



Memoria

Fundación
Educacional

2018

Coanil



ÍNDICE

1	Presentación 2
2	Emplazamiento Geográfico 3
3	Misión, Visión y Valores Fundación Coanil 5
	Conceptos Claves 6
	Modelo de Apoyos 7
4	Presentación equipo directivo y administrativo 8
5	Organigrama Fundación Coanil 9
6	Áreas de Intervención 10
6.1	Área Educación	
6.2	Lineas de trabajo 12
6.3	Área Laboral 20





PRESENTACIÓN



Fundación Educacional Coanil es fundada el año 2009 por Fundación Coanil, como resultado de la publicación de la nueva Ley General de Educación, la que establece en su artículo 46 letra A, dentro de los requisitos para la obtención o mantención del Reconocimiento Oficial del Estado de las Escuelas (necesario para impetrar subvención del Estado que permiten el funcionamiento), que los sostenedores deben tener un objeto social único Educación.

En la actualidad Fundación Educacional Coanil atiende aproximadamente 2.800 personas en situación de discapacidad intelectual y sus familias, y está presente en casi la totalidad del territorio nacional; brindando una atención integral que contempla todos los apoyos psico-afectivos, educacionales y materiales, que requieren para enfrentar la discapacidad intelectual como familia. Del mismo modo entrega a la persona con discapacidad intelectual, las competencias que le permitan vivir, desarrollarse e integrarse a su medio familiar, social, educativo y laboral en las condiciones óptimas.

La fuerza laboral de Fundación Educacional Coanil está compuesta por un gran equipo humano conformado por 507 personas entre profesionales y administrativos, cabe señalar que todas nuestras unidades educativas cuentan con equipos profesionales no docentes que apoyan la labor diaria y aportan a un trabajo colaborativo y multidisciplinario, dentro de estos profesionales contamos con kinesiólogos, terapeutas ocupacionales, psicólogos, y fonoaudiólogos entre otros. Más un gran voluntariado que apoya la gestión de las unidades.



Actualmente contamos con 28 escuelas a lo largo del país.

2

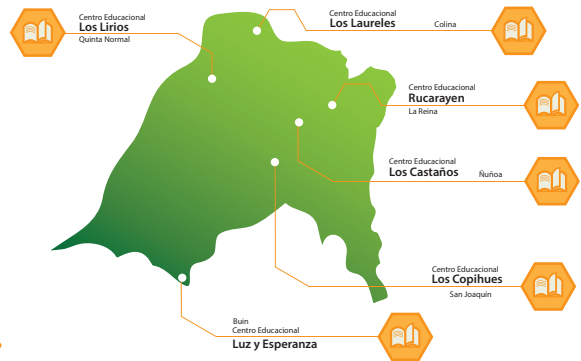
Emplazamiento Geográfico

Región	Ciudad	Unidad
Arica y Parinacota	Arica	Hibiscos
Tarapacá	Iquique	Tamarugos
Tarapacá	Iquique	Algarrobos
Antofagasta	Antofagasta	Rayito de Sol
Atacama	Copiapó	Conejitos
Atacama	Vallenar	Olivillo
Coquimbo	Serena	Pensamientos
Valparaíso	Viña del Mar	Dalias
R. Metropolitana	Colina	Laureles
R. Metropolitana	Qta Normal	Lirios
R. Metropolitana	La Reina	Rucarayen
R. Metropolitana	Ñuñoa	Castaños
Valparaíso	San Antonio	Las Rosas
Valparaíso	San Antonio	CRM Las Rosas
O'higgins	Rancagua	Encinas
Maule	Curicó	Ilusiones
Maule	Talca	Geranios
Bío-Bío	Chillán	Naranjos
Bío-Bío	Hualpén	Aromos
Araucanía	Temuco	Araucarias
Araucanía	Angol	Canelos
R. Metropolitana	San Joaquín	Copihues
R. Metropolitana	Buin	Luz y Esperanza
Bío-Bío	Sta Barbara	Naranjos Sta. Barabara
Los Lagos	Osorno	Notros
Los Ríos	Panguipulli	Arrayanes
Los Lagos	Pto Montt	Andrés Bello
Los Lagos	Castro	Ciruelillos





DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA FUNDACIÓN EDUCACIONAL COANIL



3



Misión

Aspiramos ser una Fundación innovadora de los cambios sociales inclusivos, a través de la constante búsqueda y reflexión de los procesos sociales, culturales y educativos generando espacios de real inserción de las personas con NEE, considerando sus intereses y motivaciones.
Buscamos participar, colaborar y difundir los derechos de las personas con NEE, cimentando los procesos de inclusión para mejorar su calidad de vida.
Queremos entregar una formación integradora, a través de un plan que interrelaciona los distintos ámbitos de la vida social, familiar y educativa.

Visión

Somos una Fundación que trabaja al servicio de personas con NEE que buscan asegurar experiencias de aprendizaje que:

- Favorezcan la adquisición de herramientas sociales, que aseguren una inserción real y participativa en su entorno.
- Le permitan actuar de una manera autónoma a lo largo de su vida, siendo capaz de tomar sus propias decisiones y opciones.
- Sean concebidas como un todo permanente e inagotable, que tiendan al desarrollo personal.
- Brinden educación de calidad con el fin de integrar y fortalecer las distintas áreas de su desarrollo que favorezcan su autodeterminación.

Valores

- Respeto a la dignidad de la persona.
- Valor a la diversidad.
- Honestidad y compromiso en la acción.
- Calidad en lo que hacemos.
- Compartir nuestra experiencia y conocimiento con generosidad.
- Humildad y alegría para servir.
- Austeridad.





Conceptos Claves

Definición de discapacidad:

Fundación Coanil incorpora la definición de Discapacidad Intelectual que entrega el año 2002 la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y Trastornos del Desarrollo (AADID). Ésta señala:

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años. (R. Luckasson 2001).

Modelo de calidad de vida

La calidad de vida se define como un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con su vida en el hogar y en la comunidad; en el trabajo (o escuela en el caso de los niños), salud y bienestar.

