años atrás, tenían una necesidad importante de contar con apoyo extenso, generalizado, en distintos planos de su vida, y que en la actualidad ellos ya tienen el desarrollo de habilidades que han hecho que se supriman esos apoyos y que aparezca la necesidad de otros acompañamientos. Y en el fondo es impresionante cómo uno se logra sorprender del nivel de resolución que tienen los jóvenes y adultos, de gestión al interior del ámbito laboral como en su vida personal, de poder estar preparados para situaciones familiares propias de un ciclo vital familiar, vamos a tener pérdidas de integrantes de la familia, vamos a tener que hacernos cargo en algún momento de situaciones domésticas, vamos a tener que responsabilizarnos del cuidado de alguien. Por lo tanto, ese nivel de visualización de competencia o de desarrollo personal, es sumamente gratificante para nosotros también poder constatarlo. Y estamos convencidos que el tener el máximo de las expectativas, cuando los jóvenes son parte del programa educativo, cuando aún no egresan, cuando tú manejas el máximo de las expectativas, después vas a ver que efectivamente los jóvenes resignifican su propio rol, tanto al interior de la familia, al interior de escenarios educativos, escenarios y laborales, y después nos sorprendemos de los aprendizajes que

se favorecen. Así que ha sido maravilloso poder acompañar a jóvenes por tantos años en los distintos escenarios laborales y de su vida en general. Acá nuestra lógica siempre de acompañamiento no solamente, insisto, en el ámbito laboral ocupacional, en lo técnico y específico, sino que va a otros planos. Tenemos jóvenes que son padres, tenemos jóvenes que se han casado, que viven de manera independiente, jóvenes que están postulando a sus viviendas, etcétera, etcétera, etcétera. Entonces hay planos que van apareciendo, que son del mundo adulto, que no siempre están considerados en los programas educativos, menos aún en los programas que me ha tocado conocer de escuelas regulares, con proyectos de integración, donde todavía es muy difícil, muy difícil que se den espacios concretos, con horarios asignados, para el trabajo de la vida independiente, de la autonomía, de afectividad, sexualidad, de gestión de servicios, de conocimiento del ámbito laboral, etcétera, etcétera. Que yo todavía no lo veo en el ámbito de proyectos de integración en escuelas regulares, en el ámbito de la ciencia media. Ya, por tanto, yo creo que ese también es un desafío si queremos que esto sea algo, una realidad local y nacional. Tenemos que ajustar aún más los programas educativos para tener mejores resultados en la vida adulta.

8. ¿ De qué manera el programa ha favorecido las oportunidades laborales de los egresados?

El programa ha favorecido de manera importante la apertura de oportunidades, la apertura, yo diría, como de espacios, como en su momento le llaman, desde el ámbito de la diversidad de género y sexual, cierto, de espacios seguros de desarrollo, porque en el fondo los jóvenes ya culturalmente, me ha pasado porque me toca también acompañar a otras entidades que están comenzando con esto de la participación en contextos reales en términos laborales, y he podido constatar esa diferencia acá, por lo menos en Los Fresnos, ha sido tanto el tiempo y tan dedicado el trabajo al

ámbito de la inclusión sociolaboral que es parte de la cultura, de la comunidad educativa de Los Fresnos, es parte de algo que sí o sí va a ocurrir, y que les va a ocurrir a todos, y por lo tanto desde la cultura ya estamos favoreciendo, desplegando facilitadores a nivel de, ¿cómo se llama?, a propósito de los ejemplos, de la cantidad de jóvenes egresados que están con sus respectivas vidas independientes, y eso es algo que se respira dentro del establecimiento, y no así en aquellos establecimientos donde no existe el desarrollo de esta metodología, de este programa, de esta forma de acompañar las vidas adultas, y al no existir no es parte de la cultura, y por lo tanto es muy complejo, tanto en los jóvenes, en las familias, incluso en los profesionales, creer en esta realidad como una realidad posible, que se puede conseguir, y de pronto los principales frenos de los procesos son justamente los culturales, los actitudinales, algo que también está investigado. Entonces en ese sentido pienso que, desde la promoción interna, desde la cultura escolar, familiar y local, es una tremenda colaboración para darle mayor nivel de asertividad, certeza, de que efectivamente van a haber procesos que pueden ser, y pueden ser para la gran mayoría de los estudiantes. Por otra parte, el contar con una red, que el año 2010 estaba acotada a un par de empresas con las cuales estábamos vinculados, ¿cierto? Empresas un poco más pequeñas, que se abrían a este ejercicio de prácticas, y con timidez algunos procesos de contratación. Hoy en día el tener empresas grandes, el estar vinculados con empresas nacionales e internacionales, el tener impacto dentro de esas propias empresas también, donde nos consideran a la hora de estructurar la inclusión en sus espacios de trabajo, ha sido también asegurar la oportunidad laboral tanto a nuestros jóvenes egresados como a cualquier persona en situación de diversidad funcional que se acerque a estas empresas que evidentemente están mucho más preparadas y son mucho más inclusivas. El trabajo en red también es tremendamente relevante. Nosotros siempre, por lo menos

