



Oficina Regional de Educación de la UNESCO
para América Latina y el Caribe

OREALC/2008/PI/H/2/REV

Tres experiencias exitosas de Chile en la educación técnico-profesional de nivel medio

2008

Autor: Carlos Velasco Barraza

Se puede reproducir y traducir total y parcialmente el texto publicado siempre que se indique la fuente.

Los autores son responsables por la selección y presentación de los hechos contenidos en esta publicación, así como de las opiniones expresadas en ella, las que no son, necesariamente, las de la UNESCO y no comprometen a la Organización.

Las denominaciones empleadas en esta publicación y la presentación de los datos que en ella figuran no implican, de parte de la UNESCO, ninguna toma de posición respecto al estatuto jurídico de los países, ciudades, territorios o zonas, o de sus autoridades, ni respecto al trazado de sus fronteras o límites.

Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe
OREALC / UNESCO Santiago

Santiago, Chile, junio 2008

INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA DE TRABAJO	2
1. ANTECEDENTES GENERALES	4
1.1. Estructura de la educación técnico profesional de nivel medio en Chile.....	4
1.2. Administración de los establecimientos	5
1.3. Instituciones consideradas	5
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS	6
2.1. Liceo Técnico Profesional de Buin.....	6
2.2. Instituto Marítimo de Valparaíso.....	8
2.3. Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa.....	9
2.4. Matrículas, docentes, relación alumnos por profesor.....	10
3. ENFOQUES EDUCACIONALES EMPLEADOS	11
3.1. Formación dual o por alternancia	11
3.2. Currículo basado en Competencias.....	12
3.3. Evaluación de los aprendizajes.....	13
3.4. Participación en Proyectos e innovaciones.....	13
4. ACTORES PARTICIPANTES EN LOS PROCESOS FORMATIVOS	14
4.1. Directores de los establecimientos. ¿Quiénes son? ¿Qué hacen?	14
4.2. Docentes y el personal de apoyo.....	17
4.3. Sostenedores. ¿Qué roles desempeñan?	17
4.4. Estudiantes	18
4.5. Padres y apoderados	20
4.6. Empresarios	21
5. RESULTADOS EDUCACIONALES Y LOGROS INSTITUCIONALES	22
5.1. Resultados educacionales.....	23
5.2. Logros institucionales	24
6. ¿QUÉ HA MOTIVADO ESTOS RESULTADOS? PERCEPCIONES DE LOS ACTORES.....	26
6.1. Percepción de los sostenedores	26
6.2. Percepción de los Directores.....	27
6.3. Percepción de los docentes	28
7. CONCLUSIONES.....	28
8. FUENTES DE INFORMACIÓN	31
9. ANEXOS	33
Ficha técnica de los establecimientos	33
REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS DIRECTORES.....	46
REGISTRO DE RESPUESTAS – ENTREVISTA A LOS DOCENTES	52

REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS EMPRESARIOS (Que contratan egresados).....	55
REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS EMPRESARIOS (Que participan en la formación dual)	57
REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS APODERADOS.....	59
REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS ESTUDIANTES	62

Introducción

Los estudios destinados a informar sobre los factores asociados al éxito escolar de los establecimientos que lo alcanzan, son escasos en América Latina y los que existen están referidos principalmente a la educación general básica³. Esta situación es inversa a la que presentan aquellos centrados en el fracaso escolar, generalmente expresados en una dimensión macro referida a los sistemas educativos y a sus diferentes niveles; los resultados están principalmente vinculados a condiciones estructurales propias de sociedades con un grado de desarrollo aún precario.

Esta circunstancia ha impedido conocer los factores que intervienen en los resultados exitosos en una determinada unidad educativa considerada en su contexto y circunstancia. Este desconocimiento es casi total en el sector educativo encargado de formar técnicos de nivel medio; es posible identificar a las instituciones destacadas, pero se ignora cuáles son las causas que las provocan, principalmente en el caso de aquellas de carácter público y gratuito.

Este trabajo presenta las experiencias de tres establecimientos que ofrecen educación técnico profesional (ETP) de nivel medio en Chile, adscritos a diferentes esquemas de administración y que se destacan por la calidad del servicio que ofrecen.

En Chile, como en otros países de la región latinoamericana, la ETP se ha convertido en un tema de relevancia en la agenda educacional, dado el significativo rol que juega en la preparación de los recursos humanos calificados requeridos por el desafío que enfrenta la economía del país para insertarse, y mantenerse, en mercados internacionales altamente competitivos.

La estrategia desarrollada por las autoridades educacionales del sector incluye acciones en varios frentes; entre ellos:

- superar la tradicional consideración de la ETP como una oferta educativa de "segunda clase", destinada a quienes no podrán acceder a la educación superior,
- fortalecer su vinculación con los sectores empresariales a los que se integrarán sus egresados,
- incrementar la dotación tecnológica de sus planteles para actualizar la formación,
- renovar significativamente sus enfoques metodológicos incorporando innovaciones como el currículo basado en competencias y los itinerarios formativos, a la vez que incrementar la formación dual, aspectos estos últimos que han requerido una paralela línea de acción en torno al perfeccionamiento y formación de los docentes. Todo ello en pos de ofrecer una educación de calidad para todos, hoy considerada un derecho humano por ser clave para el logro de una calidad de vida acorde con el desarrollo de una sociedad justa y solidaria⁴.

La tarea no ha sido fácil y los resultados se aprecian disímiles. Sin duda existen causas objetivas que los motivan pero no son pocos los casos en que -en condiciones similares- es posible encontrar que el progreso alcanzado no corresponde a lo razonablemente esperable, desconociéndose sus causas. Ello tiende a señalar que más allá de establecer condiciones estructurales pertinentes, de diseñar y procurar una adecuada implementación programática, de existir una positiva voluntad de hacer bien las cosas, existen otros factores, peculiares de ciertas unidades educativas, que tienden a conformar una cultura institucional de naturaleza específica, generadora de interacciones que se convierten en elementos claves para el logro de las aspiraciones compartidas por las comunidades educacionales.

De allí que sea útil conocer cuáles son los factores que causan las diferencias para que -una vez identificados, verificadas las condiciones que los generan y analizadas sus probabilidades de

³ Bellei Cristian et als., 2004, *"Escuelas efectivas en sectores de Pobreza ¿Quién dijo que no se puede?"*

⁴ Blanco, Rosa et al. *"Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos"*

réplica- se considere la posibilidad de adoptar medidas conducentes a su aplicación y así abrir nuevas sendas conducentes a superar las condiciones deficitarias, donde y cuando sea necesario.

Para satisfacer esta necesidad, este trabajo tuvo como objetivo investigar en tres establecimientos de educación técnico- profesional de nivel medio, seleccionados por los buenos resultados que han obtenido sus estudiantes, los factores de distinta naturaleza que están vinculados a éstos. Específicamente, se procuró responder a tres interrogantes:

1. ¿Qué factores se encuentran asociados a los buenos resultados obtenidos por los estudiantes de los tres establecimientos, conforme lo aprecian diversos tipos de actores involucrados y lo demuestran las evidencias obtenidas en cada una de ellos?
2. ¿Cuáles son las condiciones presentes en cada establecimiento que se consideran elementos generadores de los resultados alcanzados?
3. ¿Son comunes a los tres establecimientos los factores y condicionantes detectados?

Metodología de trabajo

Al considerar el enfoque metodológico para enfrentar este estudio, se tuvo presente que la macro perspectiva, dada su naturaleza y finalidad, si bien entrega resultados de indudable valía para conocer la condición global de una determinada situación, no permitía obtener la información casuística requerida. Procede señalar que los productos de un enfoque a nivel de sistema corresponden más a una entelequia que a una realidad concreta y específica. Constituyen, en gran medida, generalizaciones en torno a un conjunto inexistente o indefinido y no reflejan la singularidad de un fenómeno específico, sino la condición genérica de un entorno global.

