



Universidad de Concepción
Escuela de Educación
Pedagogía en Educación Diferencial

**DESARROLLO DE HABILIDADES DE PREPARACIÓN PARA EL MUNDO
LABORAL DE JOVENES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL LEVE O MODERADA**

Tesis presentada a la Escuela de Educación de la Universidad de Concepción
para optar al título profesional de Profesor(a) de Educación Diferencial mención
Discapacidad Intelectual.

POR : CONSTANZA ALIAGA VEGA
JAVIERA GONZÁLEZ SÁNCHEZ
FRANCISCA ORTIZ ORDENES
CAMILA SALVO GARRIDO

Profesor Guía : Jacqueline Valdebenito Villalobos

Enero, 2021

Los Ángeles, Chile

Índice

I. Agradecimientos	3
II. Resumen	4
III. Abstract	5
IV. Introducción.....	6
V. Cuerpo	8
VI. Propuesta didáctica:.....	24
VI.1. Antecedentes generales.....	24
VI.1.1. Descripción de contexto.....	24
VI.1.2. Objetivo general.....	24
VI.1.3. Objetivos específicos	25
VI.1.4. Competencias a desarrollar	25
VI.1.5. Duración	26
VI.1.6. Espacio	26
VI.1.7. Formato de planificación de los talleres	26
VI.1.8 Metodología	26
VI.1.9. Recursos.....	27
VI.1.10. Evaluación	27
VII. Organización didáctica de propuesta talleres	29
VIII. Conclusión	72
IX. Reflexión pedagógica	76
X. Bibliografía	78

I. Agradecimientos

Primeramente, agradecemos a la Universidad de Concepción por habernos abierto sus puertas y permitirnos estudiar esta carrera. Así como también a los diferentes docentes, personas de gran sabiduría que nos brindaron sus conocimientos y se han esforzado por ayudarnos a llegar al punto en el que nos encontramos hoy.

Agradecemos también a nuestra profesora de tesis Jacqueline Valdebenito por habernos brindado su experiencia y conocimiento, así como también haber tenido la vocación para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

Gracias a nuestras familias por ser los principales promotores de nuestros sueños y metas, gracias a ellos por cada día confiar en nosotras y no dejarnos decaer en los momentos más difíciles de este proceso.

Y finalmente gracias a la vida por permitirnos llegar a esta instancia, y a todas las personas que nos apoyaron y creyeron en la realización de este proyecto.

II. Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve y/o moderada es uno de los desafíos más complejos dentro de la sociedad, son ellos un grupo vulnerado al que la sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades. Frente a esta realidad, han surgido en Chile normativas encaminadas a otorgar oportunidades laborales y resguardar los derechos de estas personas; para ello la gran empresa tiene la obligación y el deber de promover espacios laborales abiertos, inclusivos y accesibles. Desde esta nueva realidad, las habilidades de estas personas son importantes para su ingreso y permanencia laboral. Si bien, se generaron estos avances, la legislación todavía está lejos de proporcionar los medios necesarios para garantizar el derecho a trabajar de este colectivo. Por lo tanto, las escuelas y los centros de capacitación laboral tienen un rol fundamental en este proceso de inserción.

Buscando ser un aporte, estas estudiantes seminaristas, dejan una propuesta didáctica, consistente en talleres para jóvenes con Discapacidad Intelectual, a través de los cuales, se buscará desarrollar o potenciar habilidades que les permitan una mejor inserción y permanencia en el mundo laboral.

Palabras clave: discapacidad intelectual, inserción laboral, derechos, empleo, habilidades, inclusión.

III. Abstract

The labor inclusion of people with mild and/or moderate intellectual disabilities is one of the most complex challenges within society; they are a vulnerable group to whom society must offer equal opportunities. Faced with this reality, regulations have emerged in Chile aimed at providing employment opportunities and protecting the rights of these people; to this end, large companies have the obligation and duty to promote open, inclusive and accessible work spaces. From this new reality, the skills of these people are important for their entry and permanence in the labor market. Although these advances were generated, the legislation is still far from providing the necessary means to guarantee the right to work of this group. Therefore, schools and labor training centers have a fundamental role in this insertion process.

Seeking to be a contribution, these seminary students, leave a didactic proposal, consisting of workshops for young people with intellectual disabilities, through which, we will seek to develop or enhance skills that allow them better integration and permanence in the world of work.

Keywords: *intellectual disability, labor insertion, rights, work, skills, including.*

IV. Introducción

Considerando las experiencias en el contexto educativo de estas estudiantes en proceso de titulación se manifiesta que hubo durante la etapa de formación distintas instancias de observación, entre ellas una que llamó la atención de manera particular, argumentada luego con diálogos con las profesoras guías, referida a que un alto porcentaje de estudiantes de escuelas especiales o centros de capacitación laboral terminan su preparación escolar y retornan al hogar a encerrarse, sin opciones laborales que les permitan desarrollar su autonomía e independencia, se pudo observar además que los estudiantes no desarrollan una suficiente preparación para su inserción al mundo laboral, ya que falta en ellos el desarrollo de competencias que les permitan enfrentarse de manera adecuada a por ejemplo, una entrevista laboral; hay carencia de habilidades para la interacción social, se observó falta de empatía, autorregulación, todas ellas necesarias para desempeñar una profesión u oficio en una empresa donde deban interactuar con personas que no asocian su misma condición y mantener su fuente laboral.

A partir de estas observaciones que dejó ver una situación problemática, se presenta este trabajo de titulación el cual se ha denominado “habilidades de preparación para el mundo laboral de personas en situación de discapacidad intelectual leve o moderada”. Para desarrollar y/o fortalecer estas habilidades, se desarrollarán talleres que buscarán entregar las herramientas necesarias a los jóvenes con discapacidad intelectual. Estos tendrán una duración de un semestre y se aplicarán 5 veces al mes, en esta ocasión se ha planificado el poder desarrollarlos en la Escuela Especial Esperanza F-905 de subvención municipal y podrán ser replicados en otros establecimientos de similares características, ya que es importante masificar y reforzar éstas habilidades, puesto que la inserción laboral favorecería el desarrollo personal, emocional y social del individuo, lo cual suma además un proceso de adquisición de autonomía, que otorgaría

independencia y que favorecería la permanencia en un puesto de trabajo remunerado. Como sostiene Milicic (2018) “tener autonomía favorece el desarrollo de un proyecto de vida propio, la fijación de metas, la capacidad de tomar decisiones y esforzarse en lograr las metas porque son propias” (p.1).



V. Cuerpo

Frente a lo expuesto se busca dar sustento a esta propuesta, para ello se aborda el concepto de discapacidad intelectual, su clasificación, enfoque y de manera atingente las leyes que respaldan a estas personas en el ámbito laboral, tomando como ejemplo la realidad vivida en Chile.

Cabe señalar que a lo largo del tiempo las personas con discapacidad intelectual, han sido excluidas de ciertos derechos, como gozar plenamente en la comunidad a la que pertenecen, a participar en un ambiente sin discriminación y a tener la oportunidad de acceder a un trabajo remunerado, lo cual ha generado un espacio de exclusión que les ha obstaculizado ser considerados como sujetos de derechos, al igual que cualquier otro miembro de la sociedad. Según el seminario internacional de inclusión social, discapacidad y políticas públicas realizadas por la UNICEF (2005):

Básicamente, la historia de las personas con discapacidad es una historia de exclusión. En muchas sociedades, fueron: repudiadas debido a temores, ignorancia y superstición; degradadas a la pobreza extrema; explotadas o asignadas a funciones menores; vistas como un objeto, no sujeto de acción (p. 10).

En el contexto de esta propuesta surge el concepto inserción laboral “término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (García y Gutiérrez, 1996, p.1), el cual permite a la persona en situación de discapacidad (en adelante PeSD) poder acceder a diferentes ramas dentro de la sociedad, entre ellas, social, política, cultural, siendo la principal la economía, lo que a su vez facilita poder desarrollarse y desenvolverse con mayor facilidad en las dimensiones que restan. De acuerdo con la última información entregada por el SENADIS, (2015):

El 20% de la población adulta está en situación de discapacidad (2.606.914 personas) y el 5,8% de la población de 2 a 17 años se

encuentra en situación de discapacidad, es decir 229.904 personas, mientras que el grupo de mayor prevalencia considerando la población de 2 y más años corresponde a las personas de 60 años y más con un 38,3%. A pesar de que no se cuenta con información actualizada, indudablemente estas cifras no han variado favorablemente para la población con discapacidad intelectual. (p. 9).

Considerando que el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa para todos los seres humanos, favoreciendo notablemente la autonomía, la independencia y por consiguiente la calidad de vida, es que se considera fundamental tener la posibilidad de encontrar un empleo digno y remunerado acorde al mercado, especialmente para las personas con discapacidad intelectual, ya que constituye un logro muy importante para éstas, contemplando esto como una necesidad vital que permite proveer de aquellos elementos necesarios como el abrigo, alimento, protección, acceder a bienes materiales o servicios, acceder a un salario o pago a partir del cual las personas en situación de discapacidad pueden subsistir y lograr así, su desarrollo personal.

Sin embargo, este proceso de acceder a un empleo remunerado no se está dando de forma eficaz actualmente, según diversos estudios realizados por la fundación inclúyeme (2017), las empresas tienen temor de contratar a personas con discapacidad por un tema cultural, debido al paradigma existente en la sociedad sobre las habilidades y aptitudes que éstas poseen para desempeñar una labor específica, lo cual se dificulta aún más debido a que los empleadores carecen de información, en donde “el gran problema son los estereotipos y creer que las personas con discapacidad no se encuentran preparadas para desenvolverse bien en un puesto de trabajo, principalmente por la falta de información” (Agenda País, 2020, p. 1).

Un problema frecuente de las personas con discapacidad es que “en la sociedad aún existen personas que no se encuentran preparados mentalmente, para tratar con esta población” (Inclúyeme, 2017, p. 1), además los empleadores

no tienen suficiente información sobre este tipo de personas, algo que hace que prefieran no contratarlos porque consideran que va a costarles mucho adaptarse al empleo y hacerlo accesible, llegando a “pensar que no serán lo suficientemente productivos para sus empresas” (Inclúyeme, 2017, p.1). Estos prejuicios solo señalan que el conocimiento sobre personas con discapacidad es bajo, y que el empleador tampoco conoce sus derechos. Es así, que, en la ley de inclusión laboral, queda estipulado que el empleador tiene la obligación de hacer el lugar de empleo accesible y adecuado para las personas con discapacidad, siendo regulado por la dirección del trabajo.

Estas estudiantes en proceso de titulación han observado a lo largo de sus pasantías en los diferentes talleres laborales, que pese al esfuerzo de los docentes para que los jóvenes con discapacidad intelectual leve o moderada adquieran conocimientos y habilidades para ejecutar una labor específica que les permita al egresar tener opciones ocupacionales efectivas, dando paso así a su inserción laboral, estas no siempre consiguen ser llevadas a cabo debido a que los jóvenes al egresar de los establecimientos, no logran insertarse en el mundo laboral quedando así “desocupados”, término utilizado por Senadis (2016) para referirse a las “personas que durante el período de referencia de la encuesta, no trabajaron y que en las cuatro semanas anteriores a la encuesta buscaron trabajo remunerado o realizaron alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia (negocio o empresa)” (p.257).

De acuerdo al estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, Senadis (2014) sostiene que la inserción al mundo laboral de personas en situación de discapacidad se ha convertido en un “tema prioritario tanto a nivel nacional como internacional” (p. 1), surgiendo así diversas políticas y legislaciones que buscan favorecer el empleo y la igualdad de oportunidades. Cabe destacar que la Ley N° 21.015, “tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como

en el privado” (Ministerio de Desarrollo social, 2017). La inclusión laboral permite no sólo el acceso al mercado laboral, sino también al desarrollo personal de las personas con discapacidad.