desde mi rol como facilitador de procesos laborales, permanentemente estoy en contacto con la red. Estamos siempre intercambiando tanto experiencias como información, opciones, etc., con Fundación Desafío, que se radica en Santiago, que también está en otras regiones, con ASPADE, que también hemos tenido en algún momento intercambio de experiencias y de colaboración, y con ASPAUD, con quienes también me ha tocado colaborar, con, en su momento, OMIL, a nivel local, con Fundación Descúbreme, que en su momento también generamos ahí alguna suerte de intentos de colocación, o bien hemos usado sus fondos concursables para poder enriquecer nuestros programas de capacitación, con universidades, que también se han ido sumando, como Universidad Viña del Mar en los procesos de apoyo a la inclusión laboral, y asumiendo que el ámbito de los adultos y de la colocación laboral también es parte de una educación continua necesaria, no solamente tienen que estar las prácticas enfocadas en el ámbito escolarizante, sino que también debiese estar en otros espacios que son necesarios hoy en día para poder acompañar estos procesos, y tener la red de empresas que tenemos, estar vinculados con Starbucks, con Cinemark, con los Burger King, con Subway, con Club de Campo Las Salinas, con San Margaret, con etcétera, etcétera, de empresas, cierto, que han confiado, y hemos podido también aportarles en sus dinámicas internas, en sus culturas. Rosselot, que estamos en la actualidad con muchos jóvenes en procesos de colocación, hay algunos que llevan años y otros que llevan un par de semanas recién, pero en el fondo este trabajo integral a nivel comunidad a los Fresnos, a nivel territorial, con seminarios, con encuentros laborales, etcétera, y también con la red de empresas, permite sin duda alguna abrir oportunidades, insisto, no solamente para nuestros jóvenes, sino que idealmente para todas las personas que están requiriendo estos espacios laborales

9. ¿Cuáles son las mayores barreras que los estudiantes han debido enfrentar?

Las mayores barreras para los procesos de colocación laboral en contextos reales, en empresas, tanto públicas como privadas, yo creo que, a ver, una barrera importante sigue siendo la cultural. Ya, yo creo que eso es un elemento que se debe continuar trabajando, la actitud final, el estar dispuesto o no estar dispuesto, la indiferencia ante también la necesidad de vivir en una sociedad que se colabore desde sus distintos ámbitos y roles, a estas sociedades bien individualistas, competitivas, preocupados por, de pronto, aspectos solamente cuantitativos, de productividad, de rentabilidad, nos juega una mala pasada, y no solamente para la inclusión, yo creo que para todo el nivel de bienestar en el ámbito laboral. Cuando aquello lo vamos transformando como a espacios donde efectivamente exista un cuidado por los colaboradores, una preocupación por su desarrollo personal, una capacitación permanente de colaboradores, el fidelizar a los colaboradores no solamente con roles específicos, cierto, con un aumento en sus rentas, como en su participación, sino que también como el darle espacios de realización dentro de los ámbitos laborales, yo creo que es muy clave. Entonces las barreras, yo creo que actitudinales, culturales en las empresas, también se repiten en las familias, a veces que tenemos que trabajar muy fuertemente las expectativas, el criterio de realidad, y el nivel de coherencia entre lo que yo espero más adelante con mi hijo o hija, y lo que yo hago hoy. Es decir, ese nivel de coherencia de las acciones para poder tener un despliegue de desarrollo personal, de independencia, autonomía, toma de decisiones, uso de la comunidad, etcétera, etcétera. Ya de pronto tenemos un plano discursivo bien resuelto, ya todo el mundo hoy en día, y en todos lados, creo que todo el mundo se considera inclusivo, o que aporta con la inclusión, o que cree en la participación de las personas con discapacidad, pero en el momento de vivenciar, vemos todavía acciones concretas que apuntan, que van al revés, que frenan los procesos

de inclusión. Niveles de sobreprotección, el subestimar ciertas habilidades o competencias, el pensar que solamente son buenos en un área determinada, y en el resto no, etcétera, etcétera, etcétera. El pensar que de pronto van a tener un nivel de ausentismo laboral importante, por temas de salud, que a veces también es un mito el pensar que van a ver, esto que está de moda en el ámbito del autismo, esta desregulación emocional y conductual. Entonces a veces esas etiquetas y ese conocimiento fragmentado de lo que es el área de la diversidad realmente limitan un poco el creer en esto. Y hay muchos temores. Por otra parte, una barrera que, si bien también ha sido un facilitador, yo creo que es un facilitador y en sí misma es una barrera, las normativas. Tenemos normativas que apuntan a la inclusión, tanto en el ámbito educativo como laboral, que en sí mismas, que, en su ámbito, en su especificidad de sus artículos, de sus acciones, mantienen una mirada médico-patológica tradicional, incluso a veces de prescindencia, hacia la participación de personas en situaciones de diversidad funcional. Yo creo que ahí tenemos que tratar de contar, ojalá prontamente, con normativas un poco más inclusivas, no solamente desde lo discursivo, desde la denominación conceptual, sino que en cuanto a las prácticas. Y una gran revisión de aquello debía hacerse en el ámbito educativo tradicional, con la cantidad de etiquetaje, de trabajo segregado con estudiantes, de la dificultad para tener experiencias de aprendizaje inclusivas. Yo creo que ahí hay mucho que hacer aún. Por lo tanto, tenemos barreras desde el plano normativo. Insisto, es un facilitador porque pone el tema en la mesa, las empresas están obligadas a contratar, pero a su vez es una barrera porque coloca, por ejemplo, en términos concretos, el 1%. Y el 1% que las empresas lo asumen como el mínimo y máximo, por lo tanto, a veces cuando tú quieres hacer gestión, la empresa te dice, estamos ok, ya cumplimos con el 1%, así que no nos vinculamos con ustedes para otro puesto, estamos listos. Entonces eso viene a ser una barrera que en el fondo es no comprender