Por ello, para detectar en profundidad la singularidad de los fenómenos presentes en la gestión de establecimientos exitosos, se optó por el estudio de casos, dada su utilidad en el análisis de una situación compleja, la descripción extensiva de ésta, su entendimiento comprensivo y la profundidad del análisis en su contexto. Su aplicación incluyó una perspectiva que combina elementos descriptivos de carácter exploratorio y acumulativos que permitan elaborar hipótesis en investigaciones posteriores (Morra y Friedlander, 2001)⁵. La orientación metodológica correspondió al "enfoque dominante" postulado por Hernández Sampieri y asociados⁶ que implica el uso de procedimientos tanto cualitativos como cuantitativos, otorgando preeminencia a uno de ellos; en este caso al cualitativo, dada la cuantía de las unidades de análisis, la posibilidad de emplear distintos procedimientos para obtención y análisis de la información, así como establecer hipótesis al final del estudio para una eventual profundización del trabajo.

La recopilación de los datos consideró, en primer término, una visita a los establecimientos para apreciarlos directamente "en operación", vale decir funcionando regularmente, sin informar la finalidad de la visita. En segundo término, se procedió a la recolección de antecedentes que permitieran caracterizar a las entidades en sus múltiples dimensiones utilizando una Ficha Institucional que cubrió las siguientes variables⁷:

- a. la oferta educacional, que informó la matrícula por sexo de los cursos y las especialidades ofrecidas;
- b. los requisitos de ingreso;
- c. la planta física informando las condiciones de sus diversas instalaciones;
- d. el personal directivo, docente, administrativo y de servicios, consignando datos sobre su calificación profesional en los dos primeros casos;
- e. las ayudas diverso orden prestadas a los estudiantes de escasos recursos;

⁵ Morra, Linda G. y Frielander, Amy C. (2001), "Evaluaciones mediante estudios de caso"

⁶ Hernández Sampieri, Roberto et als (2003) "Metodología de la Investigación", p. 20

⁷ Ver Anexo 9.1.

- f. el rendimiento escolar;
- g. las innovaciones educativas incorporadas.

En tercera instancia se aplicaron cuestionarios y entrevistas de contacto presencial y telefónico a:

- a. el Director de cada plantel;
- b. los directivos superiores de éste;
- c. el personal docente;
- d. los apoderados;
- e. los estudiantes;
- f. los empresarios, tanto de las entidades participantes en la formación dual, como de aquéllas en las que se desempeñan laboralmente los egresados y,
- g. los directivos de las instituciones sostenedoras.
- h. Adicionalmente, se realizó una revisión documental destinada a conocer diversos materiales y registros empleados por los directivos y docentes de los establecimientos para dejar constancia de sus actividades.

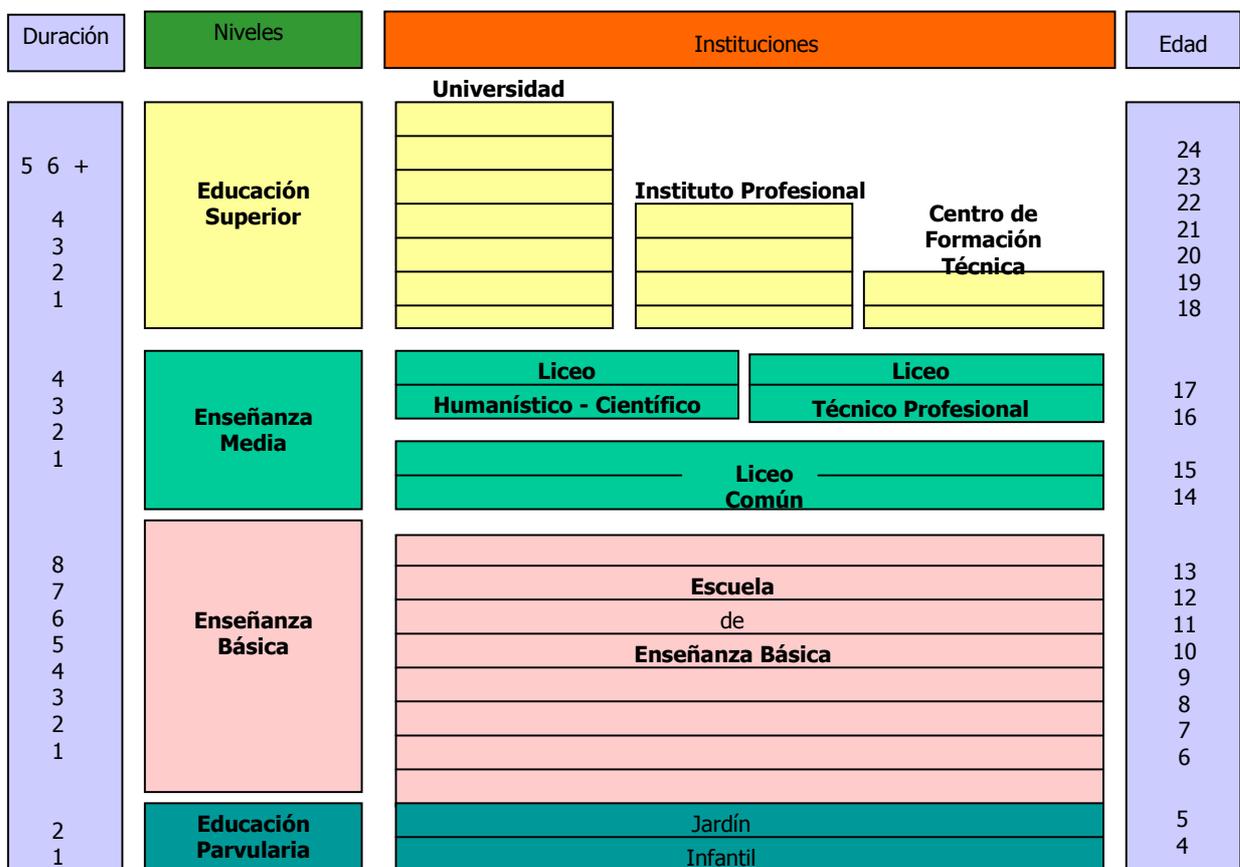
Las entrevistas, principalmente, fueron grupales y los formularios empleados para registrar las respuestas se presentan en los Anexos 9.2. a 9.6. Además, durante su aplicación, se enriquecieron mediante consultas adicionales destinadas a satisfacer dudas de los respondientes o a complementarlas con los aportes que éstos proporcionaron. Aquéllas de carácter individual (directores, sostenedores, empresarios) incorporaron un enfoque "en profundidad" que permitió detectar motivaciones, grados de compromiso y situaciones casuísticas que enriquecieron la información proporcionada.

1. Antecedentes generales

1.1. Estructura de la educación técnico profesional de nivel medio en Chile

En Chile la enseñanza técnico profesional de nivel medio (ETP) se ofrece en dos años de estudio, después de haber cursado 8 años de Enseñanza General Básica y 2 de Enseñanza Media General, como se presenta en el Gráfico 1. El Plan de Estudios contempla 44 horas semanales de clases; de éstas entre 24 y 30 corresponden al Plan Diferenciado, que atiende la formación en la Especialidad, y el resto al Plan General destinado a entregar la formación requerida para su desempeño laboral y social⁸.

Gráfico 1
CHILE
ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCACIONAL



⁸ Las diferencias en el número de horas corresponden a la naturaleza de los requerimientos formativos de las diferentes especialidades. Por otra parte, algunos establecimientos entregan formación diferenciada inicial desde 1er. año haciendo uso de las "horas de libre elección" consideradas.