De acuerdo con la AAIDD, el Modelo de Calidad de Vida ofrece un nuevo punto de vista de la discapacidad y es un paradigma de utilidad en la identificación, desarrollo y evaluación de apoyos, servicios y políticas para los individuos.

En este modelo de calidad de vida contempla 8 dimensiones:

- ▶ Bienestar emocional.
- ▶ Relaciones interpersonales.
- ▶ Bienestar material.
- ▶ Desarrollo personal.
- ▶ Bienestar físico.
- ▶ Autodeterminación.
- ▶ Inclusión social.
- ▶ Derechos.

El que Coanil haya adoptado el modelo de calidad de vida como uno de los ejes de su quehacer, significa que su mirada implica buscar el desarrollo integral de la persona.





Modelo de apoyos

La AAIDD (2002) propone un Modelo del Proceso de Planificación y Evaluación del Apoyo en cuatro pasos:

- ▶ Identificar las áreas relevantes de apoyo.
- ▶ Identificar para cada área, las actividades relevantes.
- ▶ Evaluar el nivel o intensidad de las necesidades de apoyo.
- ▶ Escribir el Plan Individualizado de Apoyos.

Los aspectos clave del modelo de apoyos son:

• El modelo se basa en un enfoque ecológico que lleva a comprender que la conducta depende de evaluar la discrepancia entre las capacidades y habilidades de una persona y las competencias y habilidades adaptativas requeridas para funcionar en un contexto.

• Para cada una de las nueve áreas de apoyo se determina la intensidad de los apoyos necesarios.

• Los apoyos tienen varias funciones que actúan reduciendo la discrepancia entre una persona y los requisitos de su entorno. Estas funciones de apoyo son:

- ▶ Enseñanza.
- ▶ Amistad.
- ▶ Planificación financiera.
- ▶ Ayuda en el empleo.
- ▶ Apoyo conductual.
- ▶ Ayuda en la vida en el hogar.
- ▶ Acceso y uso de la comunidad.
- ▶ Ayuda en lo referente a la salud.

• Las fuentes de estas funciones de apoyo pueden ser bien naturales o bien basadas en servicios.

• Los resultados personales deseados a través del uso de los apoyos incluyen la mejora de la independencia, relaciones, contribuciones, participación en la escuela y en la comunidad y bienestar personal. La meta de un enfoque basado en los apoyos es facilitar la inclusión de las personas en la vida plena de la comunidad. Los apoyos apropiados reducen las limitaciones funcionales y les permiten participar y contribuir en la vida comunitaria al mismo tiempo que se da respuesta a sus necesidades en su contexto social, actual y futuro.





4

PRESENTACIÓN EQUIPO DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO

El equipo directivo consta de un Directorio Ad Honorem formado por:



Felipe Arteaga Manieu
Presidente



Edgar Witt Gebert
Vicepresidente



Luis Lagarrigue Mortensen
Tesorero



Luis Lizama Portal
Secretario



Carolina Muñoz
Directora



Álvaro Morales Adaro
Director



Rodrigo Pablo Roa
Director



Sergio Espejo
Director

El equipo Gerencial y Administrativo de Fundación Coanil, está compuesto por:

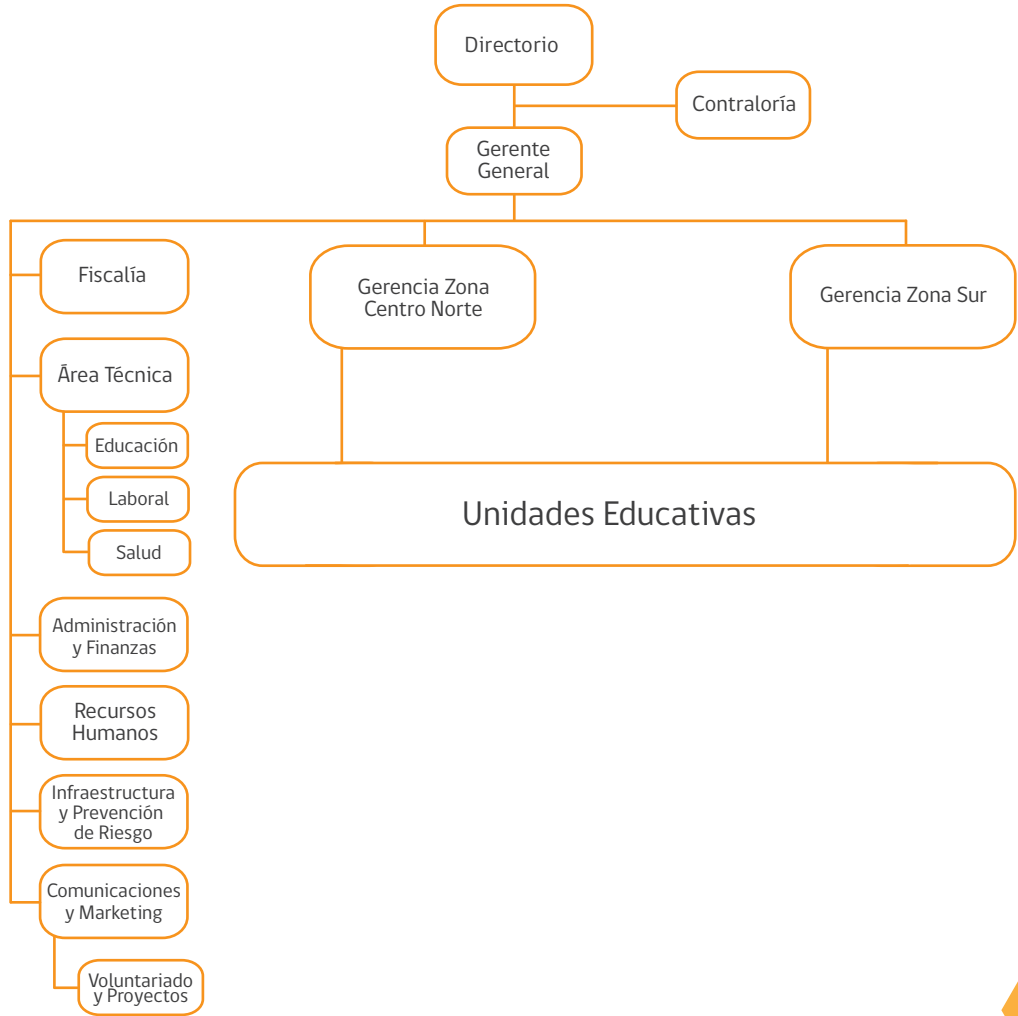
- Gerente General
- Contraloría
- Fiscalía
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Gerencia de Recursos Humanos
- Gerencias Zonales: Norte, Centro y Sur
- Área Técnica: con Coordinadores de Educación, Programas Sociales, Salud y Área Laboral
- Comunicaciones, Marketing, Voluntariado y Proyectos.