el espíritu de la ley y tenemos que tratar de cambiarlo con práctica. Lo mismo pasa con esta lógica de gestores laborales. Hay una exigencia de gestores laborales a la empresa, lo que por una parte es un facilitador, pero la barrera es que efectivamente se le exige muy poco a la empresa en cuanto al especialista que es de dedicarse a esto. Nos toca, por ejemplo, con grandes empresas que el que sabe de inclusión laboral o el que para Chilevalora es un gestor laboral que está en Santiago, porque son empresas grandes, y en la zona no tenemos ningún gestor laboral de dicha empresa. Entonces ahí tenemos también una mirada que puede constituir una barrera en sí misma y tenemos que modificarla por culturas inclusivas, por equipos de inclusión, y no verlo de esta forma tan del especialista, que en el fondo viene a ser una mirada más médico rehabilitadora.

10. ¿Cómo valora la familia el proceso de intermediación laboral de los estudiantes del colegio los fresnos?

La familia es un mundo de diversidad, de historias, de biografías, de vivencias, de constitución, de cómo se componen las familias al año 2024, y sin duda es un elemento fundamental. Si no nos incorporamos, convencemos y hacemos equipo con las familias para lograr estos procesos, los procesos fracasan. Si tú solamente te dedicas al trabajo con... incluso en ciertos escenarios de facilitación laboral se les llama usuarios, para mí son personas, son participantes, son colaboradores, y te reduces al trabajo solamente con esta persona en términos de su rehabilitación, aprendizaje y participación, y no aboradas la cantidad de temores familiares, de mitos a nivel familiar, de expectativas que tenemos que abordar, de situaciones emergentes que tenemos que prepararnos, de temas legales en los cuales debemos instruirnos, sin duda no vamos a avanzar. Hemos tenido la fortuna de contar con familias que son tremendamente colaboradoras, como también hemos tenido

cierta diferencia de opinión con algunas familias con las cuales también hay que asumir que quizás requieren de otra metodología o modalidad de trabajo. No todos tal vez estamos tan preparados para lanzarnos a la realidad con todo lo que implica estar en la realidad, todo lo que implica en términos de que, a ver, por ejemplo, un joven cuya familia puede ser muy sobreprotectora, y que se entiende esa sobreprotección, jamás la critico, pero que debemos trabajarla para permitir mayores espacios de desarrollo personal. Cuando un joven de aquella familia se enfrenta al mundo laboral, debemos anticipar no sólo al joven, sino que, a la familia, que van a existir situaciones complejas, que van a existir problemáticas interpersonales, que van a haber dificultades en el plano laboral. Nosotros no buscamos escenarios laborales ideales, porque los escenarios laborales están compuestos por relaciones interpersonales permanentes, y sin duda que van a haber diferencias de opinión, de trato, etc. Entonces tenemos que prepararnos para poder tener estrategias de resolución ante determinadas situaciones, por ejemplo. Hay familias que efectivamente están muy disponibles y dispuestas a colaborar, como otras que de pronto son un poco más rígidas, con las cuales resulta un poco más complejo lograr estos procesos de colocación, de empleabilidad, etc. Entonces, bien caso a caso, pero tenemos la fortuna de que las familias han ido creyendo, donde hace un rato mencionaba ciertas partes, ella es parte de la cultura de la institucionalidad, entonces las familias desde que tienen a sus hijos bastante pequeños ya saben que en el mundo adulto se viene toda esta realidad y que está tremendamente trabajada, por lo tanto eso sin duda aquí colabora también en sus creencias personales, ya no así en entidades donde también me consta, porque lo he vivido, no se han dado aún estos procesos de colocación y las familias están tremendamente digamos complicadas con esta situación o angustiadas con esta realidad que es un escenario absolutamente de incertidumbre. Entonces ahí obviamente que hay que tener un trabajo

muy enfocado también a nivel familiar, pero si las familias por lo menos han sido tremendamente colaboradoras, tenemos diferencias de opinión evidentes como todo el mundo, pero contamos con las familias y para nosotros es un pilar importantísimo

11. ¿Puede compartir casos concretos de egresados que hayan dado evidencia de una evolución funcional y efectiva gracias al programa