1.2. Administración de los establecimientos

Los establecimientos educacionales que ofrecen esta modalidad educacional son administrados por tres tipos de entidades denominadas "sostenedores"⁹:

- Municipios, a través de sus Departamentos de Educación o de Corporaciones Municipales, creadas para tal efecto; su operación es financiada por el Estado.
- Personas particulares, jurídicas o naturales que están a cargo de establecimientos cuya operación puede ser pagada por los padres o ser subvencionada por el Estado;
- Corporaciones de Administración Delegada, que son "instituciones del sector público o personas jurídicas que no persigan fines de lucro cuyo objeto principal diga relación directa con las finalidades perseguidas con la creación del respectivo establecimiento educacional".¹⁰ Operan como Fundaciones o Corporaciones y son financiadas por el Estado.

El carácter del sostenedor implica diferencias. En tanto los establecimientos de dependencia municipal se financian con aportes del Estado entregados mensualmente y calculados en función de la asistencia diaria de los estudiantes; los de Administración Delegada reciben del Estado un monto fijo por alumno, calculado según criterios históricos, que es entregado al inicio del año escolar, lo que permite operar en el mercado de capitales. Además, su dependencia y directa vinculación con un gremio empresarial que agrupa a entidades del sector, favorece la requerida vinculación de la escuela con el sector productivo de bienes y servicios e incluye beneficios tendientes a obtener trabajadores bien calificados.

1.3. Instituciones consideradas

En este trabajo se consideran dos establecimientos Municipales –el Liceo Técnico Profesional de Buin y el Instituto Marítimo de Valparaíso- y uno de Administración Delegada: el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa, que poseen un factor común: *ser exitosos entre sus pares; destacándose entre otros con los que comparten similares condiciones ya sean éstas estructurales u operativas.*

Estas condiciones pueden estar referidas a la población que atienden, al medio en que operan, a su infraestructura, a su dependencia administrativa, o a cualquiera otra dimensión propia de un establecimiento educacional que ofrezca formación técnico profesional de nivel medio en el país. La normativa que las rige es la misma para todos los tipos de establecimientos, fue promulgada por el Ministerio de Educación el que se encarga de supervisar su cumplimiento. Todos ofrecen educación gratuita a jóvenes de ambos sexos.

Corresponden, por lo tanto, a entidades con características similares a otras que es posible encontrar a lo largo de todo el país. En efecto, representan –por un lado- a establecimientos municipales que atienden poblaciones escolares socio-económicamente vulnerables de localidades campesinas, como el Liceo Técnico Profesional de Buin; o que lo hacen en instalaciones precarias o inadecuadas para su trabajo formativo, situación que afecta al Instituto Marítimo de Valparaíso; en otro, a entidades que cuentan con el respaldo económico y técnico de corporaciones empresariales, situación de la que dispone el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa. Todos ellos susceptibles de encontrar en diversas regiones del territorio nacional. Sin embargo, no todos pueden presentar los exitosos resultados académicos que caracterizan a los que se incluyen en este trabajo; sin que ello implique que no los haya.¹¹

⁹ Persona natural o jurídica de la cual depende administrativamente un establecimiento.

¹⁰ Decreto 3166, del 29 de enero de 1980.

¹¹ Es necesario señalar que establecimientos exitosos de los tipos de administración que aquí se presentan, pueden encontrarse en diferentes regiones del país y que, en ningún caso, se desconoce el destacado rol que cumplen en el campo de la formación técnica.

Se consideró a los establecimientos mencionados teniendo en cuenta la opinión que sobre la calidad de cada uno expresaron profesionales del Ministerio de Educación con dilatada experiencia en el ámbito de la ETP, al consultárseles cuáles eran, a su juicio, las mejores instituciones del sector¹² y cuáles eran las razones que avalaban su opinión. La respuesta fue unánime en cuanto a las entidades, así como los argumentos que las respaldaban: los esfuerzos para trabajar con estudiantes socio económicamente vulnerables; superar las desmedradas condiciones de trabajo en una planta física deficitaria; ejercer prolongadamente un destacado liderazgo entre congéneres fuertemente competitivos y, obviamente, en todos los casos, los exitosos resultados educacionales obtenidos.¹³

Los logros alcanzados por los mencionados establecimientos se reflejan en los altos valores alcanzados por sus estudiantes en los siguientes indicadores: a) asistencia diaria; b) promoción de 1º a 2º año, tradicionalmente mencionada como la que presenta los más altos porcentajes de fracaso escolar en la educación media; c) tasa de alumnos titulados; d) inserción laboral; e) ingreso a la educación superior, y f) resultados obtenidos en la Prueba nacional SIMCE¹⁴. Adicionalmente, en cuanto a los colegios, los resultados institucionales alcanzados en sus prácticas de gestión, pedagógicas y con los estudiantes que estableciera el Ministerio de Educación para determinar sistémicamente la calidad de los procesos institucionales¹⁵.

2. Caracterización general de los establecimientos

Se presentan a continuación antecedentes que permiten caracterizar a los establecimientos en torno a diversas variables que identifican las condiciones en las que ofrecen su quehacer formativo, tales como su localización física, las condiciones de su infraestructura y equipamiento, la oferta educativa y los requisitos de ingreso.

2.1. Liceo Técnico Profesional de Buin

Establecimiento creado el 26 de junio de 1988, después de ser una institución anexa al liceo científico humanista de la ciudad de Buin en la Comuna del mismo nombre. Ésta forma parte de la Provincia de Maipú y se ubica a 45 kilómetros al sur de Santiago. Cuenta con una población de 63.419 habitantes de los cuales un 84% habita en el área urbana y un 16% en el área rural.¹⁶

Cuenta con un amplio y moderno edificio de dos plantas, inaugurado en 1998, con una superficie de 3.000 m² ampliado con un Comedor Escolar de 98 m². Su infraestructura se aprecia muy satisfactoria y cuenta con las siguientes instalaciones:

- 16 salas de clases de 51 m²; cada una con capacidad para 45 alumnos.
- 7 Laboratorios –Secretariado, Electrónica, Contabilidad, Ventas, Ciencias, Computación 1 y “Enlaces”¹⁷ --de 87 m²; cada uno, diseñados para atender a 45 estudiantes.

¹² En la Región Metropolitana y alrededores.

¹³ Se agradecen en este aspecto los valiosos antecedentes proporcionados por la Señora Felicia Lucero, profesional de la Unidad Educación Técnico Profesional de la División de Educación General del Ministerio de Educación y del Señor Juan Ascuí, profesional a cargo de la Formación Dual en el Programa “Chile Califica”.

¹⁴ Sistema de Medición de la Calidad de la Educación. Prueba Nacional normalizada que se aplica anualmente al 4º y al 8º año en la Educación General Básica y bianualmente al II año de la enseñanza de nivel medio.

¹⁵ Ministerio de Educación (2002) *“Programa Mejoramiento de la Enseñanza Media: ¿Qué tan bien está nuestro liceo? Orientaciones para la autoevaluación.”*

¹⁶ Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Censo de Población y Vivienda, 2002.

¹⁷ Programa creado en 1992 para constituir una Red nacional que permitiera incorporar las nuevas TICs a la educación. Capacita Profesores e instala la infraestructura necesaria con equipos, “software”, y

- En los dos últimos, que emplean recursos computacionales, el equipamiento incluye, para cada alumno, un computador Celeron D de 2.8 GHz, con pantalla de 17" y "Mouse" óptico, todos conectados a Internet de banda ancha, a tres impresoras y a un servidor IBM; además dispone de "scanner", un Data Show con telón y control remoto, así como de Wi Fi.
- Un Taller de Electricidad, también de 87 m², que se aprecia modesto en su equipamiento.
- Una Biblioteca que dispone de 1.119 volúmenes, 359 revistas y la suscripción a tres periódicos nacionales; la disponibilidad de títulos correspondientes a las asignaturas de tratamiento obligatorio, es parcial. Su Sala de Lectura puede atender a 45 alumnos y cuenta con fotocopiadora y duplicador digital, 2 computadores, TV de 29", así como una variedad de recursos complementarios.
- Espacios deportivos que incluyen una multi-cancha, camarines con agua caliente y diversos implementos para estas prácticas.
- Un Comedor para atender a 260 alumnos.