5

ORGANIGRAMA



Áreas de Intervención

6.1 Área Educación



A través de 28 escuelas a nivel nacional (Arica - Castro), el área educativa de Fundación Educacional Coanil (Educa), tiene como objetivo proporcionar una educación integral para incluir y fortalecer a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Los principios que sustentan nuestra propuesta educativa son: inclusión, autodeterminación, corresponsabilidad, equidad e igualdad.

Para lograr dicho objetivo, desde nuestra coordinación técnica se desarrollan acciones destinadas a: ejecutar lineamientos teóricos y técnicos para la atención integral en las escuelas, acompañar a los equipos en la gestión técnica y administrativa, guiar el proyecto educativo de cada escuela, asesorar los procesos bajo la normativa MINEDUC- Coanil y supervisar los procesos para medir la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Junto a esto, Educa aplica una medición de las prácticas pedagógicas docentes, la cual tiene como objetivo identificar las buenas prácticas pedagógicas, sus principales fortalezas, como también áreas débiles, con el fin de promover así las capacitaciones internas y el auto- perfeccionamiento.

Durante el año 2018 la coordinación técnica del área de educación continua con la modalidad de trabajo participativa y representativa, realizando reuniones sistemáticas (quincenales) con jefes técnicos desde la V, VI, VII y RM de manera presencial y algunas videoconferencias nacionales con el fin de abordar temáticas y procesos técnico pedagógico propiamente tal.

El año 2018 se incorporó la modalidad de auto capacitación en el área de Necesidades Educativas Múltiples (NEEM) a través de videoconferencias nacionales, donde se abordan por parte de diversos profesionales pertenecientes a las distintas unidades del país, temáticos de interés en esta área, tales como deglución, control postural, comunicación entre otras. En esta instancia también se considera la auto capacitación, es decir cada reunión un jefe técnico expone un tema de interés con el fin de compartir con el resto información relevante.

A principio del año 2015 entra en vigencia el decreto 83 que dice directa relación con las adecuaciones curriculares y la homologación poco a poco de la educación especial a la educación regular. Ante esta normativa nuestra Fundación durante el año 2018 implementa este decreto de acuerdo la gradualidad de ejecución propuesta por el Ministerio de Educación (NT1, NT2, 1° y 2° básico), considerando también en esta implementación la estructura de curso propuesta por el Mineduc, que considera edades cronológicas similares a las de educación regular.





Actualmente, los 28 centros educativos contemplan todos los niveles de la educación diferencial para el área de la discapacidad intelectual: atención temprana, pre básico, básico, laboral y atención de personas con necesidades educativas múltiples. El rango de la edad de los estudiantes varía desde los 0 a los 24 años. La matrícula 2018 contempló un total de 2.837 estudiantes aproximadamente.

DESGLOSE A NIVEL NACIONAL POR CURSOS

NIVEL	CANTIDAD DE CURSOS	CANTIDAD DE ESTUDIANTES
A. EDUCACIÓN INICIAL	51	355
1º básico	18	120
2º básico	15	76
3º básico	19	118
4º básico	18	124
5º básico	13	81
6º básico	14	98
7º básico	21	132
8º básico	25	110
LABORAL	98	947
TOTAL	294	2190

Las escuelas de Fundación Educacional Coanil, brindan una educación normalizadora y de calidad a los estudiantes con necesidades educativas especiales de carácter permanente, con el fin de desarrollar al máximo su potencial a través de un proceso sistemático y evolutivo, para favorecer una calidad de vida inclusiva entregando los apoyos necesarios al alumno y su entorno.





6.2

Principales Líneas de Trabajo

Programa de acompañamiento docente

Fundación Educacional Coanil, en su constante búsqueda por brindar atención de calidad, a personas con necesidades educativas especiales y / o múltiples, se plantea el desafío de elaborar un programa de acompañamiento docente con el objetivo de monitorear las prácticas pedagógicas con el fin de reflexionar y orientar acerca del quehacer educativo que surge al interior de las escuelas. Plantea para el área de la educación, la necesidad de mejorar la calidad de la atención que brinda, creando condiciones que permitan a todos los estudiantes, el desarrollo máximo de sus potencialidades.

Orientaciones para las Buenas Prácticas

Buenas prácticas pedagógicas

Se consideran a aquellas intervenciones educativas que facilitan el desarrollo de actividades de aprendizaje en las que se logren con eficiencia los objetivos formativos previstos y también otros aprendizajes de alto valor educativos teniendo como resultado, por ejemplo: menos fracaso escolar en general, mayor profundidad en los aprendizajes. La bondad de las intervenciones Docentes se analiza y valora mediante la evaluación contextual. (Mineduc)

El sustento teórico de este programa:

A. Ley General de Educación (LGE), define:

“Son modalidades educativas aquellas opciones organizativas y curriculares de la educación regular, dentro de uno o más niveles educativos que procuran dar respuestas a requerimientos específicos de aprendizajes, personales o contextuales con el propósito de garantizar la igualdad en el derecho a la educación”.