Actualmente, las PeSD se encuentran en evidentes desventajas, las diversas barreras a las que se ven enfrentados en su entorno, obstaculizan su ingreso y desempeño en el mundo laboral, además de enfrentar ambientes laborales pocos inclusivos y vivenciar experiencias de discriminación. Estudios realizados por Senadis (2015) afirman que “la tendencia para las personas que se encuentran ocupadas, es mayor en las personas que no se encuentran en situación de discapacidad, con un 63,9%, mientras que en las personas en situación de discapacidad sólo es de un 39,3%”. (p. 95).

Si bien el estado chileno se ha esforzado por lograr la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral, la legislación vigente no ha sido suficiente para facilitar dicha inserción, sustentando esta idea, Arroyo, Cornejo y Vidal, afirman que:

Los empresarios evalúan que las habilidades sociales y laborales trabajadas en establecimientos educativos, frecuentemente no encuentran pertinencia, ni utilidad en los centros reales de producción o servicios en el contexto comunitario, explicando que el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el país, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral, en escuelas y centros de educación especial (2013, p. 3).

Lo expuesto refuerza la idea de preparar a los jóvenes en condición de discapacidad para el mundo laboral, desarrollando o potenciando sus habilidades.

Cabe señalar que la evolución de la Discapacidad Intelectual, antiguamente denominada retraso ha logrado lentamente grandes cambios, tanto en su definición como en la perspectiva que los demás tienen hacia las personas

que la padecen. La Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR) actual Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales o del Desarrollo (AAIDD) propuso una nueva definición para este concepto, lo que implicó un cambio del paradigma tradicional, donde lo esencial ya no es diagnosticar y clasificar a las personas con discapacidad intelectual, sino evaluarlos mediante un enfoque multidimensional. Esta nueva orientación permite describir los cambios que se producen en el entorno a lo largo del tiempo y las intervenciones educativas y terapéuticas necesarias para determinar los tratamientos y servicios acorde a las necesidades individuales de cada persona.

Considerando que la mirada principal de esta propuesta es desarrollar en las jóvenes competencias para la inserción al mundo laboral, es primordial establecer ciertos conceptos que permitan tener una mejor apreciación de la temática a abordar, comenzando por el concepto de discapacidad intelectual que se define como:

La presencia de limitaciones sustantivas en el funcionamiento actual del niño, niña, joven o adulto, caracterizado por un desempeño intelectual significativamente por debajo de la media, que se da en forma concurrente con limitaciones en su conducta adaptativa [...] y que comienza antes de los 18 años (Ministerio de Educación, 2010, p. 20).

Es decir, estas personas se caracterizan por una capacidad y función intelectual por debajo de la población en general. Habitualmente manifiestan limitaciones en la conducta adaptativa, termino referido al “conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que han sido aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria” (AAIDD, 2011, p. 1). Estos individuos a lo largo de su vida, presentan dificultades en las habilidades conceptuales (lenguaje y lectoescritura); en lo social (autocontrol, toma de decisiones, iniciar y mantener una conversación y seguimiento de normas), y en

las habilidades prácticas (autonomía en las actividades de la vida diaria e instrumentales), por lo cual requieren más apoyo para lograr su independencia.

Cabe destacar que se presentan limitaciones significativas del funcionamiento intelectual cuando las personas obtienen un puntaje igual o menor a 69 puntos de coeficiente intelectual, en una prueba de inteligencia estandarizada para la población a la que pertenece la persona evaluada. Para determinar el nivel de funcionamiento intelectual en base al coeficiente intelectual se deberá guiar en base a la siguiente clasificación CIE-10 (Clasificación Internacional de Enfermedades, 10ª revisión):

Categoría	Rango de puntaje CI
Limítrofe	70 – 79
Discapacidad intelectual Leve	50 – 69
Discapacidad intelectual Moderada	35 – 49
Discapacidad intelectual Grave o Severa	20 – 34
Discapacidad intelectual Profunda	Menos de 20

Ministerio de Educación, decreto 170.

Considerando que la temática a abordar en este trabajo de titulación es el desarrollo de habilidades para la inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual (DI) leve o moderada, por la mayor autonomía o habilidades que pudiesen desarrollar, se hace necesario mencionar y definir sus principales características, según el DSM-5 (2013), las personas que presentan DI leve se caracterizan por estar situadas entre 50 y 70 de coeficiente intelectual, en niños de edad escolar y adultos, existen dificultades en el “aprendizaje de aptitudes académicas relativas a la lectura, la escritura, la aritmética, el tiempo o el dinero, y se necesita ayuda en uno o más campos para cumplir las expectativas relacionadas con la edad” (DSM-5, 2014, p.19), sin embargo, logran con ayuda poder escribir, leer y realizar algunos cálculos matemáticos, dentro de su vida cotidiana son autónomos en su mayoría, precisando apoyos principalmente en

su orientación social y económica, además adaptándose satisfactoriamente al medio que les rodea.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado se deduce que, por lo general, las personas con discapacidad intelectual leve suelen presentar a lo largo de su vida ligeros déficits sensoriales y/o motores, a pesar de ello logran adquirir con los apoyos necesarios las habilidades sociales y comunicativas en su etapa infantil y los aprendizajes básicos en su educación primaria. La gran ventaja es que son capaces de permanecer en el sistema educativo, formarse e incluso tener actividad profesional, aunque su aprendizaje requiere de diversos apoyos y un período de tiempo mayor al común de sus pares.

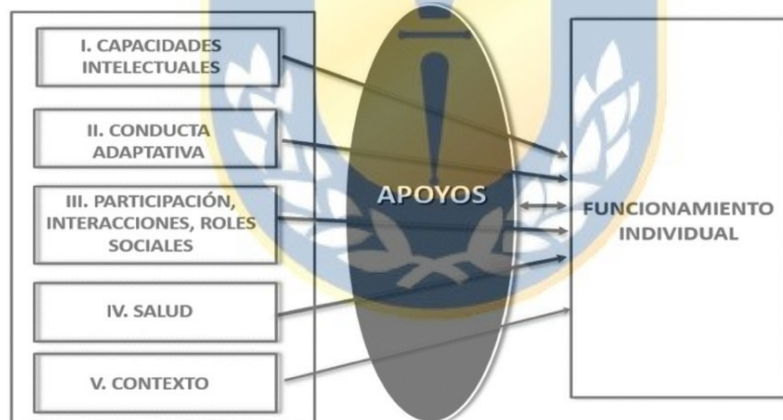
Dentro de la segunda categoría asociada a DI moderada, se encuentran las personas situadas entre 35 y 50 de coeficiente intelectual, durante su desarrollo suelen presentar dificultades mayores que la categoría anterior, en los adultos “el desarrollo de las aptitudes académicas está típicamente en un nivel elemental y se necesita ayuda para todas las habilidades académicas, en el trabajo y en la vida personal” (DSM-5, 2014, p. 20).

El individuo suele presentar notables diferencias respecto a sus pares, en cuanto a su comportamiento social, comunicativo y responsabilidad de sus necesidades personales, tales como el vestuario y la higiene. A lo largo de su desarrollo requieren una supervisión diaria y continua para lograr tener cierto grado de autonomía en su cuidado personal y desplazamiento. Dentro del núcleo familiar se relacionan con facilidad, no obstante, en ocasiones se les dificulta poder comunicarse verbalmente e interpretar correctamente ciertas claves sociales.

Si bien se necesita un período largo de tiempo y aprendizaje para que la persona con DI moderada logre un cierto grado de autonomía e independencia en los contextos en los que se desenvuelve, se debe considerar una ayuda

continúa por parte de otro individuo que, le recuerde constantemente lo que tiene que hacer, de manera que puedan llevar a cabo diversas responsabilidades en su vida diaria y con ello adquirir las habilidades y herramientas necesarias que abarcan los dominios conceptuales, sociales y prácticos.

El término Discapacidad Intelectual se basa en un enfoque multidimensional, lo que quiere decir que además de considerar las habilidades de la persona también toma en cuenta la interacción dinámica entre ésta y los distintos contextos en los cuales se desenvuelve, es por esto que, “se planteó un giro determinante en el proceso de evaluación, buscando obtener información sobre las necesidades individuales en diferentes dimensiones que luego debían relacionarse con los niveles de apoyo apropiados” (Verdugo, 2002, p.7).



Este modelo se utiliza con el fin de determinar las limitaciones del individuo en cualquiera de las dimensiones considerando tanto las dificultades como las fortalezas, para posteriormente entregar los apoyos que la persona requiere. Este modelo funcional se describe como: “el funcionamiento humano y la presencia de la discapacidad intelectual que implican la interacción dinámica y recíproca entre habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación, contexto y apoyos individualizados” (AAIDD, 2011, p.1)

En simples palabras, el modelo multidimensional plantea que la discapacidad intelectual no es un estado estático, enfermedad o un rasgo invariable de la persona, sino que es un modelo de funcionamiento que incluye analizar los contextos en los que el individuo funciona e interactúa dentro de la sociedad, reflejando la interacción de la persona con sus ambientes.

De acuerdo a las dimensiones propuestas por la AAIDD, también se debe considerar y establecer los apoyos e intensidad de éstos para el desarrollo personal del individuo, con la finalidad de mejorar su calidad de vida “término asociado a una medida de bienestar” (Urzúa y Caqueo, 2012, p.61) en los diversos contextos en los que se desenvuelve. Los apoyos se definen como “recursos y estrategias que promueven los intereses y el bienestar de las personas y que tienen como resultado una mayor independencia y productividad personal, mayor participación en una sociedad interdependiente, mayor integración comunitaria y mejor calidad de vida” (AAIDD, 2012, p.1).

El tipo e intensidad de los apoyos varían en función de las capacidades y necesidades que arroja la evaluación realizada a cada persona, estos pueden ser:

Intermitente	se caracteriza por ser episódico, la persona no siempre necesita de él, es por un periodo de corta duración y pueden ser de alta o baja intensidad.
Limitado	apoyos intensivos caracterizados por un tiempo determinado, pero no intermitente.
Extenso	apoyo a largo plazo caracterizado por su regularidad (diario) en al menos uno de sus entornos en los que la persona se desenvuelve diariamente (colegio, hogar, trabajo, etc).
Generalizado	este apoyo puede estar presente a lo largo de toda la vida de la persona, se caracteriza por su elevada intensidad

y suelen requerir más personal para su ejecución.

Extraído del libro el cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR según Miguel Ángel Verdugo (1994).

Esta tabla deja de manifiesto la necesidad de que la sociedad, entienda que, con los apoyos necesarios, la persona con DI puede insertarse al mundo laboral, falta para ellos mayores oportunidades.

Debido a las vulneraciones de derechos, marginación, discriminación y exclusión que sufrían las personas en situación de discapacidad, es que se ha hecho necesario a nivel nacional e internacional crear leyes que protejan a “las personas con discapacidad, la minoría más grande del mundo que quedaba sujeta a la invisibilidad en la sociedad y en el escenario internacional, con mayor peligro de enfrentarse en forma cotidiana a serios obstáculos y prácticas discriminatorias” (Sullivan, 2015, p. 2). Frente a esta vulneración surge la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, declarando que los derechos humanos son iguales e inalienables para todas las personas, “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Organización de las Naciones Unidas, 1948, p.6).