Dispone de un sitio en la WEB –www.ltpbuin.cl— con variada información institucional, entre ella la relación de todos los libros de la biblioteca. Su diseño y construcción estuvo a cargo del profesor responsable del Laboratorio "Enlaces".

La oferta educativa del Liceo Técnico Profesional de Buin incluye cuatro especialidades acreditadas¹⁸ por el Ministerio de Educación desde 2005:

- Contabilidad,
- Secretariado,
- Ventas, y
- Electrónica

El Plan de Estudios contempla 44 horas semanales de clases que, en 3º y 4º año, incluyen 14 destinadas al Plan General y 30 al Plan Diferenciado o de la Especialidad. Todas se ofrecen en Jornada Escolar Completa¹⁹, que se ocupa en una extensa oferta de Talleres de Libre Elección amenos y entretenidos que obedecen al interés de la Dirección por mantener a los estudiantes en el espacio educativo que les ofrece el establecimiento con el fin de alejarlos de los ambientes negativos presentes en un medio social pauperizado. Se complementan con una serie de cursos sin incidencia en la promoción, actividades deportivas y de orientación vocacional con carácter propedéutico.

Para ingresar al establecimiento se requiere residir en la Comuna de Buin, tener 16 años de edad, un promedio de calificaciones 5,5²⁰ en Lenguaje, Matemáticas y Ciencias en 8º año de enseñanza básica y aprobar un examen de admisión que incluye pruebas de Lenguaje y Matemáticas, así como

recursos pedagógicos. Hoy la Red cuenta con 120.000 Computadores y la integran 11.850 establecimientos, 3.310.000 alumnos y 107.000 profesores capacitados, el 84% del total.

¹⁸ Acreditación: Línea de trabajo destinada a asegurar el cumplimiento de requisitos calidad en la educación ofrecida por los establecimientos técnicos profesionales. "El modelo se basa en la definición de estándares de calidad asociados a las capacidades técnicas de los docentes, gestión de espacios educativos, recursos de aprendizaje y la obtención de buenos resultados." Información extraída del Sitio WEB de Chile Califica el 06.12.2007.

¹⁹ Componente de la reforma educacional que extendió la jornada escolar de un mínimo de 36 horas semanales de clases a un máximo de 42, que en la mayoría de los casos llega a 44. La medida se basa en que "el mayor tiempo de escolar de alumnos, profesores y directivos crea condiciones que potencian los procesos pedagógicos que involucra la reforma." (Estadísticas de la Educación, p. 207)

²⁰ En una escala de calificaciones con un valor máximo de 7 puntos y un valor mínimo de 1, correspondiente a la escala de calificaciones empleada en el sistema escolar y usada en todo el texto al referirse a las distintas evaluaciones que se presentan.

un test de intereses y otro sicológico. El proceso se complementa con una entrevista a los seleccionados y sus padres con las autoridades del colegio en la que se decide la admisión.

Desde comienzos de 2007, se está impartiendo, en horario vespertino, educación de adultos, en las especialidades de Administración y de Electricidad, a un total de 40 estudiantes que sólo cancelan el valor de la matrícula (US \$ 7.0)

2.2. Instituto Marítimo de Valparaíso

También de administración municipal, fue creado el 26 de mayo de 1988. Se encuentra enclavado en el Cerro Playa Ancha, uno de los tantos que rodean al principal puerto del país que está ubicado a 120 kilómetros de la capital. La Comuna de Valparaíso tiene una población de 275.982 personas de las cuales un 99% habita en el área urbana y el 1% en el sector rural²¹. Este cerro presenta una heterogénea composición socioeconómica. Alberga a establecimientos educacionales básicos y medios, a universidades, a la Escuela Naval, así como a empresas de diverso tipo.

Funciona en dos locales, separados por unas seis cuadras, construidos en 1943 y destinados originalmente a servir como escuelas de enseñanza básica. Son edificios de sólida construcción de tres plantas; la superficie construida es de 2.071 m² en uno y 2.316 en otro; los patios de 650 y 750 m² respectivamente. En ambos se han efectuado modificaciones; en un caso para incorporar un Salón de Actos de 96 m² y en otro para habilitar una Sala de Música y un Taller para la carrera de Alimentación Industrial.

Sus instalaciones incluyen además:

- 13 salas de clase en uno de sus locales y 8 en el otro, con una superficie que varía entre los 45 y los 56 m² en los que se atienden cursos de 45 a 56 alumnos.
- 4 Talleres: Mecánica Automotriz, Acuicultura, Operación Portuaria, Elaboración Industrial de Alimentos, en uno de sus locales. En el otro se ubican tres: 2 de Gastronomía y 1 de Pastelería. Todos varían en superficie, según la especialidad, fluctuando ésta entre 90 y 22 m² en los que se atienden entre 91 y 20 alumnos.
- 2 Laboratorios de Computación, de 54 y 48 m² con capacidad para 48 y 44 estudiantes, respectivamente. Cada uno dispone de 24 computadores Olidata de 2,4 GB conectados en red.
- 2 Laboratorios de Química de 62 y 56 m² con capacidad para 50 y 56 estudiantes.
- 2 bibliotecas con 3.500 títulos en un local y 1.700 en el otro; sus salas de lectura pueden atender hasta 90 alumnos; una cuenta con 27 computadores Dell y la otra con 18; todos conectados a Internet; así como con retroproyectores, radio y filmadora. La disponibilidad de títulos de lectura obligatoria es parcial.
- En una caleta, ubicada a dos kilómetros de los establecimientos, dispone de un bote que permite atender los requerimientos básicos de los estudiantes de Acuicultura.

En ambos locales se han habilitado espacios de unos 380 m² como multicanchas para la práctica deportiva. Una sala de reuniones (33 m²), un salón de música (28 m²), una Sala de profesores (61 m²) y un Comedor para estudiantes completan las instalaciones del establecimiento.

Estas serias limitaciones estructurales impiden al Instituto Marítimo disponer del espacio requerido por su numerosa población escolar, así como, en algunos talleres, del equipamiento requerido por una institución educacional de carácter técnico profesional; ambas situaciones lo fuerzan a ofrecer dos jornadas de estudios (en la mañana y en la tarde). El Instituto ofrece seis especialidades:

- Acuicultura,
- Elaboración Industrial de Alimentos Procesados,
- Laboratorio Químico,
- Mecánica Automotriz,

²¹ INE, op cit.

- Operación Portuaria y
- Servicios de Alimentación Colectiva.

El Plan de Estudios contempla 42 horas semanales de clases destinadas sólo al Plan General en sus dos primeros niveles, reduciéndose a 16 en el tercero y a 14 en cuarto, niveles en los cuales se atienden las 24 horas semanales del Plan Diferenciado. Todas las especialidades están acreditadas por el Ministerio de Educación desde 2004. No dispone de Jornada Escolar Completa para atender a su población escolar, toda vez que carece de la infraestructura requerida para estos fines.

El ingreso al Instituto precisa que el postulante tenga una calificación promedio en sus asignaturas de enseñanza básica igual o superior a 5.0 y superior a ésta en Lenguaje y Matemáticas; un excelente Informe de Personalidad y la edad legalmente requerida (16 años).

2.3. Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa

Fundado el 8 de octubre de 1943, se ubica en la Comuna de Ñuñoa de la Región Metropolitana, con una población de 163.511 habitantes²². Es una comuna netamente urbana, caracterizada por una población de nivel socioeconómico medio, bien urbanizada y con un dinámico ritmo de actividades comerciales, industriales, educacionales y deportivas.