“La educación especial o diferencial es la modalidad del sistema educativo que desarrolla su acción de manera transversal en los distintos niveles, tanto en los establecimientos de educación regular como especial, proveyendo un conjunto de servicios, recursos humanos, técnicos, conocimientos especializados y apoyos para atender las necesidades educativas especiales que puedan presentar algunos estudiantes de manera temporal o permanente a lo largo de su escolaridad, como consecuencia de un déficit o una dificultad específica del aprendizaje”.





Aspectos centrales de la LGE considera:

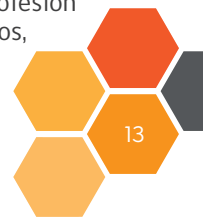
- ▶ Su elaboración con el fin de asegurar CALIDAD y EQUIDAD.
- ▶ Define las bases de un mejor ordenamiento de la función pública de la educación.
- ▶ Sustituye la palabra “Enseñanza” por “EDUCACIÓN”.
- ▶ Asegura la libertad de educación.
- ▶ Refuerza el derecho a la educación.
- ▶ Está centrada en educación de CALIDAD.
- ▶ Consagra la educación desde el nivel parvulario.
- ▶ Promueve la participación.
- ▶ Favorece la modernización y flexibilidad curricular.
- ▶ Eleva los estándares del reconocimiento oficial del Estado

B. Marco para la buena enseñanza:

El Marco para la Buena Enseñanza, elaborado por el Ministerio de Educación producto de la reflexión tripartita de sus equipos técnicos, de la Asociación Chilena de Municipalidades y del Colegio de Profesores, fue diseñado para entregar orientaciones a la labor docente y lograr así el objetivo central de la LGE, que es alcanzar la **EDUCACIÓN DE CALIDAD**.

Este instrumento, describe en forma mensurable lo que los docentes deben saber y “saber hacer” en su desempeño profesional. Parte de la premisa que los profesionales que se desempeñan en las aulas, antes que nada, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes. Supone que, para lograr esta tarea, se involucran como personas, con todas sus capacidades y sus valores. De otra manera, no lograrían la interrelación empática con sus estudiantes, que hace insustituible la tarea docente.

El Marco para la buena enseñanza busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario, tanto las que ocurren en el aula como en la escuela y su comunidad, que contribuyen significativamente al éxito de un profesor con sus estudiantes. Es un marco socialmente compartido que permite a cada docente y a la profesión en su conjunto enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, asumir la riqueza de la profesión docente, mirarse a sí mismos, evaluar su desempeño y potenciar su desarrollo profesional.





C. Perfil de competencias del docente de Coanil

La Fundación Educacional Coanil, en un esfuerzo institucional por entregar nuevas herramientas que colaboren en mejorar tanto el desempeño de quienes trabajan en la Fundación como el servicio a las personas, familias y comunidades, elaboró un perfil de competencias docentes, con un enfoque funcional-ocupacional integrado y una metodología participativa.

Para su construcción, el eje de análisis fue la búsqueda de elementos claves:

(Desempeños, conocimientos y habilidades para el óptimo desempeño en el trabajo con personas con discapacidad intelectual).

Profesional docente

Competencias de Gestión:

- ▶ Colaborar con el clima organizacional
- ▶ Coordinar eventos de la Escuela.
- ▶ Proponer cambios y mejoras
- ▶ Realizar la coordinación de nivel.
- ▶ Gestionar proyectos.
- ▶ Colaborar en el trabajo con voluntarios.

Competencias Técnicas:

- ▶ Planificar actividades programáticas para el curso, considerando lineamientos institucionales.
- ▶ Diseñar e implementar planes de inclusión laboral.
- ▶ Formular plan educativo individual cuando se requiera.
- ▶ Intervenir en crisis.
- ▶ Realizar clases según lineamientos institucionales.
- ▶ Asesorar técnicamente al personal de la escuela.
- ▶ Evaluar el aprendizaje de los estudiantes.
- ▶ Asesorar técnicamente a las familias
- ▶ Actualizar expediente de los estudiantes y portafolio técnico.
- ▶ Realizar educación postural e intervenciones de desarrollo psicomotor
- ▶ Formular plan anual de trabajo.



El Plan de Acompañamiento es un programa que se aplica al 100% de los y las docentes de cada unidad educativa, su propósito es observar el desempeño del docente en el aula, visualizando fortalezas y debilidades de éste en su quehacer diario, con el fin de contribuir por medio de una retroalimentación individual y presencial a la mejora de aspectos técnicos pedagógicos focalizados principalmente en cuatro dimensiones centrales de su quehacer pedagógico.

Este proceso consiste en 2 observaciones internas (UTP y/o Director) una de estas acompañada por un externo (UTP, director de otra unidad y/o coordinadora técnica área de educación), esto con el fin de objetivizar las observaciones de estas 5 dimensiones.

Este plan de acompañamiento docente considera 5 dimensiones y sus ponderaciones respectivas:

- ▶ Planificación con una ponderación de un 20%
- ▶ Dimensión pedagógica general con una ponderación de un 15%
- ▶ Metodología con una ponderación de un 40%
- ▶ Interacción con una ponderación de un 15%
- ▶ Ambiente con una ponderación de un 10 %.

Luego de realizada las observaciones docentes, estos pueden ser incorporados en las siguientes categorías según su desempeño:

- | | |
|--------------|--------------|
| ▶ Destacado | ▶ Básico |
| ▶ Competente | ▶ Deficiente |

Principales beneficios del plan de acompañamiento docente:

- ▶ Permite al docente observado conocer y valorar el trabajo técnico de su propia unidad y a la vez de otras unidades.
- ▶ Replicar las buenas prácticas pedagógicas compartidas en las propias unidades.
- ▶ Compartir el conocimiento y las experiencias entre las unidades.
- ▶ Pensar acciones de trabajo colaborativo de las buenas prácticas entre unidades y elevar la calidad de los aprendizajes.
- ▶ Definir mejoras técnicas y crear estrategias, capacitar e investigar.

El año 2018 se ejecuta este plan de acompañamiento en 28 unidades educativas de la Fundación.



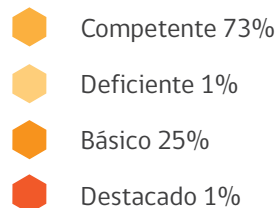
De un total de docentes 233 a nivel nacional 127 fueron evaluados y retroalimentados respecto de la observación de su clase.