Por consiguiente, para proteger la integridad de estos individuos, se creó la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (13 de diciembre de 2006) el cual constituye un paradigma de protección jurídica para esta población, como reflejo del momento histórico de la diversidad y el reconocimiento de la diferencia” (Parra, 2010, p. 4), con la finalidad y compromiso de velar por la plena inclusión social de éstas personas, si bien ha generado

grandes avances significativos dentro del país, aún falta mucho camino por recorrer para lograr una pronta y verdadera inclusión sin discriminación.

De esta forma, se destaca la importancia que tiene el empleo para las personas con discapacidad intelectual, según la fundación chilena Inclúyeme (2017):

El empleo para las personas con discapacidad intelectual, les ayuda a adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y que forman parte de un grupo social. Además, se aumenta la calidad de las interacciones sociales y pueden independizarse económicamente. Para las personas con discapacidad intelectual, el trabajo también significa un modo de realización personal, por lo que consideran que tener un empleo es necesario e importante para sus vidas. Incluso han sido entrevistados y han afirmado por ellos mismos, que tener un empleo es una manera de sentirse útil para la sociedad, además de obtener el dinero necesario para vivir y sienten que los hace mejores.

Según lo mencionado anteriormente, el empleo remunerado para las personas con discapacidad intelectual, es una instancia que favorece el desarrollo personal, emocional y social del individuo, lo cual conlleva el proceso de adquirir y permanecer en un puesto de trabajo, logrando así desarrollar el sentido de pertenencia.

Cabe destacar que en Chile gradualmente se han implementado políticas que han ido reflejando acciones concretas en cuanto a materia de inclusión se refiere. Es por esto que se crea el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), este organismo estableció la Ley 20.422 que reemplaza a la Ley 19.284, esta nueva ley entra en vigencia el 10 de febrero del 2010 y establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad. El objetivo de esta ley es obtener plena inclusión social, asegurando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el

disfrute de sus derechos y la eliminación de toda forma de discriminación, para ello define a la persona con discapacidad como aquella que:

Teniendo una o más deficiencias físicas, mentales sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ministerio de planificación, 2010, p.1).

Estas políticas se encargan de regular que las acciones implementadas funcionen eficazmente y generar un cambio cultural en la sociedad, resguardando el derecho de su absoluta participación dentro del contexto en el que se desenvuelve. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por el Estado para conseguir una inclusión eficaz, las leyes no son suficientes para alcanzar la participación de estas personas sin ningún tipo de exclusión o discriminación, por ende, requieren de diversos esfuerzos que funcionen de manera coordinada para generar un cambio de paradigma real, logrando así la inclusión de personas en situación de discapacidad dentro de la sociedad.

Por otro lado, es importante mencionar la Ley 21.015, publicada el 15 de junio de 2017 y vigente desde el 1° de abril de 2018, brinda la posibilidad de incentivar y ampliar las probabilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad (ya sea física o mental) y/o que sean asignatarias de pensión de invalidez,

La acreditación de la discapacidad está a cargo de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, denominada COMPIN, y su registro está a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, la cual administra el Registro Nacional de la Discapacidad, donde se reúnen los antecedentes de todas las personas que han sido declaradas con discapacidad. (Fundación contrabajo, 2018, p. 19).

Por medio de esta ley se establece la obligación de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas en situación de discapacidad en empresas de 100 o más trabajadores, siendo una política integral para el desarrollo, permitiendo avanzar como país en igualdad de oportunidades y en los derechos de las personas.

Existe un manual de preguntas y respuestas para empresas en relación a la Ley 21.015, el cual sugiere las siguientes adecuaciones y apoyos personalizados y centrados en la necesidad de la persona con discapacidad intelectual leve – moderado en el contexto laboral:

1	Priorizar las asignaciones de trabajo
2	Permitir horas de trabajo flexibles y descansos frecuentes
3	Utilizar calendarios para recordar al empleado plazos, reuniones y tareas a cumplir
4	Reducir al mínimo las distracciones
5	Permitir una carga de trabajo al ritmo del empleado
6	Proporcionar fotos, símbolos o diagramas en vez de palabras
7	Convertir el texto en audio y permitir al empleado crear una respuesta verbal en vez de una respuesta escrita
8	Proporcionar retroalimentación positiva y recompensas tangibles
9	Utilizar a los compañeros de trabajo como mentores y proporcionar capacitación de sensibilidad (conciencia sobre la discapacidad) a todos los empleados.

(Fundación Contrabajo, 2018, p. 59)

Dado que la educación es un proceso permanente que se da a lo largo de los años y que las personas en situación de discapacidad, tienen el derecho de poder acceder a todos los beneficios que otorga la sociedad, en igualdad de oportunidades y con ello desempeñar un rol activo dentro del mercado laboral, se considera necesario mencionar el decreto 300, el cual tiene como objetivo “autorizar la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos de nivel o etapa de orientación o capacitación laboral de la educación básica especial o

diferencial, para mayores de 26 años con discapacidad, en establecimientos comunes o especiales.” (Ministerio de Educación, 1994, p.1).

Dichos talleres tienen la duración de un semestre como mínimo y de cuatro semestres como máximo, cada clase será de 40 minutos y se agregarán diariamente 30 minutos de descanso, los que se van a distribuir de acuerdo a las actividades y características de cada alumno. Este plan de estudio abarca en primer lugar un plan común (compuesto por comunicación, lectoescritura, cálculo, formación moral y sexualidad), en segundo lugar, un plan específico, el cual considera teoría/práctica laboral y, en tercer lugar, un complementario de los aspectos recreativos formativos. Con el fin de fomentar el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo remunerado y posteriormente lograr insertarse en el mercado laboral de manera eficaz. Si bien este plan de estudio se ejecuta actualmente, las observaciones permiten visualizar que falta potenciar habilidades para el mundo laboral y que serán abordadas en estos talleres.

Considerando que a nivel nacional e internacional uno de los grupos sociales más vulnerables dentro de la sociedad son las personas en situación de discapacidad (PeSD), las que de acuerdo al II Estudio Nacional de la discapacidad representan “un total de 2.836.818 personas desde los 2 años en adelante [...] este total corresponde al 16,7% de la población” (Senadis, 2015, p. 63). Por esto, los gobiernos han destinado sus esfuerzos para alcanzar mejores condiciones de vida para estas personas, sin embargo, son escasos los logros y/o avances en el ámbito de una real inclusión, tanto en empresas privadas como públicas.

Los índices de desempleo y de precarización laboral en este grupo poblacional continúan siendo prominentes, en relación con los del resto de la población. Escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas significativas en el mercado laboral, bajos ingresos, asignación de tareas no calificadas y de escasa productividad, omisión de derechos laborales,

subocupación horaria, empleos de baja calidad y altamente inestables, se mantienen e incluso se acentúan (Mareño, 2015, p.4).

Con el fin de responder a la necesidad de una inserción laboral de personas con discapacidad intelectual real y eficaz, se presenta el Empleo con Apoyo (ECA), el cual según De Urríes (2003), se define como:

empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (p. 2).

De acuerdo a estudios realizados sobre el método ECA, Basualto, Pinto, Sandoval y Ulloa (2017) afirman que “países como Estados Unidos, Canadá, Europa, Argentina y Brasil muestran una real inclusión laboral de personas con discapacidad” (p. 54), apuntando al desarrollo de habilidades sociales en la escuela y a la formación laboral con práctica en empresas.

Considerando las exitosas experiencias en estos países y la eficacia que ha demostrado el método ECA en cuanto a inserción laboral, Chile comenzó a implementarlo tomando a España como modelo a seguir, principalmente a través de fundaciones y programas como, por ejemplo: Fundación Avanza, Descúbreme, Incluir, entre otras, las cuales obtienen buenos resultados en este ámbito, sin embargo, no existe una ley o artículo dentro de la ley 21.015 que respalde la obligatoriedad de este método.

Si Chile pudiese imitar este método y replicar la experiencia de manera obligatoria, quizá podrían aumentar el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual, al igual que las remuneraciones que estos perciben, obteniendo buenos resultados al igual que en Estados Unidos, Canadá, Europa, Argentina y

Brasil, que han implementado estrategias de inserción laboral. Si bien la cultura y otros factores influyen bastante para que un método de empleo con apoyo pueda ser efectivo, éstos debieran ser supervisados por el Estado a través de los organismos competentes que aseguren el funcionamiento obligatorio de esta iniciativa de inserción laboral.

Considerando los antecedentes revisados, se observa que la metodología del empleo con apoyo puede ser instaurada como una respuesta eficaz a la población con discapacidad intelectual leve o moderada, que, a pesar de asistir a talleres laborales no logra insertarse al mundo laboral en un puesto de trabajo remunerado y en igualdad de condiciones con un joven sin discapacidad.

Finalmente, ante todo lo expuesto surge la interrogante: ¿los jóvenes tienen desarrolladas las destrezas necesarias para enfrentarse al mundo laboral?, la respuesta basada en la observación empírica es negativa, por ello se considera fundamental reforzar las habilidades necesarias, que les permitan a estos jóvenes optar a un puesto de trabajo con mayores competencias, las que le puedan asegurar una permanencia en el mercado laboral. En busca de poder brindar ayuda a los jóvenes en esta situación se realizarán talleres, cuyo objetivo principal es reforzar habilidades necesarias para enfrentarse y permanecer en el mundo laboral entre ellas, la responsabilidad (puntualidad), presentación personal (vestuario e higiene), relaciones interpersonales y habilidades comunicativas, este conjunto de habilidades de aquí en adelante serán denominados como “habilidades de preparación para el mundo laboral”.

VI. Propuesta didáctica:

Talleres en centro educativo laboral para el desarrollo de habilidades para la inserción laboral

VI.1. Antecedentes generales

VI.1.1. Descripción de contexto

El presente proyecto plantea la aplicación de talleres educativos enfocados al desarrollo de habilidades necesarias para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, estos talleres se podrán desarrollar en Escuelas Especiales que cuenten con Talleres Laborales, están dirigidos a jóvenes en condición de discapacidad intelectual leve o moderada que cursen dichos talleres y que sus edades fluctúen entre los 16 y 26 años. Estos podrán ser llevados a cabo dentro del aula, contarán con la presencia del docente a cargo y liderado por las estudiantes en práctica de pedagogía en educación diferencial. Considerando la importancia que tiene la familia y/o tutores en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, se les hará partícipe a través de capsulas educativas, guías y/o cuestionarios a desarrollar en conjunto con el alumno y de manera presencial en algunos talleres dentro del establecimiento. Cabe destacar que esta metodología de taller se puede desarrollar en cualquier establecimiento educacional que disponga de talleres laborales, en este caso, en primera instancia se pensó aplicar en la Escuela Especial Esperanza F-905 de subvención municipal, no obstante, también se podrá implementar en establecimientos de similares características.

VI.1.2. Objetivo general

Reforzar habilidades en los estudiantes con discapacidad intelectual leve o moderada, necesarias para su inserción al mundo laboral tales como: la

responsabilidad (puntualidad), presentación personal (vestuario e higiene), relaciones interpersonales y habilidades comunicativas, denominadas como “habilidades de preparación para el mundo laboral”.

VI.1.3. Objetivos específicos

- Adquirir conocimientos y habilidades pertinentes para que, al egresar, el joven tenga opciones ocupacionales efectivas que permitan su inserción sociolaboral.
- Desarrollar hábitos de higiene personal y social, en un contexto de respeto, fomentando la importancia de una adecuada presentación personal, enfocada a situaciones del mundo laboral.
- Desarrollar habilidades comunicativas, vinculadas a la capacidad de exponer ideas, opciones, sentimientos y experiencias coherentes, haciendo uso de diferentes formas de expresión.
- Potenciar en los jóvenes con necesidades educativas especiales, las habilidades sociales de autoestima, relaciones interpersonales y resolución de problemas, con el fin de que éstas influyan de manera positiva en la adquisición de los aprendizajes, para enfrentarse de manera óptima al mundo laboral.
- Promover y reforzar la importancia de la responsabilidad en los jóvenes para enfrentarse a las exigencias de la vida cotidiana y del mundo laboral, interiorizando el sentido de la responsabilidad, como algo esencial.