Experiencias exitosas o de jóvenes adultos que estén viviendo la vida adulta... Está difícil la pregunta, y qué bueno que se me haga difícil responder, porque si me hubiesen hecho esta pregunta en el año 2010, hubiese tenido tal vez en mi cabeza una situación que relatar. Con suerte, y con mucho orgullo, con mucho nivel de emoción, de satisfacción personal y profesional. Por allá por el 2015 hubiese tenido quizás un relato de dos situaciones, 2016 quizás tres, y en la actualidad estar prácticamente superando las 30 personas con trayectorias laborales importantes, nos llena de orgullo a nivel institucional y en lo personal y profesional un nivel de satisfacción y convicción de que efectivamente estamos por buen camino es fabuloso. Así que me cuesta pensar en alguno en particular, a ver, rapidito. Muchas veces me viene un Jorge Zúñiga, por ejemplo, un Jorge Zúñiga que lo conocimos desde muy pequeño, un joven con mucha energía, mucha energía, desbordante, desbordante físicamente, alguien que tal vez no paraba de correr por allá y por acá, que hoy en día es un hombre casado, trabajador, con proyectos personales, con proyectos familiares, es un ejemplo, pienso yo, de vida. Y sobre todo para estas familias que de pronto les cuesta un poquito más creer en este ámbito. A veces me viene, ¿quién más? ¡Wow! Muchos. Un Julio también, compañero colaborador de Jorge, excepto ambos nos vinculamos por allá por el año 2015 con Cencosud Jumbo de Concón, a la fecha están contratados, son tremendos colaboradores, Julio Pardo

se capacita después, toma ahí algunas opciones técnicas porque siempre le gusta continuar aprendiendo aquellas cosas que son de su interés, se compra un vehículo, es independiente, colabora en su casa, entonces ¡Wow! También tenemos ahí otro caso. Nuestra polla, nuestra Pauline Miller, que gracias a esta red que hicimos con Fundación Desafío en el año 2017, por ahí, hemos logrado sostener una empleabilidad de ya 12 años, ella es la más antigua de los trabajadores que son parte de los FRESNOS, ¿no es cierto? Ella tiene un nivel de independencia importante, una familia que logró también acompañar ese proceso, apoyar su desarrollo personal y laboral, es muy querida en el ámbito de empresas en la cual se desenvuelve, es muy querida por clientes que de pronto no desean ir a tomar un café, sino que desean ir a conversar con una polla y de pasada se toman un café. Entonces hay un sinnúmero de experiencias muy lindas, muy lindas. Y algunas que también han sido de los FRESNOS, que he tenido la fortuna de acompañar, que ha sido muy reparador, yo creo que restituye ciertos derechos vulnerados desde la niñez, como el caso de Christian, un chico con una historia bien difícil, bien compleja, con escenarios adversos desde la niñez, con una historia de, digamos, de residencias, de hogares de menores, historias de calle, de precarios, que en la actualidad es un joven que se desempeña también en una de las empresas con las que estamos vinculados, que tiene sus ingresos, que se sostiene solo, que tiene bastantes necesidades en el plano salud. Son ejemplos, ejemplos de trabajadores con tremendo nivel de motivación, muy productivos, muy responsables, y un tremendo aporte también para las empresas. Así que eso, y podríamos hacer ahí una biografía de muchos jóvenes que están en estos procesos de colocación. Pero sin duda que este ejercicio y esta convicción por levantar este ámbito, quizás distinto para una escuela tradicional, bajo un decreto antiquísimo, bajo barreras estructurales del ámbito educativo, es muy importante sostenerlo. Y me atrevería a decir que en ocasiones es mucho más significativo este modelo, este

ejercicio en la realidad, en la comunidad, in situ, inclusivo, radical, como lo llaman algunos, más potente que esas intenciones tímidas de nuestra normativa en los planos educativos y de preparación para el mundo del trabajo. Yo siento que es tremendo aporte contar con, bueno, el nivel de conocimiento que se ha ido construyendo en esto con no mucha investigación todavía, si ustedes están levantando algo muy importante también para que esto continúe en su desarrollo. Pero en el fondo, lo que es tremendamente importante son las experiencias vivenciales. Estas experiencias nos dan fuerza y nos dan credibilidad para las familias, para las empresas, y para asegurar que nos falta aún mucho en el ámbito normativo en nuestro país.

Anexo 11

ENTREVISTA ESTUDIANTE 1 (ES 1)

1.- ¿Cómo te sentiste durante el tiempo que estudiaste en el Colegio Los Fresnos?

“Bien, bien acogido, bien con mi casa, las oportunidades de ser alguien más, cómo tener las mismas oportunidades de todos, ahora de tener un trabajo, de tener una calidad para tener una oportunidad de nivelar mis estudios para yo tener pega en cualquier lado. He sentido que he tenido muchas oportunidades buenas”.

2.- Cuando estudiaste en el Colegio Los fresnos, ¿sentiste que tus profesores te brindaban el apoyo necesario para alcanzar tus metas académicas y personales?, ¿Qué tipo de apoyo consideras que fue más valioso para ti?