TOTAL DE PROFESIONALES DOCENTES OBSERVADOS

Si	106
No	127
Total general	233



Nivel de Desempeño Docentes

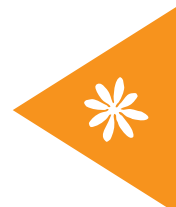


De la totalidad de docentes evaluados, un 73 % se encuentra en categoría de competente, un 25% en categoría básico, un 1 % en categoría destacado y un 1% en categoría deficiente.

DIMENSIONES OBSERVADAS Y SU DESEMPEÑO

Planificación	76,7%
Dimensión pedagógica general	70,8%
Metodología	69,7%
Interacción	74,0%
Ambiente	79,5%
Total	73,0%

Respecto de las dimensiones observadas se puede apreciar que los mejores resultados a nivel nacional se encuentran en las dimensiones de AMBIENTE, INTERACCIÓN, Y PLANIFICACIÓN Siendo METODOLOGÍA la dimensión con resultados más bajos, seguido por la dimensión de PEDAGÓGICA EN GENERAL.



Se destaca que el año 2018 existió un alza en los porcentajes de logro de la dimensión planificación, lo que significa que nuestras capacitaciones en esta área fueron pertinentes y productivas.

Por otra parte, los anteriores resultados nos indican el gran desafío que tenemos por delante de trabajar y continuar capacitando a nuestros docentes, como también de identificar realmente otras variables que interfieren en los procesos, tales como: funcionalidad del tiempo de los docentes para planificar, conformación de cursos según características con la finalidad de seleccionar la metodología adecuada.

Medición de calidad de los aprendizajes

La educación, considerada como un proceso de transformación que involucra cambios entre los factores y los productos, debe contar con un “sistema de control” que permita saber cómo éste está operando, si los productos finales se adecúan a los estándares de calidad preestablecidos, qué tan eficiente es la operación del proceso, etc. Como el proceso educativo es prolongado en términos de tiempo, deben hacerse controles intermedios para asegurar que los estudiantes están aprendiendo bien y así evitar que aprendizajes de mala calidad sigan en el proceso sin que se corrijan sus defectos y hacer un control final para asegurar que los alumnos están aprendiendo de acuerdo a sus necesidades educativas y expectativas de la sociedad actual. Por lo tanto, los sistemas educativos se pueden organizar de dos formas. Una es continuar enseñando a los niños sin obtener información de lo que están aprendiendo. La otra, es instituyendo un sistema de medición del rendimiento académico para extraer información acerca de la calidad del aprendizaje de los estudiantes y utilizar esta información para mejorarlo. Si bien hoy en día la mayoría de los sistemas educativos están organizados de la primera manera, la situación está cambiando. Muchos países, entre los cuales se encuentran varios de América Latina, han reconocido las posibilidades que brinda el medir el rendimiento académico como base para mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, poner en marcha mecanismos semejantes no es tarea fácil. Hacerlo bien requiere experiencia técnica, recursos financieros y el compromiso de las instituciones involucradas (Psacharopoulos, 1992).

Una educación de calidad
es aquella que promueve:

- ▶ La construcción de aprendizajes.
- ▶ Desarrollo de competencias; afectivas, cognitivas, sociales.
- ▶ La apropiación de habilidades sociales para participar en la vida económica, política y social, contribuyendo a la construcción de un modelo social democrático.
- ▶ El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al estudiante la inclusión, en condiciones adecuadas a la vida activa.
- ▶ La aplicación del conocimiento y competencias para operar sobre la realidad.
- ▶ La posibilidad de la duda y la discusión.
- ▶ La consideración de las características propias de la persona en sus aspectos cognitivos, socio afectivos y psicomotrices.
- ▶ El crecimiento profesional del docente.



En este contexto es que Educa tiene como objetivo, entre otros, mejorar la calidad de los aprendizajes, para esto establece un sistema de medición, el cual consiste en aplicar diversos instrumentos evaluativos diseñados para ser aplicados en los cursos terminales de cada nivel, resultando así: una prueba para el curso 4 de nivel pre básico, otra prueba para el curso 10 de nivel básico y un instrumento denominado PERFIL DE PERSONALIDAD LABORAL, cuyo objetivo es medir el perfil de los usuarios antes y durante la ejecución del proceso de inclusión laboral.

Para dicho proceso nuestra Fundación determina dos fechas anuales de aplicación a nivel país. El objetivo es verificar de forma concreta los avances que van obteniendo los alumnos según su nivel educativo.

Nomenclatura Siglas:

- ▶ Necesidades Educativas Especiales Múltiples (NEEM)
- ▶ PCA-L: Prueba de Calidad de Aprendizajes Lenguaje.
- ▶ PCA-M: Prueba de Calidad de Aprendizajes Matemáticas
- ▶ PB: Pre- Básico
- ▶ PPL: Perfil de Personalidad laboral

Prueba de nivel Pre – Básico.

Esta prueba se aplica a todos los estudiantes de las escuelas de Fundación educacional Coail que se encuentran cursando el último curso del nivel (CURSO 4).

Prueba de nivel Básico.

Esta prueba se aplica a todos los estudiantes que se encuentran cursando el último curso del nivel básico (básico 10 decreto 87 o básico 8 planes y programas de Coail).

Se aplica en las áreas de lectoescritura y cálculo.