VI.1.4. Competencias a desarrollar

Se buscará desarrollar habilidades y destrezas que permitan a los estudiantes alcanzar las competencias básicas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica, todas ellas tendientes a resguardar su permanencia en los espacios laborales, entre ellas, la puntualidad a través del cumplimiento de los horarios implicados en el desarrollo del trabajo,

la presentación personal acorde al contexto, las relaciones personales de respeto y empatía, la comunicación asertiva, la responsabilidad.

VI.1.5. Duración

La planificación de las actividades se programó para un período de tiempo de 4 meses, distribuido en 18 talleres de 45 minutos cada uno.

VI.1.6. Espacio

Los talleres se realizarán dentro del establecimiento educacional, principalmente la sala de clases y espacios comunes (biblioteca, patio, gimnasio, etc.).

VI.1.7. Formato de planificación de los talleres

La propuesta de planificación de los talleres presenta un formato estructurado en: objetivos, actividades, estrategias metodológicas, recursos y evaluación.

VI.1.8 Metodología

Los talleres se estructurarán en base a los 3 momentos de una clase: **inicio** donde se presentarán los objetivos del taller, se generarán acciones para captar el interés e involucrar a los estudiantes, activando su atención. El **desarrollo** del taller donde se aplicarán y pondrán en práctica a través de estrategias metodológicas acciones para el desarrollo de las habilidades y destrezas descritas y finalmente el **cierre** orientado a visualizar si se alcanzaron las metas del taller, contemplando la retroalimentación y la evaluación a través de la observación y posterior registro. Cabe destacar que en la planificación de algunos de los talleres se utilizará el Modelo Interactivo Kairos (MIK), el cual consta de 4 pasos que son provocación, experimentación, socialización y cierre cognitivo. El objetivo del MIK es “fomentar en los docentes habilidades que

permitan el análisis y desarrollo de técnicas de trabajo en el aula, con el propósito de generar experiencias significativas y de calidad en los estudiantes” (Cicat, 2018, p.1).

VI.1.9. Recursos

Los recursos a utilizar a lo largo de los talleres son las presentaciones ppt, material didáctico, material concreto y material audiovisual. En los recursos humanos se encuentran los docentes, apoderados y alumnas en práctica.

VI.1.10. Evaluación

Primero se realizará una evaluación diagnóstica utilizando la escala intensiva de apoyos (SIS), instrumento para medir la intensidad de las necesidades de apoyo de una persona, ha sido creada para dar respuesta a los cambios en la manera que la sociedad percibe a las personas con discapacidad y se relaciona con ellas. Proporciona información para realizar las planificaciones y para entender las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual. La SIS consta de 3 secciones: la sección 1 escala de necesidades apoyo (actividades de vida en el hogar, vida en la comunidad, aprendizajes a lo largo de la vida, empleo, salud y seguridad, sociales); la sección 2 escala suplementaria de protección y defensa (complementaria a la sección 1), y la sección 3 necesidades excepcionales de apoyo médicas y conductuales. Sin embargo, para esta evaluación diagnóstica se utilizará la sección 1 y 2, en caso de ser necesario según las necesidades del estudiante, se aplicará la sección 3.

Posteriormente durante el desarrollo de los talleres se aplicarán pautas de observación, rúbricas, escalas de apreciación numérica y pautas de cotejo, al finalizar cada taller para evaluar los aprendizajes que se van alcanzado y realizar la correspondiente retroalimentación. Por último, la evaluación final de los talleres consistirá en una simulación de entrevista laboral formal, esto para observar la


asimilación de los aprendizajes producida en los jóvenes, luego de la culminación de todos los talleres.



VII. Organización didáctica de propuesta talleres

NUMERO TALLER	1
PARTICIPANTES	12
OBSERVACIONES TALLER	El siguiente taller se realizará de manera excepcional en un período de 90 minutos con un receso de 15.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocer y reconocer a través de la dramatización lo que significa una adecuada presentación personal.	Inicio: La profesora a través de una cápsula educativa muestra a los estudiantes 2 dramatizaciones, una mostrando una presentación personal apropiada y otra inapropiada al contexto laboral. Una vez que termina de mostrar el vídeo, pregunta a sus alumnos cuál de las acciones realizadas en las dramatizaciones que	Proporcionar múltiples formas de implicación Pauta 8: Proporcionar opciones para mantener el esfuerzo y la persistencia Pauta verificación 8.3: fomentar la colaboración y la comunidad Ejemplo <ul style="list-style-type: none"> • Crear grupos de colaboración con objetivos, roles y responsabilidades 	-Cápsula educativa -Computador -Papel con dramatización escrita.	Rúbrica, que considere los siguientes indicadores: -Participa de manera activa en la dramatización. -Utiliza un lenguaje adecuado. -Responde de manera correcta a las preguntas.

	<p>se mostraron es la adecuada y la inadecuada a la hora de presentarse a una entrevista laboral.</p> <p>Desarrollo: Los estudiantes se reúnen en grupos de 3 y la profesora al azar entrega un papel que contiene una breve dramatización escrita sobre  presentación personal, esta puede ser apropiada y/o inapropiada al contexto laboral, luego les da media hora para que organicen su presentación y la den a conocer al grupo.</p> <p>Cierre: Una vez finalizadas las presentaciones cada uno de los grupos expresara su opinión</p>	<p>Fomentar la interacción entre iguales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear expectativas para el trabajo en grupo 		
--	---	--	--	--

	respecto a cuáles grupos hicieron una adecuada presentación personal y cuales lo hicieron de manera inadecuada.			
--	---	--	--	--



NUMERO TALLER	2
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Fomentar la importancia de una adecuada presentación personal, enfocada a situaciones del mundo laboral.	<p>Inicio: Para iniciar clase, se entregará a los estudiantes un tríptico sobre la importancia de la presentación personal, enfocado principalmente en la higiene y el vestuario, considerando la relevancia que tiene esto a la hora de insertarse al mundo laboral y en general en cualquier ámbito de la vida cotidiana. Luego comentan brevemente el tríptico y se recogen los conocimientos previos de los estudiantes respecto al tema.</p> <p>Desarrollo: Luego de comentar que significa para cada uno de ellos la presentación personal, los alumnos deberán elaborar individualmente un “bitácora de</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de representación</p> <p>Pauta 2: Proporcionar múltiples opciones para el lenguaje, las expresiones matemáticas y los símbolos</p> <p>Punto de verificación 2.1: Clarificar el vocabulario y los símbolos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejemplo: Rúbrica, que el vocabulario y los símbolos, especialmente 	<p>-Tríptico importancia de la presentación personal</p> <p>-Diario de presentación personal</p> <p>-Afiche</p> <p>-Cartulinas</p> <p>-Lápices de colores</p>	<p>Pauta de cotejo, que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Participa de manera activa en las actividades.</p> <p>-Manifiesta motivación.</p> <p>-Responde de manera adecuada a las preguntas</p> <p>-Realiza las actividades solicitadas.</p> <p>-Expresa opinión personal en los espacios destinados a la conversación y reflexión grupal.</p>

	<p>actividades”, en el cual deberán reflexionar y contestar una serie de preguntas planteadas por la docente, relacionadas con su vestuario e higiene, tales como: ¿cuántas veces te duchas a la semana y con qué frecuencia?; hay personas que no les gusta ducharse y/o bañarse, ¿por qué crees que pasa eso?; ¿cuántas veces al día te cepillas los dientes?; ¿cuánto tardas en tu higiene personal?; ¿cómo cuidas tu presentación personal?: ¿con qué frecuencia lavas la ropa que utilizas?; ¿con qué vestimenta consideras que sería apropiado asistir a una entrevista laboral?.</p> <p>Cierre: Para finalizar la actividad, la docente solicita a los alumnos realizar un afiche sobre la importancia de la</p>	<p>de manera que se promueva la conexión con las experiencias del estudiante y con sus conocimientos previos.</p>		
--	--	---	--	--

	presentación personal, el cual deberán presentar a través de una charla a los alumnos de cursos menores, esto con el fin de hacer sentir a los jóvenes como un ejemplo de enseñanza.			
--	--	--	--	--



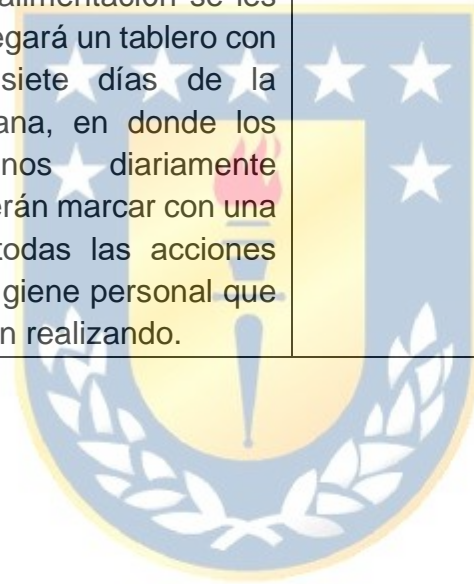
NUMERO TALLER	3
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Reconocer y reforzar hábitos de higiene personal.	<p>Inicio: Se dará inicio a la clase a partir de un estímulo visual (ppt), donde se explicará que es la higiene y por qué es tan importante en la vida cotidiana. Luego dos docentes representarán a una persona aseada y a otra con una higiene inadecuada.</p> <p>Desarrollo: Se preguntará a los alumnos que les provoca la primera persona que aparentemente se ve mal aseada y luego preguntará por la</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de representación</p> <p>Pauta 1: Proporcionar diferentes opciones para la percepción</p> <p>Punto de verificación 2.5. Ilustrar las ideas principales a través de múltiples medios</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar los conceptos clave en formas alternativas al texto (imágenes, • Movimiento, tabla, video, fotografía, material físico y/o 	<p>-Material audiovisual.</p> <p>-Imágenes con distintas acciones</p> <p>-Tablero con acciones.</p>	<p>Pauta de observación que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Participa de manera activa en la actividad.</p> <p>-Expresa su opinión frente al curso.</p> <p>-Responde a las interrogantes expuestas en actividad.</p> <p>-Reconoce la importancia de la higiene personal.</p>

	<p>segunda, éstos deberán reflexionar y dar a conocer sus opiniones. Para continuar se mostrará una serie de imágenes en las cuales habrá acciones que las personas realizan a lo largo del día, por ejemplo: en una imagen aparecerá un joven levantándose, entonces se les preguntará a los alumnos, ¿qué está haciendo el joven?, para luego preguntar ¿qué hacen ustedes al levantarse o al despertar por la mañana? En relación a las respuestas de los estudiantes, se realizará una ronda de preguntas, tales como ¿cuántas veces al día cepillas tus</p>	<p>manipulable, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none">• Hacer explícitas las relaciones entre los textos y la representación• Alternativa que acompañe a esa información.		
--	--	---	--	--

dientes?, ¿por qué es importante para mí y para los demás bañarse? entre otras, con el fin de conocer los hábitos de higiene de cada estudiante.

Cierre: Para finalizar, a modo de retroalimentación se les entregará un tablero con los siete días de la semana, en donde los alumnos diariamente deberán marcar con una "X" todas las acciones de higiene personal que vayan realizando.