“Eeeeh si, sí. La profe Lily que siempre me decía que yo podía, que yo era capaz de muchas cosas, que yo no quería ver y ese fue un apoyo muy importante para mí. Después el Sebastián cuando me ofreció práctica, que me dio la primera oportunidad en el jumbo de concón que ahí estuve como 6 meses y ahora que después se me abrió la vacante del cine, que era como mi plan B porque yo quería quedar como en una cafetería o algo así y ese era el plan b si no salía lo de la cafetería y ahora estoy ahí en el cine con indefinido y voy para los 3 años de trabajo ya”.

3. ¿Cómo te preparó el colegio para tu trabajo actual?

“Que tenía que ser puntual, que tenía hacer lo que se decía y que tenía que ponerle bueno no más”.

4.¿Qué aprendiste en el colegio que ahora utilizas en tu trabajo?

Que hay que ser responsable, trabajador y empeñoso.

5.¿Cómo te sientes tú en tu trabajo actual?

“Bien, no niego que me gustaría ver otras cosas más en mi vida, pero me siento bien donde estoy, porque la jefa es súper sencilla, te escucha, te aconseja, si tiene que decirte algo te lo dice o no, te pregunta cómo estás”.

6. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

“¿Qué es lo que más me gusta? jajaja, me gusta cuando con los compañeros nos ponemos a echar bromas”

7. ¿Se te ha presentado algún problema en tu trabajo? ¿el colegio te ha ayudado para solucionarlo, cómo?

No, no he tenido ningún problema nunca.

8. Antes de responder, ¿podrías describir brevemente el programa de inserción laboral del Colegio los fresnos? ¿Qué aspectos de este crees que funcionan bien y cuáles necesitan mejorar? ¿Qué cambios realizarías al programa para hacerlo más efectivo y ayudarte a alcanzar tus metas en lo social y laboral?

Sabía que existía, pero no se tanto de lo que se trata. Faltan más oportunidades, porque a pocos se nos da esa oportunidad.

9. Según tu experiencia ¿Cómo debe ser un estudiante del programa de inserción laboral para alcanzar sus metas y tener éxito en el mundo laboral actual? ¿Cómo puede aprovechar las oportunidades que ofrece el programa para adaptarse a los cambios del mercado laboral?

Empeñoso, responsable, trabajador y tener ganas, lo más importante es tener ganas , aprendiendo, teniendo ganas, escuchando lo que se le dice y ser aplicado.

Anexo 12

ENTREVISTA ESTUDIANTE 2 (ES 2)

1. ¿Cómo te sentiste durante el tiempo que estudiaste en el Colegio Los Fresnos?

Me sentí cómodo, me sentí bienvenido realmente, y me sentí súper útil cuando me decían que podría empezar a trabajar, cuando me dieron ese incentivo de poder hacer algo más, sentía que avanzaba y en eso estoy muy contento y le agradezco mucho al colegio como tal.

2. Cuando estudiaste en el Colegio Los fresnos, ¿sentiste que tus profesores te brindaban el apoyo necesario para alcanzar tus metas académicas y personales?, ¿Qué tipo de apoyo consideras que fue más valioso para ti?

Sí, me ayudaron mucho en mi tiempo y aunque igual estaban muy ocupados con los otros estudiantes, igual me dieron mi tiempo para ayudarme a mí. Cuando me ayudaron a empezar mi práctica, porque ahí ya si realmente pude avanzar en mi vida como tal, madurar más y en eso de nuevo muy agradecido.

3. ¿Cómo te preparó el colegio para tu trabajo actual?

Me ayudó a ser más paciente, poder escuchar más las cosas, a obedecer órdenes, eh, también me enseñaron cosas, así como matemáticas para que mi trabajo pudiera transcurrir más fluido y así.

4. ¿Qué aprendiste en el colegio que ahora utilizas en tu trabajo?

Eeeeh, que me enseñaron bastante, eeeeh, yo creo que serían los valores, me enseñaron muchos valores, como el respeto, la confianza entre compañeros y eso me ayudó a fluir más con mis compañeros de trabajo y así avanzar más.

5. ¿Cómo te sientes en tu trabajo actual?

Me siento muy bien, de hecho, yo siempre lo digo, me gusta más trabajar que ir al colegio, porque realmente me gusta, me siento muy útil, realmente ayudó, me llevo súper bien con mis compañeros, todo bien realmente.

6. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

Me gusta ayudar a mis compañeros, cuando necesitan que reponga algo, yo con gusto voy a reponerlo, si necesitan leche, yo con gusto voy a reponer leche, y así, me gusta ayudar, eso.

7. ¿Se te ha presentado algún problema en tu trabajo?, ¿el colegio te ha ayudado para solucionarlo, ¿cómo?

Problema como tal no, así como que yo discuta con algún compañero, no.

8. Antes de responder, ¿podrías describir brevemente el programa de inserción laboral del Colegio los fresnos? ¿Qué aspectos de este crees que funcionan bien y cuáles necesitan mejorar? ¿Qué cambios realizarías al programa para hacerlo más efectivo y ayudarte a alcanzar tus metas en lo social y laboral?

Realmente, no conozco mucho.

9. Según tu experiencia ¿Cómo debe ser un estudiante del programa de inserción laboral para alcanzar sus metas y tener éxito en el mundo laboral actual? ¿Cómo puede aprovechar las oportunidades que ofrece el programa para adaptarse a los cambios del mercado laboral?