Prueba NEEM

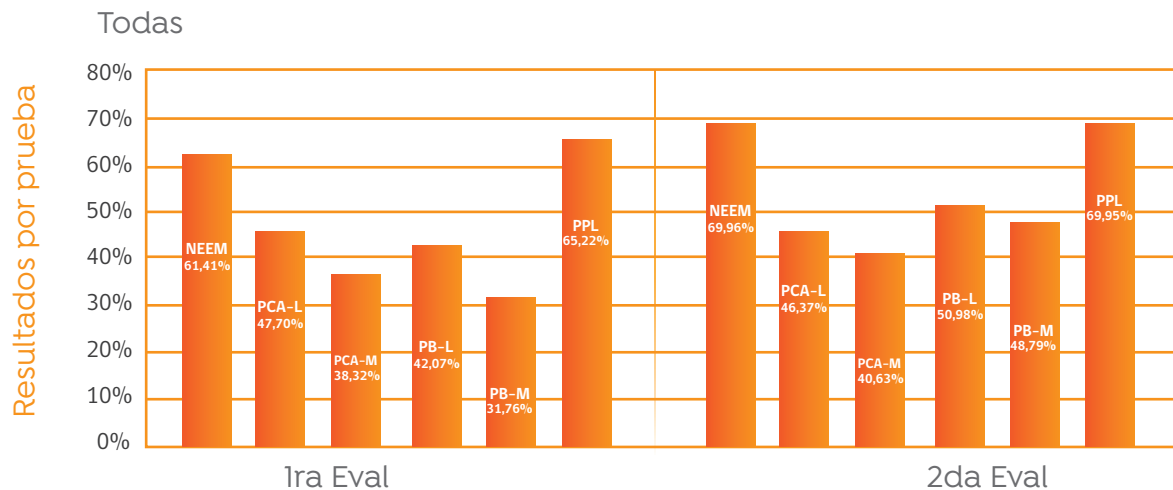
Esta prueba se aplica a todos los estudiantes de las escuelas de Fundación Educacional Coail que se encuentran cursando el segundo ciclo de niveles NEEM.



Porcentaje de avance anual a nivel nacional

	Nivel de Aprendizaje 1ra Eval	Nivel de Aprendizaje 2da Eval	% de avance
300 Escuela Los Hibiscos	63,98%	61,05%	-4,58%
301 Escuela Los Tamarugos	58,36%	66,40%	13,78%
310 Escuela Los Algarrobos	56,21%	65,80%	17,07%
320 Escuela Rayito de Sol	39,00%	47,32%	21,33%
340 Escuela Los Conejitos	37,78%	37,63%	-0,38%
350 Escuela El Olivillo	65,22%	73,03%	11,98%
360 Escuela Los Pensamientos	50,87%	59,20%	16,38%
380 Escuela Las Dalias	37,02%	48,38%	30,68%
383 Escuela Las Rosas	16,98%	37,76%	122,37%
384 Escuela CRM Las Rosas	83,53%	85,98%	2,93%
400 Escuela Las Encinas	62,86%	74,09%	17,85%
420 Escuela Los Geranios	60,56%	0,00%	-100,00%
421 Escuela Las Ilusiones	42,69%	45,34%	6,22%
440 Escuela Los Naranjos Chillán	54,75%	67,63%	23,54%
441 Escuela Los Aromos	49,12%	58,64%	19,39%
442 Escuela Los Naranjos Santa Bárbara	25,97%	70,07%	169,86%
450 Escuela Los Arrayanes	47,75%	40,55%	-15,07%
460 Escuela Las Araucarias	58,83%	74,35%	26,38%
461 Escuela Los Canelos	49,55%	70,52%	42,34%
480 Escuela Los Ciruelillos	52,01%	61,93%	19,07%
481 Escuela Los Notros	62,80%	60,33%	-3,94%
490 Escuela Andrés Bello	52,84%	60,89%	15,25%
541 Escuela Los Laureles	53,66%	57,10%	6,42%
542 Escuela Los Copihues	69,86%	71,01%	1,65%
543 Escuela CCL Castaños	66,15%	67,84%	2,56%
545 Escuela Los Lirios	58,34%	59,10%	1,29%
547 Escuela Ruca Rayén	42,20%	47,35%	12,22%
548 Escuela Luz y Esperanza	49,71%	50,24%	1,08%
650 CDA Los Olivos	76,00%	74,57%	-1,88%
Coanil Servicios	78,70%	77,83%	-1,11%
Total general	53,25%	57,90%	8,74%





En el año 2018 de un total de 2.400 estudiantes aproximadamente que asisten a nuestras unidades educativas a nivel país, fueron evaluados en promedio 1.500 estudiantes.

El porcentaje de avance aproximado entre la primera evaluación y la segunda fue de un 8,74 %

El porcentaje más alto de logro a nivel nacional fue de un 69,96 %, correspondiente a la prueba NEEM, seguida en segundo lugar por la prueba PPL con un 69,55 % de nivel de logro.

El más bajo resultado a nivel nacional fue la prueba de calidad de aprendizaje área matemáticas, en los cursos pre- básicos, con un resultado de 46,53%.

Los resultados de la prueba de pre básico en Educación Matemáticas se encuentran bajo el 50% de logro.

Se evidencia un avance en el nivel de logro de la segunda evaluación respecto a la primera evaluación.

El mayor porcentaje de avance lo obtuvieron 3 unidades, y el menor porcentaje de avance fue obtenido por 26 unidades correspondiente a menos del 20% de avance.



6.3 Área laboral



El nivel laboral dentro de las unidades educativas tiene por objetivo el contribuir a la adquisición de las competencias de empleabilidad que favorezcan el acceso y la mantención en un empleo, ya sea competitivo o protegido, además de fomentar el desarrollo de la máxima autonomía e independencia personal de los usuarios. En este nivel se encuentran alumnos desde los 14 a los 24 años, distribuidos en nivel laboral 1, 2 y 3 de acuerdo con el proceso de formación en el que se encuentran.

Formación y participación laboral

Fundación Educacional Coanil entiende que el trabajo de formación, intermediación e inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual es un proceso complejo y dinámico, siendo uno de los elementos fundamentales en la formación y preparación para la vida adulta.

Entre las estrategias utilizadas para favorecer la adquisición de competencias de empleabilidad, se propicia la participación de los usuarios en distintas experiencias laborales en contextos reales a través de la participación en prácticas duales y completas previo a la colocación en un puesto de trabajo formal, de manera de asegurar la adquisición y el desarrollo de competencias, tanto de empleabilidad como específicas, necesarias para la obtención y mantención de un puesto de trabajo competitivo en el mercado laboral actual.