NUMERO TALLER	4
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocer la importancia que tiene la higiene personal en una entrevista laboral.	<p>Inicio: A través de un Power Point se dará a conocer la importancia que tiene la higiene en una persona y dentro de una entrevista laboral, lo importante que es tener una buena presentación personal.</p> <p>Desarrollo: Luego de esto se les solicitará a los alumnos que realicen en grupo de 4 integrantes un afiche con los aspectos más importantes a considerar sobre su presentación personal a la hora de presentarse en una entrevista laboral.</p> <p>Cierre: Al finalizar la clase los alumnos deberán presentar sus afiches y sus compañeros</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de representación.</p> <p>Pauta 3.</p> <p>Proporcionar opciones para la comprensión.</p> <p>Punto de verificación 3.3.</p> <p>Guiar el procesamiento de la información, la visualización y la manipulación.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ejemplos o estrategias variadas para estudiar una lección 	<p>-Power Point.</p> <p>-Cartulina.</p> <p>-Plumones negros.</p> <p>-Plumones de colores</p>	<p>Pauta de observación, que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Escucha atentamente la importancia de la higiene personal.</p> <p>-Realiza afiche, utilizando todos los recursos a su alcance.</p> <p>-Expone ideas claras en el afiche.</p> <p>-Participan realizando críticas constructivas a los afiches que vayan exponiéndose.</p> <p>-Realizan comentarios que dejan en evidencia que les quedó clara la importancia de la higiene personal.</p>

	realizarán aportes comunicando que otro aspecto faltaría a considerar en el afiche del grupo que está exponiendo.	(textos, teatro, arte, películas, etc.).		
--	---	--	--	--



NUMERO TALLER	5
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Comprender la importancia de la responsabilidad.	<p>Inicio: Se mostrará a los estudiantes un vídeo sobre la importancia de la responsabilidad al momento de insertarse al mundo laboral. Luego se le entregará un huevo a cada estudiante, con el fin de adquirir el sentido de la responsabilidad.</p> <p>Desarrollo: Cada alumno tendrá que hacerse responsable durante una semana de cuidar su huevo tanto en el hogar como en la escuela, llevándolo consigo a todos los lugares donde él vaya.</p> <p>Cierre: Una vez terminada la semana los estudiantes</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de implicación</p> <p>Pauta 7: Proporcionar opciones para captar el interés</p> <p>Punto verificación 8.2: Variar las exigencias y los recursos para optimizar los desafíos</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de complejidad de las actividades • Proporcionar herramientas y apoyos • Hacer hincapié en el proceso, esfuerzo y mejora 	<p>-Vídeo</p> <p>-Computador</p> <p>-Huevo</p> <p>-Cartulina de color</p>	<p>Rúbrica, que considere los siguientes indicadores</p> <p>-Participa de manera activa en la actividad.</p> <p>-Utiliza un lenguaje adecuado.</p> <p>-Cumple con la responsabilidad de cuidar al huevo.</p> <p>-Comprende la importancia de la puntualidad y responsabilidad.</p> <p>-Cuenta su experiencia ante</p>

	<p>se tendrán que presentar son sus huevos y deberán contar su experiencia y lo que vivieron junto a él, pero lo más importante es que se deberá constatar que sea el huevo original. El alumno que logre completar con su huevo correctamente las actividades, cumpliendo con la puntualidad y responsabilidad ganará un premio.</p>	<p>en el logro de los objetivos.</p>		<p>la actividad realizada.</p>
--	---	--------------------------------------	--	--------------------------------



NUMERO TALLER	6
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Fomentar la importancia de la responsabilidad a través de actividades de reflexión, para llevar al estudiante a valorar este aspecto.</p>	<p>Inicio: Al comenzar la clase la docente hace reflexionar a los estudiantes sobre qué tan responsables son ellos, colocándole ciertas situaciones de la vida cotidiana, en las que deberán contestar que harían ellos en dichas situaciones.</p> <p>Ejemplo: Miguel termina su guardia estudiantil bajo una fuerte lluvia, él ha considerado que era más importante proteger los muebles que retirarse antes del horario previsto. Félix apenas sintió las primeras gotas abandonó</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de acción Y expresión.</p> <p>Pauta 6: proporcionar opciones para las funciones ejecutivas</p> <p>Punto de verificación 6.4: aumentar la capacidad para ser un seguimiento de los avances</p> <p>- Ejemplo: Hacer preguntas para guiar el</p>	<p>-Cartulinas de color</p> <p>-Imagen impresa de una persona.</p> <p>-Pegamento.</p> <p>-Lápices.</p> <p>-Parlante con música.</p>	<p>Pauta de cotejo que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Participa de manera activa en las actividades.</p> <p>-Utiliza un lenguaje adecuado.</p> <p>-Responde de manera adecuada a las preguntas</p> <p>-Realiza las actividades solicitadas.</p> <p>-Expresa opinión personal en los espacios destinados a la conversación y reflexión grupal.</p>

	<p>la guardia, como nunca había incumplido pensó tener el derecho de retirarse media hora antes, Osvaldo por su parte decidió terminar su guardia, aunque muy disgustado, en realidad no entiende la necesidad de cuidar tanto unos simples muebles. ¿Con quién están de acuerdo tú?</p> <p>Con Miguel / Con Gerardo / Con Osvaldo.</p> <p>Desarrollo: Luego de hacerlos reflexionar, se entregará una cartulina con una imagen impresa en donde en el centro se encontrará una persona y alrededor una serie de preguntas relacionadas con la responsabilidad (enfocada en la vida personal y el ámbito</p>	<p>autocontrol y la reflexión.</p>		<p>-Comprende la importancia de la responsabilidad.</p>
--	---	------------------------------------	--	---

	<p>laboral), como por ejemplo: ¿qué es el esfuerzo, y por qué es tan importante?; ¿qué cosas son mi responsabilidad y que cosas no lo son?; depende de mí encontrar una fuente laboral, permanente y estable, ¿cómo?; ¿cómo puedo esforzarme para lograr mis metas?; ¿cuáles son mis metas y sueños en la vida?; ¿qué importancia tiene la puntualidad en mi vida personal?.</p> <p>Cierre: Luego de realizar la actividad, se sentarán en círculo con una música de fondo y cada alumno pasará al centro a compartir sus respuestas con el resto de los compañeros. Finalmente se realizará retroalimentación, dando</p>			
--	--	--	--	--

	énfasis a la responsabilidad necesaria para ejercer un cargo en el ámbito laboral, recalcando la importancia que tiene ésta para un desempeño adecuado.			
--	---	--	--	--



NUMERO TALLER	7
PARTICIPANTES	12
OBSERVACIONES TALLER	Este taller está enfocado en la participación de los padres en las actividades a realizar.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Educar para que interioricen el sentido de la responsabilidad.	<p>Inicio: Se les solicita a los padres y/o apoderados y a los alumnos ubicarse en un círculo, para esto se mostrará un vídeo relacionado con la responsabilidad y luego se le otorgará la palabra a los apoderados que deseen opinar acerca de qué tan responsables consideran a sus hijos.</p> <p>Desarrollo: En conjunto alumno y apoderado deberán elaborar un calendario de responsabilidades (modelo previamente entregado por</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de implicación.</p> <p>Pauta 8. Proporcionar opciones para mantener el esfuerzo y la persistencia.</p> <p>Punto de verificación 8.3. Fomentar la colaboración y la comunidad</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear grupos de colaboración con responsabilidades, objetivos y roles claros. 	<p>-Calendario de actividades.</p> <p>-Porta credencial.</p>	<p>Pauta de cotejo, que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-El apoderado es objetivo en evaluar a su pupilo desde las responsabilidades del hogar.</p> <p>-El alumno cumple con las actividades sugeridas.</p> <p>-Apoderado participa de manera activa.</p>

	<p>la docente, pero que deberán decorar a su gusto), con acciones sugeridas, tales como: ordenar habitación, doblar ropa, cambiar sábanas, mantener hábitos de higiene, colocar y retirar la mesa, lavar la loza, preparar su mochila, colaborar en preparación de alimentos, realizar tareas académicas de forma independiente, supervisar la puntualidad al llegar a clases de los estudiantes, entre otras. En caso de que los apoderados consideren que alguna actividad no es apropiada o falta alguna acción, podrán añadirla, quitarla o reemplazarla en su calendario. Posteriormente, los apoderados de manera personal deberán marcar con una "X" según el nivel de</p>			
--	---	--	--	--

	<p>responsabilidad de su pupilo.</p> <p>Cierre: Se reunirá a apoderados y alumnos nuevamente en un círculo, para comentar cada calendario de responsabilidades. Se acordará además firmar un compromiso en donde los apoderados deberán reforzar desde el hogar las actividades relacionadas con la responsabilidad, para esto, los apoderados deberán ser objetivos e ir informando avances y progresos de manera semanal a la docente. Al término de todos los talleres se otorgará un reconocimiento por cumplir con sus responsabilidades en la escuela y el hogar.</p>			
--	--	--	--	--

NUMERO TALLER	8
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Fomentar la importancia de las habilidades interpersonales, para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación (transmitir o recibir correctamente un mensaje).	Provocación: Se les solicita a los alumnos dividirse en dos grupos. Dentro de cada grupo se colocan en fila, luego se le entrega al último de cada grupo un papel donde está escrito un mensaje (está prohibido mostrar el papel a los demás). Lo leerá en silencio y lo devolverá a la docente a cargo de la actividad. Posteriormente el último de cada grupo expresa gestualmente el mensaje al penúltimo, éste se lo transmite de forma no verbal al siguiente y así sucesivamente hasta llegar al primero, que lo	Proporcionar múltiples formas de implicación Pauta 7: Proporcionar opciones para captar el interés. Punto de verificación 7.2: Optimizar la relevancia, el valor y la autenticidad. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> Diseñar actividades cuyos resultados sean auténticos, comunicables a una audiencia real y que reflejen un claro propósito 	-Vasos de plástico -Hilo largo de cuerda fina o de lana -Una aguja grande -Hoja de oficio	Escala de apreciación que considere los siguientes indicadores: -Participa de manera activa en las actividades. -Utiliza un lenguaje adecuado. -Responde de manera adecuada a las preguntas. -Realiza las actividades solicitadas. -Expresa opinión personal en los espacios destinados a la

	<p>deberá traducir a palabras. Ganará el grupo cuya traducción del mensaje se parezca más al original. Luego deberán comentar las siguientes preguntas: ¿qué condiciones son necesarias para una adecuada comunicación? y ¿qué factores dificultan la comunicación?</p> <p>Experimentación: Luego los alumnos deberán elaborar en conjunto un teléfono de vasos y sentarse en círculo a cierta distancia. Para comenzar la docente dirá una frase a través del vaso al alumno que está a su derecha, luego ese alumno deberá decirle el mensaje que escuchó a su compañero de la derecha y así sucesivamente, esto con el</p>	<p>para los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar tareas que permitan la participación activa, la exploración y la experimentación. 		<p>conversación y reflexión grupal.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Manifiesta una escucha activa.
--	--	---	--	---

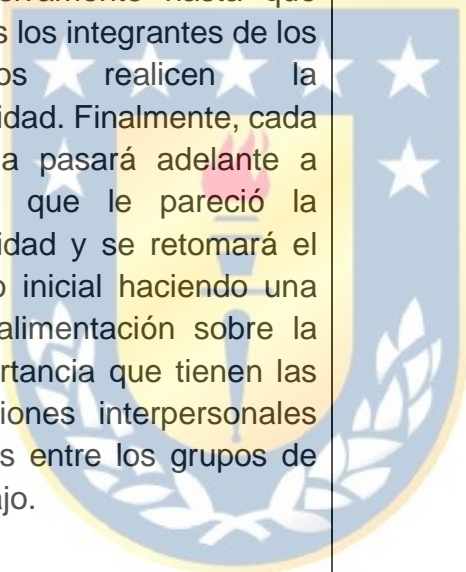
	<p>objetivo de que los estudiantes se den cuenta la importancia que tiene la escucha activa en cualquier interacción.</p> <p>Socialización: Alumnos continúan sentados en círculos y la docente les mostrará láminas con diferentes expresiones de rostros que los alumnos deberán imitar y explicar cómo creen ellos que se siente la persona de la lámina.</p> <p>Cierre: Para finalizar, los estudiantes comparten su opinión sobre las actividades realizadas y la docente realiza retroalimentación de la importancia de desarrollar las habilidades interpersonales.</p>			
--	--	--	--	--