Eeh, mire realmente uno puede tener la habilidad de trabajar, las capacidades para lograr ciertos trabajos y así, pero lo que realmente hace la diferencia es el comportamiento de uno, el respeto, la confianza, la empatía también con tus compañeros. Teniendo un comportamiento bien solidario uno llega lejos. Y para adaptarse cuando empiezan a trabajar, sería ser muy preguntón, no hacer las cosas sin preguntar nada, preguntarle a tus compañeros y a tu propio jefe y así no lo logras solucionar tus problemas, sino que también logras una conexión con tus compañeros y así ellos te van ayudando y vas formando relaciones y tu trabajo será más ameno.

Anexo 13

ENTREVISTA ESTUDIANTE 3 (ES 3)

1. ¿Cómo te sentiste durante el tiempo que estudiaste en el Colegio Los Fresnos?

Bueno de verdad, yo en el transcurso del colegio, yo en una etapa yo la pasé increíble, desde que llegué del año 2017, me he traído muchas cosas, que siempre yo he sabido que van a explotar mi potencial, y yo siempre quise demostrar lo que siempre he sido y lo que voy a ser siempre toda mi vida. En este transcurso del colegio me mantuve bien.

2. Cuando estudiaste en el Colegio Los fresnos, ¿sentiste que tus profesores te brindaban el apoyo necesario para alcanzar tus metas académicas y personales?, ¿Qué tipo de apoyo consideras que fue más valioso para ti?

La verdad, personales los profes siempre han estado para mí en cada transcurso y en cada duda, que siempre tengo yo.

3. ¿Cómo te preparó el colegio para tu trabajo actual?

He estado bien, cuando ya estaba así, muy apretujado llegué a los Fresnos y conocí un nuevo ambiente que siempre no he conocido tan bien y hoy en día lo conozco más bien, y yo me sentí bien con los nuevos amigos, nuevos compañeros, que hay que ser siempre muy solidario.

4. ¿Qué aprendiste en el colegio que ahora utilizas en tu trabajo?

Bueno me enseñó a tener siempre el respeto y la ayuda siempre de cada uno de los trabajadores y compañeros cuando necesiten ayuda y apoyo. Lo que ocupó más, es la habilidades que siempre que yo tuve, y me enseñaron en su momento y que siempre me han enseñado

5. ¿Cómo te sientes en tu trabajo actual?

Yo la verdad, me siento más feliz acá, porque yo sé que el ambiente es lo que siempre he buscado, varias veces, un ambiente tranquilo, apoyado siempre voy a estar

6. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

Lo que más me gusta, es que siempre aprendo marcas de autos nuevos, nuevas cosas y tareas.

7. ¿Se te ha presentado algún problema en tu trabajo?, ¿el colegio te ha ayudado para solucionarlo, ¿cómo?

La verdad no, jamás tuve problema en el trabajo. La verdad en el trabajo nunca he tenido problemas, pero en el colegio sí, pero yo soluciono alejándome de los comentarios e ignorarlos.

8. Antes de responder, ¿podrías describir brevemente el programa de inserción laboral del Colegio los fresnos? ¿Qué aspectos de este crees que funcionan bien y cuáles necesitan mejorar? ¿Qué cambios realizarías al programa para hacerlo más efectivo y ayudarte a alcanzar tus metas en lo social y laboral?

Si, la inclusión laboral, donde cada joven discapacitado y con habilidades puede integrarse para el trabajo laboral, yo la verdad no cambiaría no tanta cosas de mí, lo que hace el profe Seba es como que nos ayuda a cada uno y nos apoya y nos da un apoyo enorme.

9. Según tu experiencia ¿Cómo debe ser un estudiante del programa de inserción laboral para alcanzar sus metas y tener éxito en el mundo laboral actual? ¿Cómo puede aprovechar las oportunidades que ofrece el programa para adaptarse a los cambios del mercado laboral?

Primero de los estudiantes, yo la verdad les diría con esfuerzo y siempre con tranquilidad y siempre con perseverancia, y con tranquilidad siempre y con la actitud tranquila, para no estar siempre nervioso. Bueno la oportunidad del colegio siempre va a estar, porque el colegio nos ayuda a preparar para trabajar y apoyar.

Anexo 14

ENTREVISTA FAMILIA 1 (FAM 1)

1. ¿Cómo fue su experiencia general con el Colegio Los Fresnos y el programa de intermediación y colocación laboral?

Fue buena, para nosotros fue buena. La verdad que el James de primero estuvo en el colegio y no fue muy agradable. Entonces nosotros decidimos ir a ver ese colegio, pero nos recomendaron este y ahí se quedó hasta el final, si ya tuvo buenos compañeros alguno, porque algunos no, no mucho.

2. ¿Qué herramientas del programa cree que fueron más beneficiosos para su hijo/a?