La metodología utilizada para este proceso se basa en el Modelo de Empleo con Apoyo, permitiendo prestar soportes individualizados a cada usuario de acuerdo con sus necesidades individuales, con el fin de que consigan, se mantengan y promocionen en un empleo formal.

Resumen Proceso de Inclusión Laboral

Se entiende por participación laboral el número de jóvenes y/o adultos que durante el transcurso del año realizaron algún tipo de experiencia laboral, ya sea práctica dual, práctica completa o colocación.



Cabe destacar que para efectos de este indicador se considera el número de personas que participan y no el número de experiencias realizadas, por lo que en caso de que una misma persona realice distintos tipos de participación laboral (prácticas completas o duales y/o colocación) durante el año, sólo contará como una participación laboral.

Durante el año 2018 participaron en procesos de intermediación e inclusión 23 unidades, quienes trabajaron en la ejecución de programas y metas relacionadas a la participación laboral logrando que 194 usuarios realizaran algún tipo de participación laboral.

Tabla según ubicación geográfica

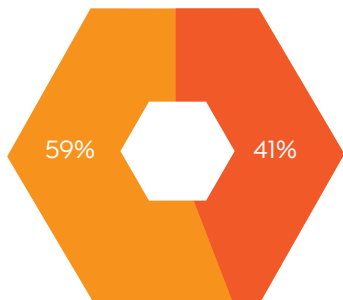
Unidad	Región
Los Hibiscos	Arica y Parinacota
Los Tamarugos	Tarapacá
Los Algarrobos	Tarapacá
Rayito de Sol	Antofagasta
Los Conejitos	Atacama
El Olivillo	Atacama
Los Pensamientos	Coquimbo
Las Dalias	Valparaíso
Los Lirios	Metropolitana
Los Copihues	Metropolitana
Luz y Esperanza	Metropolitana
CCL Los Castaños	Metropolitana
Los Laureles	Metropolitana
Las Encinas	O´Higgins
Las Ilusiones	Maule
Los Aromos	Bío Bío
Los Naranjos	Bío Bío
Los Arrayanes	De Los Ríos
Las Araucarias	La Araucanía
Los Canelos	La Araucanía
Los Notros	Los Lagos
Los Ciruelillos	Los Lagos
Andrés Bello	Los Lagos

Los resultados obtenidos por las distintas unidades educativas a lo largo del año 2018 en lo que respecta a la participación laboral pueden ser observados en la siguiente tabla:



UBICACIÓN	Prácticas Duales	Prácticas completas	Colocaciones	Participación Laboral aprobada con evidencia
ZONA CENTRO NORTE	85	7	51	124
ZONA SUR	63	4	11	70
TOTAL	148	11	62	194

Tabla Resultados de Participación Laboral 2018 dividida por zonas



En lo que respecta a la distribución por género a nivel nacional se observa que en las prácticas duales el 59% de los participantes son hombres mientras que el 41% corresponde a mujeres. Por su parte en las prácticas completas el 73% de los participantes son hombres y el 27% mujeres y finalmente en las colocaciones a nivel nacional el 60% de los participantes son hombres y el 40% mujeres.

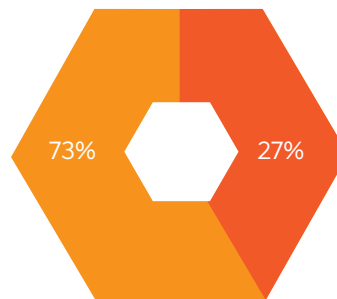


Distribución Prácticas Duales por género

-  Hombres
-  Mujeres

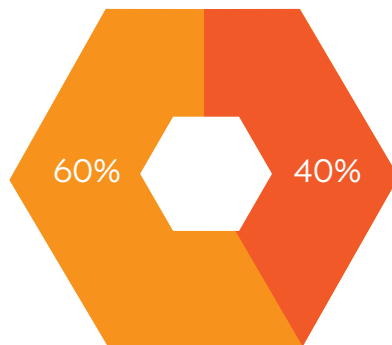
Distribución Prácticas Completas por género

-  Hombres
-  Mujeres



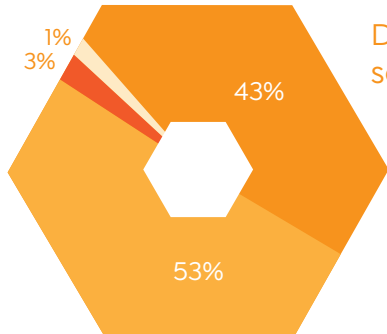
Distribución Colocación por género

- Hombres
- Mujeres



En lo que respecta a la distribución por rango de discapacidad a nivel nacional se observa que en las prácticas duales el 53% de los participantes presenta discapacidad leve, el 43% moderada, el 3% severa y el 1% presenta inteligencia limítrofe.

Por su parte en las prácticas completas el 73% de los participantes presenta discapacidad leve y el 27% moderada, mientras que en las colocaciones el 66% de los participantes presenta discapacidad intelectual leve, el 32% moderada y existe un 2% del cual no se tiene información.

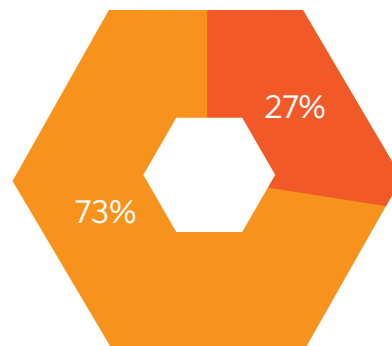


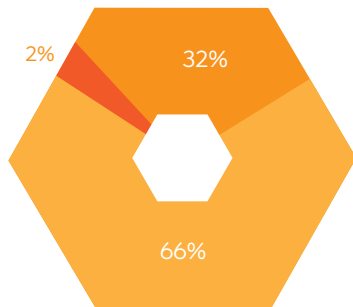
Distribución Prácticas Duales según rango de Discapacidad

- DI Leve
- DI Moderada
- DI Severo
- Sin Información



Distribución Práctica Completa según rango de Discapacidad

- Leve
- Moderado



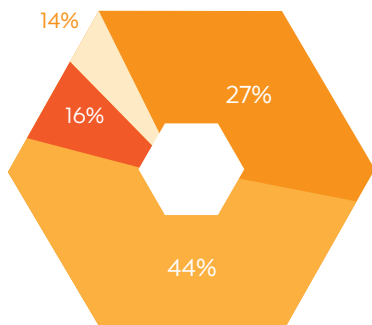


Distribución Prácticas Duales según rango de Discapacidad

-  DI Leve
-  DI Moderada
-  Sin Información

En relación a las empresas que reciben a usuarios para los distintos tipos de participación laboral podemos mencionar que en el caso de las prácticas duales el 44% corresponde a grandes empresas, el 14% medianas empresas, el 27% pequeñas y el 16% a microempresas.