El edificio de dos plantas que lo alberga, cuenta con 14.500 m² de superficie y 8.300 m² construidos. En 1944 se inició como Escuela Industrial y en 1972 se constituyó como Escuela Industrial Chileno Alemana de Ñuñoa merced a la suscripción de un Convenio, hasta hoy vigente con el gobierno de la República Federal Alemana, que a través del Estado de Baden-Württemberg permite la cooperación del Colegio Gottlieb-Daimler Schule II. En 1987 fue traspasado como entidad de Administración Delegada, a la Corporación Educacional de ASIMET.

De construcción sólida, hormigón y ladrillos, ha sido progresivamente acondicionado especialmente sus talleres y laboratorios, que cuentan con equipamiento de punta, merced a los aportes y donaciones de Alemania y de los socios de la entidad sostenedora. Sus instalaciones consideran:

- 12 salas de clase de 56 m² cada una con capacidad para atender 40 estudiantes.
- 6 Talleres: Soldadura, Estructuras Metálicas, Calderería, Mecánica, Mecatrónica, y Electricidad; cuya superficie varía entre los 159 y los 627 y atienden entre 40 y 60 alumnos.
- 4 Laboratorios de Computación de 112 m² cada uno, dotados con 123 Computadores Pentium 3, conectados en Red a través de un Servidor y a Internet, cada uno para atender a 40 alumnos.
- Un Laboratorio de Neumática de 69 m² para 25 alumnos.
- Un Laboratorio de Diseño Asistido por Computador (113 m² para 40 alumnos)
- Un Laboratorio de Ensayos y Medidas de 92 m² para 30 alumnos.
- Una Biblioteca con 1.100 volúmenes; su Sala de lectura de 140 m², puede atender hasta 70 alumnos, cuenta con conexión a Internet y dispone de todos los textos que proporciona el Ministerio de Educación para las asignaturas del Plan General y de las correspondientes al Plan Diferenciado, estos últimos proporcionados por la Corporación Administradora.

Ofrece cinco especialidades:

- Construcciones Metálicas
- Electricidad
- Electrónica
- Matricería
- Mecánica Industrial

Todas estas especialidades se encuentran acreditadas por el Ministerio de Educación desde 2004. El Plan de Estudios considera 42 horas semanales de clases en 1º y 2º año de las cuales 30

²² INE. Op. cit.

corresponden al Plan General y 12 al Plan Diferenciado; en 3º se ofrecen 43 horas correspondiendo 17 al Plan General y 26 al Plan Diferenciado; en 4º el total de horas sube a 55 manteniéndose las 17 del Plan General y llegando a 38 las del Plan Diferenciado ya que implican tres días de desempeño en la empresa. Sólo este año se ha incorporado al régimen de Jornada Escolar completa, por habérselo impedido hasta ahora su condición de entidad de Administración Delegada.

Los requisitos de ingreso incluyen un examen de admisión en Lenguaje y Matemáticas, un Test de intereses vocacionales y una entrevista con los padres o apoderados.

2.4. Matrículas, docentes, relación alumnos por profesor

La información presentada en el Cuadro 1 de la siguiente página señala, para cada uno de los tres establecimientos:

- el número de cursos por grado y el total de cursos;
- la matrícula por grado y total;
- las horas semanales de clases ofrecidas en cada grado y el total de éstas;
- el número de profesores contratados por Jornada Completa²³ o por Jornada Parcial²⁴ para atender la docencia en aulas, talleres y laboratorios.

Para estimar, estadísticamente, el número de alumnos que atiende cada profesor se consideró la metodología empleada por el Ministerio de Educación. Ésta considera, en primer término "la relación entre las horas de contrato y las horas de jornada completa"²⁵, para obtener la cantidad de docentes equivalentes en términos de esta última. Al dividir luego la matrícula total del establecimiento por el número de Jornadas Completas Equivalentes se llega a establecer un indicador del número de estudiantes por profesor. La situación de cada establecimiento se presenta en el Cuadro 2.

Los valores obtenidos señalan que el mayor número de J.C. lo presenta el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa ubicándose en el polo opuesto el Instituto Marítimo de Valparaíso, entidad que matricula al mayor número de alumnos.

Es interesante constatar que la relación "alumnos por profesor" presenta valores muy similares, independiente de la cuantía de la matrícula y de la equivalencia en jornadas completas. La situación puede explicarse por la presencia de prácticas comunes de organización escolar en el trabajo docente desarrollado en talleres, laboratorios y en otras actividades que implican actividades grupales.

Cuadro 1

Cursos, matrículas, horas de docencia semanal y personal docente por establecimiento

Establecimiento	Grado	Cursos	Matrícula	Horas Seman	Total Hrs. por Semana	Profs. J.C.	Profs. J.P.
Liceo Técnico Profesional de Buin	1º	4	180	44	176		
	2º	4	179	44	176		
	3º	4	180	44	176		
	4º	4	174	44	176		
TOTAL		16	713		704	10	36

²³ Carga docente semanal entre 30 y 44 horas pedagógicas de clases de 45 minutos cada una.

²⁴ Carga docente inferior a 30 hrs. semanales

²⁵ Ministerio de Educación. "Indicadores de la Educación. 2005" p. 51

Instituto Marítimo de Valparaíso	1º	8	325	42	336		
	2º	8	307	42	336		
	3º	9	269	42	378		
	4º	10	283	40	400		
TOTAL		35	1.184		1.450	8	64
Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa	1º	6	238	42	252		
	2º	6	222	42	252		
	3º	6	202	43	258		
	4º	6	162	55	330		
TOTAL		24	824	182	1.092	34	11

CUADRO 2
Relación alumnos por profesor

Establecimiento	Matrícula total	Equivalencia en Jornadas Completas	Relación Alumnos por Profesor
LTP BUIN	713	23,5	30,3
I. M. DE VALPARAÍSO	1.184	39.5	30.0
L.I, CH-ALEMÁN DE ÑUÑOA	824	27.5	30.0.

Nota: Equivalencia en J.C. = Total de horas por semana/30

Relación alumnos por profesor= Matrícula total/Equivalencia en JC.

3. Enfoques educacionales empleados

3.1. Formación dual o por alternancia

La incorporación de la formación para el mundo del trabajo mediante enfoques duales o por alternancia²⁶, constituye una práctica común en los tres establecimientos y se ha convertido en un modelo formativo que facilita la vinculación temprana del estudiante con el mundo laboral a la vez que permite "ahorrar insumos y disponer de equipamiento de punta" según señalara la Sra. Directora del I. Marítimo cuyos alumnos trabajan con ambos modelos, según sean las necesidades de sus especialidades. No obstante se aprecian diferencias y matices, derivados de la experiencia acumulada por los establecimientos.

²⁶ Modalidad curricular que incorpora el desempeño laboral en la empresa en paralelo con la educación ofrecida en el establecimiento educativo. Si bien con diferencias sustantivas en Europa, en Chile ambos términos se emplean con carácter de sinónimos. En lo sustantivo constituyen "una alternativa de formación profesional que implementa el Ministerio de Educación con dos objetivos principales: ofrecer a los jóvenes una base adecuada para su éxito profesional y garantizar una oferta suficiente de capital humano para las empresas [que] cuentan con maestros guías, trabajadores de éstas, quienes les ayudan tanto a aprender el sistema de trabajo como a insertarse en el medio laboral." En la actualidad este sistema cuenta en el país con 18.000 alumnos, 200 establecimientos y 7.500 empresas. Información extraída del sitio WEB de "Chile Califica" el 06.12.07.

El Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa adoptó esta modalidad formativa en 1993, aprovechando en sus inicios la valiosa experiencia de educadores alemanes, donde ésta se iniciara, y hoy cuenta con el apoyo de las empresas de ASIMET que operan en un ambiente de alto desarrollo tecnológico, circunstancias que han permitido a este Liceo convertirse en una entidad modelo en este enfoque formativo. Estas prácticas en 2007 incluyeron a 164 alumnos de 4º año que se desempeñan en 74 empresas que emplean entre 5 y 1.000 trabajadores. Si bien no todas los remuneran, las que lo hacen cancelan entre US\$ 80 y US\$ 400 mensuales.

En el otro extremo, el Liceo Técnico Profesional de Buin lo aplica sólo desde 2006, en la Especialidad de Ventas y en 2007 en la de Contabilidad, con carácter piloto ya que carece de apoyo externo y está "haciendo camino al andar" en un medio empresarial limitado, con resultados que se estiman satisfactorios. Esta modalidad curricular es valorada por su Director quien considera que la receptividad por las entidades participantes y el interés que despierta en los estudiantes permitirán que sea cuestión de tiempo implementarlo plenamente. En 2007, los alumnos practicantes del Liceo Técnico Profesional de Buin fueron 135, de 3º y 4º año; concurren alternadamente una semana a clases y otra a alguna de las 15 empresas participantes que emplean entre 4 y 400 trabajadores; en algunos casos se les remunera con salarios que van entre los US\$ 20.00 y los US\$ 100, y se les proporciona alimentación.

En el Instituto Marítimo de Valparaíso, los participantes en esta modalidad formativa son 474 alumnos de 3º y 4º año; se desempeñan en 46 empresas pequeñas, medianas y grandes y perciben un tratamiento salarial similar al de Buin. Es interesante señalar que en los tres casos, algunos de los empleadores consultados manifestaron que era corriente contratar a estos alumnos tan pronto finalizaban sus prácticas, dada la calidad de su formación.

Las ventajas de este enfoque fueron resumidas como se indica por el Director del LTP de Ñuñoa, al señalar que:

- Permiten que el alumno desarrolle las habilidades y destrezas requeridas por su especialidad en un ambiente de trabajo real.
- La formación de competencias técnicas responden a las exigencias de la industria.
- El alumno se vincula e integra a la empresa asimilando una relación laboral y social con los demás trabajadores.
- Los participantes, en la mayoría de las empresas, reciben aportes económicos que les sirven de estímulo y les permiten financiar parte de sus gastos.

Como restricciones al necesario desarrollo de este enfoque señaló que:

- Las empresas, en general, aún no asumen en plenitud el rol y compromisos que les corresponden para contribuir al mejor desempeño de los establecimientos educacionales.²⁷
- Los alumnos tienden a desvincularse de sus obligaciones y deberes con la institución formadora.
- Los estudiantes, después de egresar, demuestran poco interés en ser contratados por las empresas debido a las bajas remuneraciones ofrecidas²⁸.
- Los programas de aprendizaje no se encuentran lo suficientemente adaptados a las realidades presentes en las empresas.

3.2. Currículo basado en Competencias

Esta innovación curricular, relativamente nueva en el país y decididamente valiosa en el sector de la formación técnica, ha tenido hasta la fecha una relativa receptividad por parte de los sectores

²⁷ Opinión también manifestada por el Presidente de la Corporación Educacional de ASIMET.

²⁸ Es interesante observar que las preferencias de los estudiantes egresados muestran una sostenida tendencia a continuar estudios superiores, en lugar de incorporarse al desempeño laboral. Ver apartado 4.4. Los estudiantes.

directamente involucrados y su aplicación dista de estar generalizada dado que su cabal implementación requiere una fuerte preparación del profesorado.

El Instituto Marítimo de Valparaíso, para poder incorporarlo, debió desarrollar un completo plan de apresto que implicó obtener la colaboración del *Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación de la Universidad Alberto Hurtado (CIDE)*²⁹ en procura de la preparación teórica que permitiera desarrollar módulos pilotos trabajando grupalmente con los profesores. Así como también de la cooperación de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID por su sigla en inglés) para conocer experiencias prácticas en ese país. Su Directora, al ser consultada señaló que "superar los deficientes resultados académicos logrados con un currículo tradicional con 18 asignaturas", fue la motivación central que motivó su incorporación. Su puesta en marcha significó una serie de drásticos cambios que incluyeron el diseño de un Módulo para cada especialidad en la formación diferenciada, incorporar una visión sistémica en el diseño de los Módulos, ajustarse a una estricta programación y control de las actividades. Éstas consideraron varias innovaciones en la práctica docente e incluyeron hasta el rediseño de los libros de clases. La revisión documental efectuada constató que éstos incluyen los aprendizajes, sus contenidos mínimos, los indicadores de logro, las actividades programadas, así como las fechas de inicio y de término de su tratamiento, material que es revisado mensualmente por el directivo responsable de su control, contrastándolo con lo programado en la Carta Gantt preparada para estos efectos.

3.3. Evaluación de los aprendizajes

Las tres instituciones han diseñado diversas estrategias, que se singularizan por su carácter innovador, para detectar los niveles de rendimiento del estudiantado.

En las tres entidades la nivelación del déficit educacional detectado en el examen de admisión constituye una actividad docente que se privilegia para asegurar el adecuado rendimiento en los contenidos curriculares. En el caso del Liceo Técnico Profesional de Buin, la Red Interna de TV permite el reforzamiento ofreciendo tareas especiales. El Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa incluye esta actividad en el Plan de Mejoramiento que se ofrece en las asignaturas de Matemáticas, Lenguaje e Inglés. EL Instituto Marítimo de Valparaíso aplica pruebas de diagnóstico para detectar las deficiencias y luego, durante el primer mes de clases desarrolla acciones de reforzamiento.

En dos de las instituciones -el Instituto Marítimo de Valparaíso y el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa- las evaluaciones tienen carácter institucional en cada nivel educativo. Esto implica que no son preparadas individualmente por cada profesor, sino que son instrumentos desarrollados por el equipo docente de cada Departamento, apoyado y supervisado por la Jefatura Técnica, la que se preocupa de triangularlas, con el apoyo de especialistas externos, para determinar su congruencia entre la planificación, diseño y evaluación de los aprendizajes. También se emplean Pruebas Externas, es decir empleadas en otras instituciones. Adicionalmente, otro apoyo lo proporciona la Red Computacional Interna que presenta "Quiz en Línea" programa que permite a los alumnos prepararse adecuadamente para estas evaluaciones.

3.4. Participación en Proyectos e innovaciones

La necesidad de estar al ritmo de los tiempos, de incorporar innovaciones que las beneficien, demostrar las competencias adquiridas por sus estudiantes, a la vez que la posibilidad de obtener recursos para ofrecer mayores oportunidades formativas, ha llevado a las tres instituciones a participar en diferentes proyectos y programas. Los favorables resultados alcanzados en ellos han demostrado la potencialidad formativa de cada uno de los establecimientos considerados en este trabajo.

²⁹ "CIDE está destinado a promover y contribuir al acceso a una educación de calidad en los sectores socialmente más carentes del país. Información extraída de su Sitio WEB, el 04.12.2007)

Se presenta a continuación, sólo a título de ejemplo, una selección de tres de los más representativos en diferentes áreas de actividad pertinentes a la educación Técnico Profesional, en los que han participado o participan los establecimientos considerados en este trabajo. El total de los proyectos en los que han participado es superior a 30; varios de los presentados en un establecimiento, también son atendidos por los otros dos.