Aprender a escribir , porque tenía mucho problema para escribir, o sea le costaba mucho escribir y las letras que hacía, si usted se fija todavía las hace grande, pero cuando le hacen caligrafía la hace parejita, parejita, parejita, claro que no tan grande como la hacía al principio, es el problema de él que no podía escribir bien

3. ¿Cómo describiría el nivel de apoyo que recibió su hijo/a por parte del colegio? ¿Advirtió un proceso de continuo apoyo por parte de los docentes y el personal del colegio, tanto en el ámbito académico como en el socioemocional? ¿Podría compartir algún ejemplo concreto que evidencie cómo este apoyo ha beneficiado a su hijo/a?

El apoyo académico fue bueno, ellos lo apoyaron hartito, si fue bueno. Lo que sí a mí me hubiera gustado que hubiese habido un trabajo más personalizado, porque habían niñitos que iban más atrasados o necesitaban más ayuda, entonces él hubiera avanzado más. Entonces como que lo ponen al mismo ritmo que todos. Pero fue bueno, tuvo buenos profesores.

4. ¿Qué habilidades y cambios ha notado en su hijo/a desde que participó en el programa?

Tuvo compañeros buenos, que lo ayudaron también, igual a lo mejor que no tenían tantos problemas como el, pudo intercambiar más ideas, igual harto lo ha ayudado el cine, lo ha ayudado mucho con los amigos que tiene, porque ha tenido muchos avances con ellos

5. ¿Cómo ha sido la experiencia laboral de su hijo/a después de egresar del programa de intermediación y colocación laboral?

Nosotros teníamos mucho miedo, no queríamos que fuera a trabajar, porque nos daba miedo como lo trataran, pero ha sido super bueno ,y bueno el profe me dijo no es que tiene que dejarlo para qué el, para que él pueda después desenvolverse sólo.

6. ¿Cómo cree que el programa ha impactado en el desarrollo personal y laboral de su hijo/a? ¿Ha notado cambios en su confianza, habilidades sociales y preparación para el mundo laboral?

Ha cambiado harto, porque antes su mayoría de amigos eran sus primos y ahora tiene compañeros que son universitarios, y se desenvuelve muy bien con ellos, sale a tomar su té, a comer con ellos. Tiene harta confianza, mucha confianza y uno también que ve que se desenvuelve bien ya nos podemos morir tranquilos, porque se puede desenvolver solito.

7. ¿Usted cree que el programa necesita cambios o mejoras, para que sea aún más efectivo en ayudar a los participantes a alcanzar sus metas socio laborales?

Si yo pienso que sí, que debieran avanzar más con los que pueden aprender más, como un trabajo más personalizado.

8. ¿Usted les recomendaría este programa a otras familias?

A mí me lo recomendó una señora en todo caso, si lo ayudaron hartito.

Anexo 15

ENTREVISTA FAMILIA 2 (FAM 2)

1. ¿Cómo fue su experiencia general con el Colegio Los Fresnos y el programa de intermediación y colocación laboral?

Oooh, fue un cambio no de 180 grados, 360 grados y más, ellos ingresaron como yo quería, separados, ya no quería que ellos estuvieran juntos, porque ya estaban juntos aquí en la casa, ellos ingresaron ambos separados en diferentes etapas, fue un crecimiento bacán para ellos, ellos crecieron mucho. Claro, mi experiencia desde que llegué fue muy buena.

2. ¿Qué herramientas del programa cree que fueron más beneficiosos para su hijo/a?

Empezando por las prácticas y por todo lo que ellos han vivido, las habilidades que ellos tienen y esas herramientas te las van dando en prácticas, o que te los manden a hacer un curso de Sence, y después ver que sale con un diploma, esas son herramientas que van dándoles día a día, los talleres que ellos mismos eligen.

3. ¿Cómo describiría el nivel de apoyo que recibió su hijo/a por parte del colegio? ¿Advirtió un proceso de continuo apoyo por parte de los docentes y el personal del colegio, tanto en el ámbito académico como en el socioemocional? ¿Podría compartir algún ejemplo concreto que evidencie cómo este apoyo ha beneficiado a su hijo/a?

Yo en lo personal, insisto que voy a vivir agradecida porque llegué un poco desilusionada y me encontré con personas muy cariñosas, y los chiquillos crecieron mucho. Ahora los veo en cosas que jamás pensé que los iba a ver, entonces claro, el apoyo fue fundamental, el apoyo del colegio.

4. ¿Qué habilidades y cambios ha notado en su hijo/a desde que participó en el programa?

Hartos cambios, muchos cambios, tal vez ejemplo Felipe se le dio querer aprender a leer, y ahora tiene una profesora diferencial que le hace clases para aprender a leer, él quería aprender a leer las marcas de los autos. Las ganas que él tiene de aprender a leer se lo debo al colegio por la manera que tienen de motivar a los chiquillos.

5. ¿Cómo ha sido la experiencia laboral de su hijo/a después de egresar del programa de intermediación y colocación laboral?

Ha sido bueno, no ha sido ni alto ni bajo, ha sido un proceso parejo.

6. ¿Cómo cree que el programa ha impactado en el desarrollo personal y laboral de su hijo/a? ¿Ha notado cambios en su confianza, habilidades sociales y preparación para el mundo laboral?