En el caso de las prácticas completas el 73% se desarrolla en grandes empresas, el 9% en medianas y el 18% en pequeñas. Por su parte en lo que respecta a las colocaciones el 94% se realiza en grandes empresas, el 3% en medianas y el 3% en pequeñas empresas.

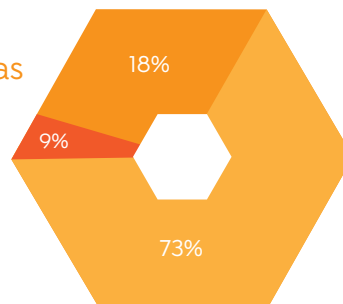


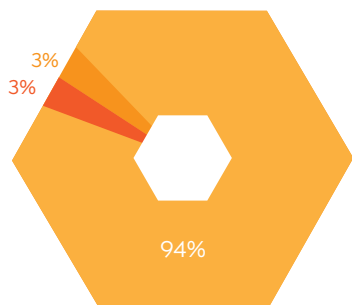
Distribución Prácticas Duales según Tamaño Empresa

-  Grandes
-  Medianas
-  Pequeñas
-  Micro Empresas

Distribución Prácticas Completas según Tamaño Empresa

-  Grandes
-  Medianas
-  Pequeñas



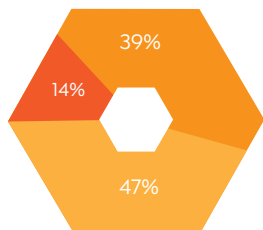


Distribución Colocaciones según Tamaño Empresa

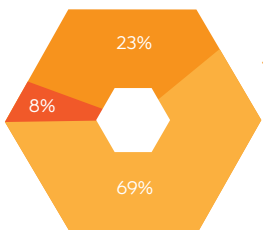


En lo que respecta al rubro de las empresas que reciben a usuarios para los distintos tipos de participación laboral podemos mencionar que en el caso de las prácticas duales el 39% corresponde a empresas del rubro del comercio, el 47% al de servicios y el 14% a producción.

En el caso de las prácticas completas el 55% se lleva a cabo en empresas del rubro comercio y el 45% en el rubro de servicios. Por su parte en lo que respecta a las colocaciones el 69% se realizan en empresas del rubro comercio, el 23% en empresas de servicios y el 8% en empresas de producción.



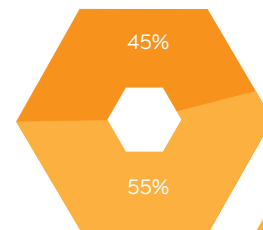
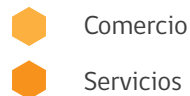
Distribución Prácticas Duales por rubro de empresas



Distribución Colocaciones por rubro de empresas



Distribución Prácticas Completas por rubro de empresas





Perfil de Personalidad Laboral (PPL)

Durante el año 2018 se aplicó al 100% de los usuarios del nivel laboral, que se encuentran bajo el decreto 87, de todas las unidades educativas la evaluación del Perfil de Personalidad Laboral (PPL), evaluándose a un total de 614 usuarios.

Cabe mencionar que el PPL se encuentra diseñado para valorar el comportamiento laboral de personas en situación de discapacidad en entornos de trabajo, entregando un perfil que da a conocer las ventajas y dificultades que presenta la persona para poder asumir el rol del trabajador. Dicho perfil es contrastado con el perfil de los puestos ofrecidos por distintas empresas de manera de seleccionar a los postulantes cuyas competencias más se adecúen a las exigencias del puesto de trabajo al que postulan.

El PPL busca 3 objetivos:

1. Identificar el perfil laboral del usuario, sus ventajas y problemas en el puesto de trabajo
2. Planear intervenciones que incrementen el desempeño laboral del usuario
3. Realizar un seguimiento de la evolución del usuario

Durante el año 2018 se evalúa en dos ocasiones a cada uno de los jóvenes del nivel laboral, durante los meses de marzo y noviembre, con el fin de evaluar sus avances en los niveles de empleabilidad a lo largo del año.

A continuación, podemos observar los resultados obtenidos por cada una de las unidades en cada una de las mediciones, así como los avances entre una medición y otra.

	Nivel de Aprendizaje 1era Evaluación	Nivel de Aprendizaje 2da Evaluación	% de avance
Total Nacional	66,46%	71,42%	7%

Tabla resultados PPL por unidad año 2018



A nivel nacional los ítems que tienen los más altos puntajes tienen relación con la dimensión Grado de comodidad o ansiedad con el supervisor, específicamente en los ítems de se observa cómodo con el supervisor y se acerca al supervisor con seguridad; y con la dimensión Relación apropiada con el supervisor en los ítems es apropiadamente amistoso con el supervisor y se lleva bien con el personal.

En lo que respecta a los puntajes más bajos a nivel nacional podemos observar que se encuentran en la dimensión Cantidad de Supervisión Requerida específicamente en los ítems de requiere de supervisión directa e inicia la acción para corregir sus propios errores; y en la dimensión Persistencia en el Trabajo específicamente en los ítems mantiene el ritmo de trabajo a pesar de ocurrir algunas distracciones y presta atención a los detalles en el trabajo.