Liceo Técnico Profesional de Buin

Red de Articulación de la Formación Técnica del Programa Chile Califica
Proyecto de Mejoramiento Educativo del Ministerio de Educación
Red "Enlaces"

Instituto Marítimo de Valparaíso

Red de Orientación Vocacional del Programa Chile Califica
Programa Futuro Emprendedor de la Fundación Chile y Banco de Boston
Sistema de Evaluación Escolar a Escala Intermedia para la Educación Pública Municipal

Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa

Asistencia Técnica Alemana
Certificación de Competencias Informáticas (ICDL)
Sistema Dual Metalúrgico

4. Actores participantes en los procesos formativos

4.1. Directores de los establecimientos. ¿Quiénes son? ¿Qué hacen?

Los Directores de los establecimientos son una Profesora de Estado en Castellano y dos profesores de Estado en Enseñanza Industrial, todos Licenciados y poseedores del Grado de Magíster en Educación. Cuentan con cursos de perfeccionamiento académico en el país y en el extranjero. Poseen una experiencia docente que va entre los 29 y los 33 años e incluye el desempeño previo de otros cargos directivos en el mismo o en otros establecimientos. Ejercen esta función, desde 1994 en el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa; desde 1998 en el Instituto Marítimo de Valparaíso y desde 2002, en el Liceo Técnico Profesional de Buin. En un caso, el nombramiento se decidió por concurso público de antecedentes, en los otros por designación de la entidad sostenedora. Todos han sido confirmados en su cargo una vez cumplido el período inicial de nombramiento.

Los Directores dependen, institucionalmente, de los Departamentos de Educación de las Corporaciones que administran los establecimientos; sus superiores directos son los Directores de esta área. Ellos les proporcionan los lineamientos que deben orientar su acción directiva enmarcada, en este caso, en las políticas corporativas de los Municipios de Buin y de Valparaíso y de la Asociación de Industriales Metalúrgicos.

El desempeño de su cargo constituye la única actividad profesional de los Directores. Su jornada laboral se extiende, generalmente, entre las 08:00 y las 19:00 hrs., de lunes a viernes, amén de la requerida participación, en fines de semana, para atender reuniones con los padres y apoderados o concurrir a eventos de diversa naturaleza, propios de las actividades extracurriculares de sus colegios. Entre un 10% y un 15% del tiempo dedicado a su trabajo lo ocupan en funciones relacionadas con la entidad sostenedora y con otros entes vinculados al establecimiento. El resto corresponde a la atención de sus responsabilidades en el colegio; de éstas la mayor parte, alrededor de un 70%, corresponde a la atención de materias administrativas, a la que siguen las financieras y las curriculares, entre un 10% y 20%, respectivamente.

Consideran que la entidad sostenedora confía en ellos y que con ésta existe "sintonía fina" en materia educacional por lo que le otorgan un alto grado de autonomía (que valoran con 6.6 puntos) en funciones tales como contratar y desvincular al personal docente, programar las actividades del establecimiento, remodelar la planta física, desvincular alumnos y administrar recursos financieros.

Califican como óptima (7 puntos) la calidad de sus relaciones con el Equipo de Gestión, con el Centro de Padres y con el Centro de Alumnos. El Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa califica de igual forma sus relaciones con el Centro de Ex Alumnos; el Instituto Marítimo de Valparaíso como buenas (5 puntos); en tanto que el Liceo Técnico Profesional de Buin aún no posee esta entidad.

Son percibidos como líderes, tanto por sus superiores como por la comunidad educacional y el empresariado, lo que permite que dispongan de un fuerte respaldo en el entorno en que se desenvuelven.

Se caracterizan por su compromiso institucional, ser abiertos a las innovaciones y emplear mecanismos de gestión cuyo cumplimiento monitorean y supervisan directamente. Conocen las fortalezas y debilidades de su personal y procuran el perfeccionamiento de éste. Se esfuerzan en involucrar a los padres en la formación de sus hijos lo que permite a éstos desarrollar diversas actividades en beneficio de sus planteles que van desde financiar los estudios de los más pobres entre los pobres hasta la adquisición de insumos educativos y la reparación de las plantas físicas.

Desarrollan un trabajo permanente en busca de recursos externos para financiar actividades educacionales, obtener equipamiento, perfeccionar al personal, generar innovaciones, ayudar a los estudiantes de escasos recursos. Son entusiastas y logran involucrar a sus comunidades educativas en el desarrollo de sus iniciativas.

Todos se han preocupado de contar con organismos coadyuvantes del trabajo institucional y con instrumentos que orientan y controlan el desarrollo de la acción educativa. Entre ellos:

a. El Equipo de Gestión.

Lo consideran el pilar del trabajo formativo. Sus amplias funciones incluyen desde velar por el cumplimiento del Proyecto Institucional hasta atender la rutina diaria del colegio en sus diversas áreas de acción. Lo preside el Director e integra a todo el personal directivo. Si bien éste varía de una institución a otra, es normal que lo constituyan los profesionales que están a cargo de la Inspectoría General, la Unidad Técnico Pedagógica, las Jefaturas de Especialidades, las Unidades de Evaluación de los Aprendizajes, de Formación Profesional y de Orientación; todos profesores o especialistas en sus áreas de desempeño con títulos universitarios en sus especialidades y experiencia no inferior a los veinte años. La frecuencia de sus reuniones varía de acuerdo con las necesidades de cada institución, siendo común su carácter semanal. En el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa, en forma paralela a estos cargos, se agrega el de un Gerente Administrativo del Proyecto cuyas funciones son las de administrar el uso de los recursos planificados para la adquisición de equipamiento, mobiliario, perfeccionamiento académico, contratar especialistas para tareas específicas y otras de naturaleza similar, descargando de esta forma al Director de algunas responsabilidades en esta área.

b. El Proyecto Institucional

Se encuentra vigente desde 1993 en Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa, desde 2000 en el Instituto Marítimo de Valparaíso y desde 2002 en el Liceo Técnico Profesional de Buin. Su valía es universal y trasciende a la institución escolar al apropiarse de las vivencias comunitarias. Considerado por A. Laurence Almagra como "un proceso de reflexión continuo que permite construir y reconstruir la cultura organizacional de un establecimiento... [es] la dinámica que permite a los actores compartir en la acción cotidiana una identidad, valores y creencias comunes. Sólo en un segundo momento, el Proyecto Educativo es considerado como el instrumento que

sistematiza en un documento la declaración de intenciones de esa comunidad escolar y permite proyectarse hacia el futuro.³⁰

Este instrumento, encargado de determinar la misión institucional en los ámbitos pedagógicos, administrativo y financiero, *en los tres establecimientos ha sido preparado con la participación de toda la comunidad para comprometerla y mantenerla informada sobre su cumplimiento*. Incluye tanto sofisticados como sencillos pero efectivos mecanismos de control de gestión para evaluar el logro de sus objetivos³¹. La revisión del Proyecto, que puede ser total o parcial, está programada en lapsos que van un semestre a tres años, en función de la experiencia adquirida, pero que habitualmente se reducen según sean las necesidades detectadas o la presencia de circunstancias que lo ameriten.

c. El Consejo Escolar.