Hubo un cambio de todas maneras, creo que ya están preparados para hacer otras cosas, claro que lamentablemente la sociedad, o sea, yo creo que si ellos van por sí solos no los van a pescar y ese es el gran temor que uno tiene, que yo no sé qué va a pasar y siempre me pregunto.

7. ¿Usted cree que el programa necesita cambios o mejoras, para que sea aún más efectivo en ayudar a los participantes a alcanzar sus metas socio laborales?

Yo la verdad soy inexperta en ese tema de si necesitan cambios, yo eso se lo dejo a ellos, porque ellos son los que saben, yo no podría decirles hagan cambios, porque para mí el hecho ya que ellos los tengan en esto, ya es algo ganado.

8. ¿Recomendaría el programa a otras familias? ¿Por qué?

Obvio, porque les va a dar independencia, los va a ayudar a crecer a ellos, pero sobre todo nos ayuda a crecer como mamá y a tener auto confianza en uno misma ,y que nuestros hijos si van a poder, que si pueden.

Anexo 16

ENTREVISTA FAMILIA 3 (FAM 3)

1. ¿Cómo fue su experiencia general con el Colegio Los Fresnos y el programa de intermediación y colocación laboral?

La experiencia en el Colegio fue muy positiva. Desde el primer momento, nos sentimos acompañados. Se preocuparon mucho, porque mi hijo estuviera preparado para enfrentarse al mundo laboral, y eso es algo que valoramos mucho como familia.

2. ¿Qué herramientas del programa cree que fueron más beneficiosos para su hijo/a?

Lo más útil para mí, fueron los talleres de habilidades laborales y sociales. Esos talleres lo ayudaron a aprender cómo comportarse en un ambiente de trabajo y a mejorar su interacción con los demás. También las prácticas y las visitas que hicieron a las empresas y los puestos laborales reales fueron súper importantes.

3. ¿Cómo describiría el nivel de apoyo que recibió su hijo/a por parte del colegio? ¿Advirtió un proceso de continuo apoyo por parte de los docentes y el personal del colegio, tanto en el ámbito académico como en el socioemocional? ¿Podría compartir algún ejemplo concreto que evidencie cómo este apoyo ha beneficiado a su hijo/a?

El apoyo fue constante en el tiempo. Los docentes y el personal siempre estuvieron pendientes de él, tanto en lo académico como en lo emocional. Por ejemplo, cuando tuvo problemas de nerviosismo en su primera práctica, el profesor Sebastián lo acompañó y le dio las estrategias que

necesitaba y la confianza para calmarse y poder concentrarse en sus tareas. Eso le dio mucha confianza y tranquilidad, y como padres nos hizo sentir que estaba en buenas manos.

4. ¿Qué habilidades y cambios ha notado en su hijo/a desde que participó en el programa?

Desde que entró al colegio, lo veo más independiente y seguro de sí mismo. Ha aprendido a organizar su tiempo, es más responsable con sus tareas, y se siente orgulloso de sus logros. También noto que ahora se comunica mejor y no se cohíbe tanto en situaciones nuevas.

5. ¿Cómo ha sido la experiencia laboral de su hijo/a después de egresar del programa de intermediación y colocación laboral?

Después de salir del colegio o terminar el programa como usted dice, mi hijo ha tenido una buena experiencia en su trabajo y no ha tenido ningún problema y eso nos deja muy tranquilos ya que sabemos que siempre tiene el apoyo del profesor. Al principio estaba nervioso, pero las prácticas previas y el apoyo del colegio le dieron una base que le ayudó mucho. Ahora disfruta su trabajo, se siente valorado y está aprendiendo a desenvolverse por su cuenta.

6. ¿Cómo cree que el programa ha impactado en el desarrollo personal y laboral de su hijo/a? ¿Ha notado cambios en su confianza, habilidades sociales y preparación para el mundo laboral?

Este programa ha sido muy importante, cómo le explico, se ve mucho más seguro en su desarrollo personal y laboral. Ha ganado confianza en sí mismo, mejoró sus habilidades sociales y tiene muchos amigos en su trabajo, por lo que él me cuenta y se siente preparado para enfrentarse a diferentes situaciones en el trabajo. Además, lo veo cada vez con más ganas por seguir aprendiendo y avanzando y eso me pone muy feliz.

7. ¿Usted cree que el programa necesita cambios o mejoras, para que sea aún más efectivo en ayudar a los participantes a alcanzar sus metas socio laborales?

Quizás sería bueno que tuvieran más conexiones con empresas y más opciones de prácticas en diferentes puestos de trabajo. También creo que el seguimiento después de conseguir trabajo podría ser más largo, para asegurarse de que sigan bien en sus empleos y puedan enfrentar los desafíos que surjan.

8. ¿Recomendaría el programa a otras familias? ¿Por qué?

Claro que sí lo recomendaría a otras familias. Porque este programa le dio a mi hijo las herramientas que necesitaba para insertarse en el mundo laboral y ser más independiente. Nos brindaron un apoyo invaluable como familia, y ver a mi hijo crecer de esta manera es algo que no tiene precio y algo que en algún momento jamás pensé que pasaría, porque teníamos mucho miedo de dar el paso o quizás de soltarlo para que él pudiera volar por sí solo.