NUMERO TALLER	9
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Comprender y fortalecer el significado de las relaciones interpersonales entre sus pares.	<p>Inicio: Se les presentará a los estudiantes un vídeo, en el cual se mostrará a un grupo de trabajadores en una oficina donde las relaciones interpersonales entre compañeros son inadecuadas. Una vez finalizada la presentación, se les preguntará con el fin de hacer reflexionar a los estudiantes si piensan que formar un grupo de trabajo en esas condiciones es adecuado.</p> <p>Desarrollo: Se dividirá al curso en dos grupos (A y B), el A colocará en una caja un objeto propio, por ejemplo: llaves, pulseras,</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de implicación</p> <p>Pauta 7: Proporcionar opciones para captar el interés</p> <p>Pauta verificación 8.3: Fomentar la colaboración y la comunidad</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear grupos de colaboración con objetivos, roles y responsabilidades • Fomentar la interacción entre iguales • Crear expectativas para el trabajo en grupo. 	<p>-Caja</p> <p>-Diferentes objetos</p> <p>-Video</p> <p>-Computador</p>	<p>Rúbrica, que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Participa de manera activa en la actividad.</p> <p>-Utiliza un lenguaje adecuado.</p> <p>-Responde de manera correcta a las preguntas.</p> <p>-Expone frente al grupo curso.</p>

lápiz etc. Luego, el B tomará un objeto al azar y deberá buscar al dueño del objeto a través de pistas.

Cierre: Una vez que el integrante del grupo B, descubra el dueño del objeto del grupo A, deberán formar parejas, así sucesivamente hasta que todos los integrantes de los grupos realicen la actividad. Finalmente, cada pareja pasará adelante a decir que le pareció la actividad y se retomará el video inicial haciendo una retroalimentación sobre la importancia que tienen las relaciones interpersonales sanas entre los grupos de trabajo.



NUMERO TALLER	10
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Descubrir y aprender a comunicar cualidades positivas propias y de otros compañeros reforzando autoestima y habilidades interpersonales.</p>	<p>Inicio: Para introducir la actividad, se les hará una pregunta a modo de reflexión, por ejemplo: ¿cómo se sienten al escuchar algo positivo de ustedes? Luego los alumnos deberán nombrar una cualidad positiva que crean tener.</p> <p>Desarrollo: Se entregará a cada alumno un lápiz y una hoja, en donde deberán escribir su nombre, doblar la hoja y ponerla en una caja. Luego sacarán una de las hojas sin mirar y deberán escribir tres cualidades sobre la persona que indique el papel.</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de acción y expresión</p> <p>Pauta 5. Proporcionar opciones para la expresión y hacer fluida la Comunicación.</p> <p>Pauta verificación 5.1. Utilizar múltiples formas o medios de comunicación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar diferentes estrategias para la resolución de problemas. • Componer o redactar manejando 	<p>- Lápiz - Papel. - Caja</p>	<p>Pauta de observación que considere los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participa de manera activa en actividad. -Identifica cualidades positivas. -Expresa cualidades positivas propias y de los demás. -Se expresa con respeto hacia los demás.

	<p>Cierre: Para finalizar los alumnos se sentarán en un círculo, cada uno leerá en voz alta las cualidades positivas que ve en su compañero(a), sin decir su nombre los demás alumnos deberán adivinar que compañero(a) es. En caso de que los estudiantes no logren adivinar el nombre escrito en el papel, cuyas cualidades describió anteriormente, el estudiante deberá revelar el nombre, con la finalidad de conocer cualidades positivas y generar acciones para fomentar una mayor autoestima. A modo de cierre, la docente hará una pequeña retroalimentación sobre la importancia que tiene escuchar aspectos positivos sobre sí mismo.</p>	<p>múltiples medios (texto, voz, dibujos,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cine, música, movimiento, arte visual, etc.). 		<p>-Respetar opinión de compañeros. -Respetar turnos al momento de hablar.</p>
--	--	---	--	--

NUMERO TALLER	11
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Fomentar habilidades interpersonales a través del trabajo en equipo.	<p>Inicio: Para comenzar se dará la instrucción de elaborar un afiche sobre las habilidades que deben poseer para presentarse de manera óptima en una entrevista laboral.</p> <p>Desarrollo: Estudiantes formarán grupos de 4 integrantes, cada grupo tendrá un tutor (docente) para resolver dudas y/o apoyarlo en las actividades. Para esta actividad deberán realizar una investigación utilizando diversos medios, entre ellos, internet, libros, etc. Y luego aplicar lo aprendido en clases, realizando su afiche, en el cual podrán incluir imágenes, dibujos, frases u otros desde sus propios intereses.</p> <p>Cierre: Los alumnos (as) deberán presentar su afiche frente a la clase y explicarlo, dando detalles de las</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de representación.</p> <p>Pauta 3. Proporcionar opciones para la comprensión.</p> <p>Punto de verificación 3.3. Guiar el procesamiento de la información, la visualización y la manipulación.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ejemplos o estrategias variadas para estudiar una lección (textos, 	<p>-Cartulina.</p> <p>-Imágenes impresas.</p> <p>-Lápices de colores o plumones.</p> <p>-Plumones negros.</p>	<p>Pauta de observación, que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Estudiantes trabajan de manera eficaz con el grupo designado.</p> <p>-Manifiestan una buena comunicación entre sí.</p> <p>-Llegar a un acuerdo en relación a las ideas que poseen todos.</p>

	imágenes u otros elementos que incorporaron en su elaboración.	teatro, arte, películas, etc.).	<p>-Llegan a acuerdos en relación al diseño del afiche.</p> <p>-Estudiantes exponen el afiche de manera en que todos participen</p>
--	--	---------------------------------	---



NUMERO TALLER	12
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Comprender la importancia de comunicarse con otros de manera efectiva.	<p>Inicio: Se entregará a los estudiantes un breve cuestionario de relaciones interpersonales positivas, con preguntas y respuestas, el cual deberán analizar en grupos para familiarizarse con el contenido.</p> <p>Desarrollo: La docente llevará una ruleta con las preguntas del cuestionario mencionado anteriormente, en donde cada estudiante deberá ir pasando adelante y al azar le tocarán tres preguntas de las cuales tendrá que contestar, el estudiante que acierte en todas las respuestas se llevará un premio.</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de representación.</p> <p>Pauta 1: Proporcionar diferentes opciones para la percepción</p> <p>Punto de verificación 3.3: Guiar el procesamiento de la información, la visualización y la manipulación</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar diferentes métodos y estrategias de organización • Introducir apoyos graduales que 	<p>-Cuestionario</p> <p>-Ruleta</p> <p>-Bombitas de agua</p>	<p>Rúbrica que considere los siguientes indicadores</p> <p>-Participa de manera activa en la actividad.</p> <p>-Utiliza un lenguaje adecuado.</p> <p>-Responde de manera correcta a las interrogantes.</p> <p>-Comparte opiniones.</p>

	<p>Cierre: Luego de que todos hayan pasado adelante, deberán sentarse en un círculo, para reflexionar sobre las preguntas y respuestas del cuestionario inicial, esto con el fin de que los alumnos interactúen y la docente refuerce los contenidos vistos.</p>	<p>favorezcan las estrategias de procesamiento de la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agrupar la información en unidades más pequeñas 		
--	---	---	--	--



NUMERO TALLER	13
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Aprender a usar formas correctas de comunicación para resolver los conflictos de manera adecuada y tomar decisiones en conjunto.</p>	<p>Inicio: Para iniciar la clase, la docente lee la hoja “Siempre hay una forma de decir bien las cosas (Practicamos las distintas formas de reaccionar ante las situaciones)”, la cual plantea la necesidad de usar formas correctas de comunicación que nos ayuden a resolver los conflictos de manera adecuada. Considerando que una comunicación correcta debe cumplir cuatro condiciones: 1. Usar palabras y gestos adecuados 2. Defender bien los propios intereses 3. Tener en cuenta los argumentos y los intereses del otro y 4. Encontrar soluciones de compromiso razonables para ambas partes. Y</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de implicación Pauta 9: Proporcionar opciones para la autorregulación Punto de verificación 9.2: Facilitar estrategias y habilidades personales para afrontar los problemas de la vida cotidiana. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar controles internos y habilidades para afrontar situaciones 	<p>- Hoja “Siempre hay una forma de decir bien las cosas (Practicamos las distintas formas de reaccionar ante las situaciones)” - Un bolígrafo para cada participante.</p>	<p>Rubrica, que considere los siguientes indicadores: -Participa de manera activa en las actividades. -Utiliza un lenguaje adecuado. -Responde de manera adecuada a las preguntas. -Realiza las actividades solicitadas. -Expresa opinión personal en los espacios</p>

	<p>que, además, en nuestra comunicación con los demás, podemos reaccionar de tres formas distintas (asertivo, pasivo, agresivo).</p> <p>Desarrollo: Luego de definir claramente la diferencia entre asertivo, pasivo y agresivo, los alumnos deberán responder de manera individual ciertas preguntas de la misma hoja inicial, tales como: 1. describe una situación conflictiva que hayas tenido con otra persona y en la que hayas reaccionado de forma pasiva y agresiva. 2. ¿cómo podrías haber reaccionado de forma asertiva en las dos situaciones anteriores? 3. ¿cómo nos sentimos tras reaccionar de forma pasiva? ¿y agresiva? ¿y asertiva? 4. ¿con qué forma de reaccionar se daña menos la relación interpersonal?</p>	<p>conflictivas o delicadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Usar situaciones reales o simulaciones para demostrar las habilidades para afrontar los problemas de la vida cotidiana. 		<p>destinados a la conversación y reflexión grupal. -Manifiesta una escucha activa.</p>
--	--	--	--	---

	<p>Cierre: Para finalizar la actividad los alumnos realizarán un juego de roles de una situación en la que se plantea la necesidad de usar formas correctas de comunicación o se resuelve un conflicto de forma adecuada. Ensayando de forma pasiva, agresiva y/o asertiva ante distintas situaciones. Ejemplo: Juan lleva una semana trabajando en una empresa de muebles, mientras estaba atendiendo a un cliente, otro cliente se le acerca y le exige que lo atienda de inmediato ya que no tenía tiempo para esperar, ¿qué debe hacer Juan en este caso? Posteriormente, se les invita a reflexionar a los estudiantes sobre la importancia de comunicarse adecuadamente con las personas que lo rodean y en distintas situaciones de la vida cotidiana.</p>			
--	--	--	--	--

NUMERO TALLER	14
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Reforzar y comprender la importancia de las habilidades comunicativas para trabajar en equipo.</p>	<p>Inicio: Se dará inicio a la clase con una caja, llamada “caja misteriosa”, la cual en su interior tendrá diferentes objetos, que usarán más adelante en la clase, para generar expectativa a los alumnos se les preguntará, por ejemplo: ¿qué creen que hay al interior de esta caja? ¿les gustaría saber? ¿serán guías para trabajar? entre otras, con el fin de incentivar a los alumnos a participar de la actividad y ayudarlos a expresar lo que ellos creen.</p> <p>Desarrollo: Los alumnos deberán trabajar en parejas, donde ambos estarán sentados de espaldas (espalda con espalda). Uno de los estudiantes tendrá un objeto de los que estaban al interior de la</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de representación</p> <p>Pauta 3: Proporcionar opciones para la comprensión.</p> <p>Punto de verificación 3.3. Guiar el procesamiento de la información, la visualización y la manipulación</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicaciones explícitas de cada uno de los pasos que componen • Un proceso secuencial. 	<p>-Caja -Diferente objetos -Lápiz grafito -Hojas</p>	<p>Rubrica que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Participa de forma activa en la clase. -Expresa y comparte su opinión sobre un tema. -Respeta la opinión de los demás. -Respeta el turno de los demás para hablar. -Utiliza un lenguaje adecuado.</p>

	<p>caja misteriosa, deberá describir ese objeto de la mejor forma posible sin decir explícitamente que objeto es, mientras tanto, el compañero deberá escuchar atentamente y dibujar según las características, hasta adivinar que objeto es.</p> <p>Cierre: Para finalizar a modo de retroalimentación los alumnos comentarán que compañero describe mejor el objeto, por qué piensan que a algunos se les dificultó más acertar que objeto era y se les preguntará que les pareció la actividad y que fue lo que más les gustó. La docente explicará la importancia de la comunicación para trabajar en equipo y como en esta actividad se intenta encontrar maneras creativas de comunicarse a pesar de las barreras, se les explicará a los alumnos que ninguna comunicación funciona</p>	<ul style="list-style-type: none">• Métodos y estrategias de organización (por ejemplo, tablas).• Ejemplos o estrategias variadas para estudiar una lección (textos, Teatro, arte, películas, etc.)		
--	--	--	--	--

	exactamente igual una y otra vez, y que se requiere creatividad para asegurar que la comunicación sea efectiva.			
--	--	--	--	--



NUMERO TALLER	15
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Fomentar las habilidades comunicativas, a través de la conversación entre pares.	<p>Inicio: Se les indicará a los estudiantes que formen una línea recta con las mesas dentro de la sala ubicando una frente a la otra.</p> <p>Desarrollo: Luego, se les pedirá que se sienten frente a un compañero con el cual no hablan habitualmente, conversarán por 10 minutos y se irán cambiando de lugar.</p> <p>Cierre: Los estudiantes expondrán lo que conversaron entre sí, comentando que preguntas les realizaron a sus compañeros y que aprendieron sobre ellos.</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de acción y expresión.</p> <p>Pauta 5. Proporcionar opciones para la expresión y hacer fluida la comunicación.</p> <p>Punto de verificación 5.1. Utilizar múltiples formas o medios de comunicación.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizar diferentes estrategias para la resolución de problemas. 	<p>-Mesas. -Sala de clases.</p>	<p>Pauta de cotejo, que considere los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conversación fluida. -Estudiantes se realizan preguntas entre sí para saber el uno del otro. -Siguen instrucciones. -Estudiantes disfrutan de conversar entre sí. -Demuestra motivación a participar de la actividad.

NUMERO TALLER	16
PARTICIPANTES	12

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Desarrollar la perspectiva de varias profesiones y oficios que favorezcan la imaginación, creatividad a través de la representación de diferentes roles, de manera de reforzar las habilidades necesarias para el mundo laboral.	<p>Inicio: Los jóvenes luego de conocer el objetivo de la clase, manipularán una tómbola que contendrá números del 1 al 15, los cuales tendrán escrita una profesión u oficio que ellos deberán luego interpretar. Comentan acerca de la profesión u oficio que deberán interpretar.</p> <p>Desarrollo: Ya teniendo clara su profesión u oficio y haciendo uso de vestuario o algún objeto representativo que les provee la docente los estudiantes simularán una acción propia de esa actividad laboral. Luego de ensayo y apoyo se les dará un plazo de 5 minutos a cada uno, para</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de implicación</p> <p>Pauta 9: Proporcionar opciones para la autorregulación.</p> <p>Punto de verificación 9.1: Promover expectativas y creencias que optimicen la motivación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incrementar el tiempo de concentración en una tarea, aunque se 	<p>-Tómbola. -Bolitas con número. -Vestimenta de profesiones u oficios.</p>	<p>Escala de apreciación numérica que considere los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Personifica la profesión u oficio correspondiente. -Se expresa con un lenguaje fluido y acorde al personaje a caracterizar. -Desarrolla el personaje de manera proactiva. -Manifiesta motivación e interés. -Expresa opinión personal en cuanto a

	<p>representar su rol relacionado con cómo debe actuar frente a una situación dada.</p> <p>Cierre: para finalizar deberán responder en relación a las condiciones que deben cumplir las personas para realizar cada profesión u oficio. Y sobre sus intereses personales en relación a alguna profesión u oficio.</p> <p>Ven video de alguna de las profesiones simuladas.</p>	<p>produzcan distracciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar actividades que fomenten la autorreflexión y la identificación de objetivos personales. 		<p>sus preferencias laborales.</p>
--	---	--	--	------------------------------------



NUMERO TALLER	17 y 18
PARTICIPANTES	12
OBSERVACIONES TALLER	Este taller se dividirá en 2, debido a su extensión, con el objetivo de no abrumar a los estudiantes y que la actividad resulte enriquecedora, además es importante mencionar que los apoderados que deseen pueden asistir a ver las simulaciones.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Preparar a los jóvenes para afrontar con éxito una simulación de entrevista de trabajo o también conocida como "Role Playing", tanto en situaciones formales como informales, recreando una situación del mundo laboral en la escuela, con la	<p>Provocación: Para iniciar la clase, una de las docentes simulará realizar una entrevista de trabajo a la alumna en práctica que llegará a la sala con una apariencia claramente informal (buzo, sandalias, sombrero, despeinada, entre otras).</p> <p>Experimentación: La docente les solicita a los alumnos realizar una simulación de entrevista de trabajo o "Role Playing" en donde, los alumnos</p>	<p>Proporcionar múltiples formas de implicación</p> <p>Pauta 8: Proporcionar opciones para mantener el esfuerzo y la persistencia.</p> <p>Punto de verificación 8.3: Fomentar la colaboración y la comunidad.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear grupos de colaboración con objetivos, roles y responsabilidades claros. 	<p>-Vestimenta.</p> <p>-Objetos para ambientar la sala (escritorio, silla).</p> <p>-Guión.</p> <p>-Currículum Vitae.</p> <p>-Láminas con imágenes y tips.</p> <p>-Cuaderno.</p> <p>-Lápiz.</p>	<p>Rúbrica que considere los siguientes indicadores:</p> <p>-Responde adecuada y pertinentemente a las preguntas.</p> <p>-La comunicación verbal es apropiada (contenidos, mensajes positivos, claridad).</p>

<p>finalidad de disminuir la ansiedad y ensayar posibles respuestas.</p>	<p>deben formar parejas y repartirse los roles de entrevistador y de entrevistado. El entrevistador prepara un guion de la entrevista (con el apoyo y supervisión de la docente), con el puesto de trabajo definido y los requisitos que solicita. El entrevistado debe repasar su currículum vitae y preparar estrategias de respuesta para destacar sus puntos fuertes y compensar puntos débiles. Por lo tanto, debe tener en cuenta las características del trabajo y de la empresa, sus aptitudes, conocimientos y motivación. Es importante recalcar que dichas simulaciones no superen los 10 minutos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y apoyar las oportunidades de interacción entre iguales. 		<p>-La comunicación no verbal es adecuada (postura, mirada, gesticulación, tono o estado general). -La reacción ante preguntas imprevistas. -Disposición y motivación a participar.</p>
--	---	---	--	---

	<p>Socialización: Mientras los jóvenes realizan la simulación, el resto de los alumnos deberá observar los aspectos positivos y negativos, para posteriormente exponer sus comentarios.</p> <p>Cierre cognitivo: Una vez finalizada la actividad, las docentes refuerzan los contenidos vistos a lo largo de los talleres, dando ciertos tips a través de láminas con frases, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">- La higiene y el aspecto personal son muy importantes. Hay que ir bien vestido, bien peinado y con manos y uñas bien limpias. Pero no hay que abusar del perfume ni del maquillaje, entre otros.			
--	---	--	--	--

VIII. Conclusión

En los últimos años ha surgido un cambio de paradigma con respecto al concepto de discapacidad intelectual y cómo la sociedad percibe a este colectivo. Pese a este avance, las personas con discapacidad intelectual, aún ven dificultados sus derechos a tener la oportunidad de acceder a un trabajo remunerado y a participar en un ambiente sin discriminación, según inclúyeme (2017) “existen ciertos motivos por los que las personas con discapacidad no consiguen empleo, entre los cuales destacan la ideología, infraestructura inadecuada, falta de capacitación y baja autoestima” generando un espacio de exclusión. Realidad que nuestro país debe abordar, ya que es un derecho inherente a las personas con discapacidad. Como se menciona anteriormente:

Este cambio de paradigma se resume en la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos. A partir de dicho enfoque, las políticas ofrecidas y las respuestas brindadas a los problemas que enfrentan las personas con discapacidad pasan a ser pensadas y elaboradas, desde y hacia, el respeto de los derechos humanos (Bariffi y Palacios, 2007, p.11).

Por ello, el estado chileno ha destinado sus esfuerzos para proteger y resguardar los derechos de las personas en situación de discapacidad por medio de distintas normativas y leyes tales como la ley n° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad y la ley de inclusión laboral n° 21.015. Si bien, por medio de estas leyes ha existido un avance en cuanto a materia de inclusión, la legislación nacional todavía está lejos de proporcionar los medios necesarios para garantizar el derecho a trabajar de las personas con discapacidad, ya que los avances logrados, no concuerdan con la representatividad poblacional dentro del mercado laboral, según el Servicio Nacional de la Discapacidad y el Ministerio de Desarrollo Social, “el 16,7% de la población en Chile tiene alguna discapacidad”.

(Senadis, 2015, p. 9). Porcentaje que difícilmente podría considerarse como una minoría dentro la sociedad.

Si bien la ley 21.015 fue promulgada hace más de 2 años, según un informe de evolución sobre la Ley de Inclusión Laboral, se puede concluir que “a junio de este año el país registra un 33,1,% de cumplimiento en contrataciones, lo que implica que casi 40 mil personas con discapacidad no se han incorporado al mercado laboral” (Fundación contrabajo, 2020, p.1), cifra alarmante como sociedad, ya que todas las personas tienen el derecho de acceder al mercado laboral y poder desarrollarse a nivel personal y profesional, y la discapacidad no debería ser una barrera o impedimento para ello. Por lo demás, “de las 11.982 empresas que deberían realizar inclusiones, solo un 32% ha cumplido la normativa” (López, 2020, p.1).

Considerando las alarmantes cifras relacionadas con el bajo porcentaje de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, existe la necesidad de crear políticas públicas efectivas y organismos encargados de velar por el cumplimiento obligatorio de las leyes, que resguarden el derecho de este colectivo.

Recientemente surgió una Modificación al Código del Trabajo, como complementariedad a la Ley de inclusión laboral n° 21.015, cabe destacar que cuando se elaboró este trabajo de titulación aún no estaba normado, ya que fue aprobado el 06 de octubre del presente año, el objetivo de esta modificación es exigir a las empresas tener al menos un experto del área de recursos humanos que este certificado en inclusión laboral y en políticas referidas a esta materia en centros de evaluación y certificación de los nuevos perfiles exigidos por la ley, por lo demás la certificación comenzará el segundo semestre del 2021 y en noviembre del 2022 comenzarán a regir por completo las nuevas exigencias en las empresas, según Incluye ahora (2020), la modificación abarca los siguientes aspectos:

Impone a las empresas de 100 o más trabajadores, la obligación de contar entre las personas que desarrollan funciones en el área de recursos humanos, con al menos uno de ellos que posea conocimientos específicos en materia de fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad [...] promover políticas de inclusión, elaborar y ejecutar anualmente, programas de capacitación de su personal (p.1).

Considerando que el trabajo “es un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación. Por medio del trabajo se alcanza el bienestar, el sustento económico y la vida autónoma” (Vidal y Cornejo, 2016, p. 3). favoreciendo notablemente la autonomía, la independencia y por consiguiente la calidad de vida, es que se considera fundamental promover la inclusión en el mundo del trabajo de las personas con discapacidad y así, lograr una sociedad más justa.

Para ello, es fundamental incorporar en la sociedad un nuevo punto de vista sobre la discapacidad intelectual que permita proporcionar herramientas adecuadas para que estas personas puedan ser parte de una comunidad de forma activa, mediante un sistema de apoyos que facilite su autonomía. Además de generar un sistema que vele por la inclusión laboral, con el fin de brindar oportunidades en condición de igualdad para que las personas en situación de discapacidad puedan desenvolverse en un puesto de trabajo, garantizando los derechos fundamentales que las leyes respaldan.

A nivel internacional los países también se encargan de crear normas que protejan a las personas con discapacidad, un ejemplo de ello es España, país en el cual se implementa el “Empleo con apoyo” (ECA) este consiste en “un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave, y comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80” (Down España, 2016, p. 12). Sin embargo, en Chile existe un desconocimiento por parte de la sociedad sobre los modelos que se podrían utilizar para brindar apoyo en el trabajo a las personas con discapacidad, esto es un punto a mejorar.

Si se creara un sistema de apoyo de inclusión laboral que incorporara diversos mecanismos que favorezcan el ingreso al mundo del trabajo de personas con discapacidad, esta parte de la población podría desenvolverse de manera óptima, obteniendo los apoyos necesarios considerando lo importante que es proporcionar oportunidades en igualdad de condiciones, haciendo efectivos sus derechos.

Cabe destacar que falta información más actualizada respecto a estudios de discapacidad intelectual, puesto que la última de la que se tiene referencia es del segundo estudio nacional de la discapacidad realizado por el Senadis el año 2015, que otorga datos que no corresponden a la actualidad puesto que no se ven reflejados en la sociedad, sin embargo, es la información formal que existe hasta el momento.

Existe la necesidad de una mayor preocupación por parte de los organismos competentes, no es aceptable como sociedad que aún en el siglo XXI los jóvenes sigan siendo excluidos del mercado laboral. En conclusión, para lograr una plena inclusión, debe surgir un cambio a nivel cultural en el que todos los individuos sean capaces de respetar y aceptar la diversidad de las personas, enfocándose en las capacidades y/o habilidades y no en la discapacidad.

IX. Reflexión pedagógica

Al culminar esta propuesta, como estudiantes en trabajo de titulación nos sentimos frustradas y con la sensación de haber quedado con un trabajo pendiente, ya que nuestro ideal hubiese sido poder aplicar estos talleres, no obstante, debido a la crisis sanitaria a la que nos vemos expuestos a nivel mundial (COVID 19), no pudo ser posible, pero sin duda, muy significativo poder desarrollarlo. Sin embargo, desde nuestro análisis personal estos talleres son viables de realizar puesto que sus objetivos se trabajaron a conciencia e incorporan todas las habilidades que un joven debe poseer para el mundo laboral.

Los talleres fueron planificados de acuerdo a las necesidades educativas especiales de los estudiantes (en este caso DI leve y/o moderado), buscando generar actividades lúdicas que apuntaran a desarrollar el interés y la motivación de los jóvenes. Se puede señalar que los alumnos con discapacidad intelectual moderada que requieran apoyo para realizar las actividades, tendrán acompañamiento de un adulto para que los objetivos se logren alcanzar.

Con respecto a la organización de los talleres, éstos están distribuidos de la siguiente forma: los 4 primeros buscan fomentar la presentación e higiene personal, luego los siguientes 3 buscan reforzar las habilidades relacionadas con la responsabilidad, especialmente la puntualidad, los siguientes 4 buscan reconocer la importancia de establecer relaciones interpersonales positivas, los 4 que siguen buscan desarrollar habilidades comunicativas efectivas y finalmente los últimos 3 talleres abarcarán todas las habilidades trabajadas anteriormente a través de actividades prácticas.

Las actividades fueron planificadas en base a diversos objetivos alcanzables por todos los estudiantes, tanto con discapacidad intelectual leve como moderada, considerando la importancia de trabajar lo concreto, pictórico y simbólico. Durante las actividades se buscará a través de la motivación captar la

atención y el interés de los estudiantes, generando cierres significativos para que el aprendizaje sea logrado. Por otro lado, las estrategias DUA (diseño universal para el aprendizaje), fueron pensadas para complementar la actividad y las evaluaciones fueron diseñadas con indicadores alcanzables por los jóvenes.

Teniendo en cuenta que las habilidades abordadas en los talleres son necesarias para la vida cotidiana y para desempeñarse de manera óptima en el mercado laboral, es nuestro deseo como grupo tesista que a futuro otro grupo se interese en el tema y logre desarrollar estos talleres dentro del aula, o nosotras a futuro como estudiantes de un postgrado también podríamos considerar esta temática, por la relevancia que tiene, ya que es un tema social que todavía no tiene una respuesta o solución porque los jóvenes con discapacidad intelectual que están trabajando son mínimos, según Sarria (2020), antes de la crisis sanitaria “la cantidad máxima de personas con contratos registrados en la Dirección del Trabajo era de 23.774, cifra que se redujo en junio de este año a 19.473” (p.1), esta situación es muy angustiante debido al bajo porcentaje de personas en situación de discapacidad intelectual que ha logrado insertarse al mundo laboral.

Por lo anteriormente mencionado, es que toma gran relevancia la aplicación de talleres que consideren el desarrollo de habilidades de preparación para el mundo laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual leve y/o moderada, en donde el rol del educador(a) diferencial será crucial para preparar a los jóvenes al momento de enfrentarse al mundo laboral, entregando estrategias para desarrollar competencias para que la sociedad los reciba y permitiéndole al alumno desenvolverse con el resto de las personas como con la sociedad en general.

X. Bibliografía

Agenda país (2020). Inclusión laboral: “El gran problema son los estereotipos y creer que las personas con discapacidad no se encuentran preparadas”.

Extraído desde: <https://m.elmostrador.cl/agenda-pais/2020/11/26/inclusion-laboral-el-gran-problema-son-los-estereotipos-y-creer-que-las-personas-con-discapacidad-no-se-encuentran-preparadas/>

Arroyo, L., Cornejo, C. y Vidal, R. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, 2, 3. Extraído desde:

[file:///C:/Users/javie/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/javie/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20(2).pdf)

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo Social*. Madrid: Alianza Editorial. Extraído desde:

<https://blogs.ucv.es/postgradopsocologia/2017/12/15/discapacidad-intelectual-definicion-clasificacion-y-sistemas-de-apoyo-social/>

Bariffi, F. y Palacios, A. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*. Madrid: Ediciones Cinca. Extraído desde:

http://www.discapacidadsiquica.cl/a_palacios_discapacidad_cuestrion_dd_hh.pdf

Basualto, Y., Pinto, S., Sandoval, T. y Ulloa, J. (2017). *Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en Chile*. Escuela de Administración y Negocios, Universidad Miguel de Cervantes. Extraído desde:

<http://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2019/05/INCLUSION-LABORAL-DE-JOVENES-CON-DISCAPACIDAD-INTELECTUAL-EN-CHILE-.pdf>

Cornejo, C. y Vidal, R. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de Trabajo*, 31, 11. Extraído desde: http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal_r_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Urríes, B. (2003). Empleo con apoyo, empleo integrado. Extraído desde: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1244&context=gladnetcollect>

Down España (2016). Empleo con apoyo. Extraído desde: <http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Fundación Inclúyeme (2017). Conoce la importancia del empleo de las personas con Discapacidad. Extraído desde: <https://www.incluyeme.com/conoce-la-importancia-del-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-intelectual/>

Fundación ConTrabajo (2020). Informe de Evolución de Ley de Inclusión Laboral. Extraído desde: <https://www.fundacioncontrabajo.cl/contrabajo-lanza-informe-evolucion-de-ley-de-inclusion-laboral-21-015/>

García, J. y Rodríguez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, 1. Extraído desde: <https://www.jstor.org/stable/40184036>

Inclúyeme (2017). Motivos por los que personas con discapacidad no consiguen empleo. Extraído desde: <https://www.incluyeme.com/4-motivos-los-personas-discapacidad-no-consiguen-empleo/>

López, M. (2018). *Manual de preguntas y respuestas para empresas sobre la ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Santiago. Extraído desde: http://www.fundacioncontrabajo.cl/wp-content/uploads/2018/06/manual_webFINAL.pdf

López, M. (2020). Discapacidad y pandemia, desafíos para la inclusión laboral. Extraído desde: <https://opinion.cooperativa.cl/opinion/derechos-humanos/discapacidad-y-pandemia-desafios-para-la-inclusion-laboral/2020-09-13/093051.html>

Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5*. Estados Unidos: Médica Panamericana. Extraído desde: <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>

Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, 25, 4. Extraído desde: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101023.pdf>

Milicic, N. (2018). La importancia de la autonomía. Extraído desde: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=460367>

Ministerio de Desarrollo Social y Servicio Nacional de la Discapacidad (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Extraído desde: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf

Ministerio de Planificación (2010). Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Extraído desde: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idLey=20422>

Ministerio de Educación (2010). Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, 20-21. Extraído desde: https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2018/06/DTO-170_21-ABR-2010.pdf

Ministerio de Desarrollo Social (2016). II Estudio Nacional de la Discapacidad.

Extraído desde:

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Resultados_Discapacidad_Mental_Presentacion_Subsecretaria_EndiscII.pdf

Ministerio de Desarrollo Social (2017). Ley 21.015: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Extraído desde:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Ministerio de Educación (1994). Decreto exento n° 300. Extraído desde:

<https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304051159540.Decreto300.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Paris: Unesco. Extraído desde:

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Parra, C. (2010). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: Antecedentes y nuevos enfoques. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16, 4. Extraído desde:

<http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n16/n16a11.pdf>

Sarria, B. (2020). El freno que la pandemia le ha puesto a la inclusión laboral en Chile. Extraído desde:

<https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2020/11/29/el-freno-que-la-pandemia-le-ha-puesto-a-la-inclusion-laboral-en-chile/>

Servicio Nacional de la Discapacidad (2014). Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado. Extraído desde:

<https://www.fundacionwazu.cl/wp-content/uploads/2017/10/Estudio-Inclusi%C3%B3n-Laboral-de-Personas-en-Situaci%C3%B3n-de-Discapacidad-en-el-Estado.pdf>

Sullivan, C. (2015). A manera de introducción: hacia un instrumento internacional para proteger los derechos de las personas con discapacidad. Extraído desde: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4874/3.pdf>

Urzúa, A. y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 1 (vol. 60), 61. Extraído desde: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

Verdugo, M. (2002). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. Salamanca. Extraído desde:

[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3050/analisis_definicion_d
isc
apacidad_intelectual_asociacion_americana_sobre_retraso_mental.pdf?s
eq_uence=1](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3050/analisis_definicion_discapacidad_intelectual_asociacion_americana_sobre_retraso_mental.pdf?sequence=1)

Verdugo, M. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. Extraído desde: https://sid.usal.es/idocs/F8/ART4099/verdugo_AAMR_92.pdf