Constituidos desde 2005 en los tres establecimientos, estos organismos asesoran y vinculan al establecimiento con el medio en el cual se desempeñarán los alumnos. Sus funciones esenciales radican en informarse sobre la planificación anual de las actividades del plantel, conocer y analizar los resultados académicos alcanzados, plantear recomendaciones para mejorar la gestión. Su organización interna depende de la estructura institucional de cada establecimiento; entre los integrantes regularmente mencionados figuran: el Director/a del colegio, representantes del sostenedor, de los docentes, de los co-docentes o asistentes de la docencia, del Centro de Padres, del Centro de Alumnos.

d. El Centro General de Padres y Apoderados

En los tres casos, la Dirección de los establecimientos valora y estimula la presencia de esta instancia que es considerada como mecanismo insustituible de apoyo para el logro de relaciones armoniosas entre profesores y estudiantes, comprometerse con el progreso educacional de éstos y proporcionar asistencia social a los más desposeídos, amén de considerársele una objetiva fuente de información sobre la gestión institucional. Su presencia en la institucionalidad del colegio se encuentra formalizada legalmente; sin embargo, la participación en sus actividades es, en algunos casos, reconocida como limitada por sus propios integrantes, siendo notoria la mayor presencia de las madres. Para enfrentar esta situación y estimular su compromiso con el establecimiento el Instituto Marítimo de Valparaíso realizó una encuesta para detectar las necesidades formativas de sus integrantes generándose como resultado una propuesta de nivelación de estudios para ellos, así como la realización de Talleres mensuales en temas de su interés, atendidos por especialistas en las áreas solicitadas.

e. El Centro de Alumnos

También formalmente institucionalizado, constituye una poderosa herramienta para la incorporación paulatina de sus miembros a la vida ciudadana mediante la participación informada y democrática en la elección de sus dirigentes y la participación de éstos en instancias oficiales. Se constituye en eficaz recurso para presentar a las autoridades las inquietudes de sus representados y generar espacios para la crítica. Se involucra en las conmemoraciones institucionales, en la participación en proyectos juveniles de diverso tipo y en el quehacer de organizaciones comunales. Cuenta con la asesoría de profesores de los establecimientos.

³⁰ Laurence Almagra, Atilio (2006) "*Proyecto Educativo Institucional. Estructura, desafío sociocultural y socio pedagógico en las escuelas y liceos de la Región del Bío-Bío (Chile)*". Información extraída del Sitio WEB de "Bloque Social por la Educación", el 13.12.2007.

³¹ En el Liceo Técnico Profesional de Buin, los profesores jefes se reúnen mensualmente con los apoderados y les entregan un informe detallado sobre el progreso alcanzado por sus pupilos. Por su parte, ellos reciben de la Dirección la programación de los compromisos que deben atender cada semestre señalando plazos explícitos para su cumplimiento e indicadores que proporcionen evidencia de su logro. En el I. Marítimo los Libros de Clases incluyen una Carta Gantt con la programación semestral de estos mismos requerimientos.

4.2. Docentes y el personal de apoyo

La planta docente de los establecimientos contempla a 72 profesores en el Instituto Marítimo de Valparaíso, a 46 en el Liceo Técnico Profesional de Buin y a 45 en el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa. La jornada de trabajo semanal de quienes se desempeñan a "Tiempo Completo" fluctúa entre 30 y 44 horas. Esta categoría de personal constituye el porcentaje minoritario de la planta docente de los dos establecimientos municipales analizados: 9% en el Instituto Marítimo de Valparaíso y 21% en el Liceo Técnico Profesional de Buin. La situación es inversa en el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa: un 76% de su profesorado está contratado en esta condición.

El título profesional del personal docente de los 3 establecimientos corresponde a quienes poseen las más altas categorías profesionales: los Profesores Titulados y los Ingenieros, que implican una formación universitaria de 5 años. Ambos tipos de educadores, en conjunto, constituyen la mayoría con un 76% de presencia en el Liceo Técnico Profesional de Buin y un 87% en el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa y en el Instituto Marítimo de Valparaíso. Los restantes profesores están calificados como Técnicos Superiores con 2 ó 3 años de formación superior no universitaria (4% en total). El personal sin título³², un total de 16, corresponde al 9% del total de docentes.

El perfeccionamiento continuo, de calidad y funcional a sus responsabilidades, es una necesidad imperiosa que privilegia el personal docente de los tres establecimientos. El LTP de Ñuñoa recibe desde 2003 la asesoría de la Gottlieb Daimler Schule de Sudelfingen. Alemania que posibilita la actualización tecnológica de los docentes al recibirlos en las pasantías que les ofrece en su sede. El LTP de Buin ha participado, para estos fines, con el apoyo del Ministerio de Educación a través de Cursos de Perfeccionamiento y su participación en las Redes creadas para estos efectos. El IM de Valparaíso, con el apoyo de la Fundación Chile³³ perfeccionó a sus docentes para enfrentar la formación por competencias.

Valoran positivamente con 5,9 puntos el apoyo que reciben para el desarrollo de sus funciones docentes y califican con 5.4 puntos el clima organizacional de sus establecimientos. En los LTP de Buin y de Ñuñoa, la implementación de Talleres y Laboratorios es valorada con un promedio de 6.2 puntos, en tanto que el I. Marítimo alcanza sólo 4.9 puntos, principalmente debidas a sus limitaciones de espacio. El Desarrollo Curricular alcanza la valoración más alta: 6.1 como promedio y la labor de la Unidad Técnica Pedagógica es evaluada con 5.2 puntos.

Juzgan el desempeño del Director con un promedio de 6 puntos. Este valor varía entre 6.2 puntos que le otorgan en liderazgo y gestión pedagógica y 5.6 puntos en gestión de recursos.

Los tres establecimientos cuentan con profesionales especializados que atienden otros ámbitos propios de un establecimiento educacional: Orientador/a, Bibliotecaria. El número de personal administrativo considera 14 funcionarios en las dos sedes del Instituto Marítimo; 8 en el LTP de Ñuñoa que dispone además de 2 técnicos en Informática; y 2 en el LTP de Buin. El personal auxiliar que incluye a pañoleros, porteros, estafetas, aseadores, está constituido por 8 funcionarios en el LTP de Buin, por 14 en el LTP de Ñuñoa y por 18 en el Instituto Marítimo de Valparaíso.

4.3. Sostenedores. ¿Qué roles desempeñan?

Ambos tipos de sostenedores (los Municipios y las Corporaciones empresariales) manifiestan otorgar a la formación de técnicos un carácter prioritario dado su rol estratégico frente a las

³² Habitualmente este personal corresponde a quienes se desempeñan en especialidades de reciente presencia educativa en las cuales aún no existe formación de docentes.

³³ La Fundación Chile, creada en 1976, es una entidad cuya misión "es la introducción de innovaciones y desarrollo humanos en conglomerados claves de la economía chilena, a través de la gestión en tecnologías y en alianza con redes conocimiento locales y globales". Información extraída del Sitio WEB de la Fundación el 10.12.2007.

demandas del sector productivo por contar en cantidad y calidad con el personal calificado que requiere la presencia del país en mercados internacionales altamente competitivos.³⁴

ASIMET, es explícita al señalar que decidió participar en la administración de estos establecimientos debido a la urgente necesidad del sector metal mecánico de contar con técnicos calificados para su desarrollo, dado que como empresarios consideran que su rol es ofrecer una educación técnica de calidad, que supere la disfuncional formación entregada mediante los enfoques tradicionales.³⁵ De allí que su objetivo central sea que el establecimiento a su cargo prepare los mejores técnicos y de este modo satisfacer a las empresas que constituyen la Asociación cuyo respaldo requieren.

La Municipalidad de Buin señala otras perspectivas: la necesidad de entregar a su población más desposeída una preparación que le permita incorporarse, en el corto plazo a un trabajo digno, agregando que por ello se considera la educación como una actividad inclusiva, acogedora y protectora de los estudiantes; en tal sentido se esfuerza en apoyarlos frente a sus dificultades ya sean de aprendizaje o de carácter social. En el primer caso, se otorga refuerzo pedagógico para evitar el fracaso de los estudiantes y retenerlos en las aulas; en el segundo, se entregan beneficios que les permitan mantenerse en el sistema educacional, las alumnas embarazadas son apoyadas, los adultos con estudios incompletos son instados a finalizarlos.

En tal sentido, la Jefe Técnico del Departamento de Educación de la Corporación de Educación de Buin³⁶ sitúa la situación en el contexto de la prioridad que el Municipio otorga a la educación dada la ruralidad de su población y en el conocimiento que posee el Alcalde de la realidad educacional de la Comuna. Califica de excelente el desempeño del Director del LTP quien ha satisfecho ampliamente las perspectivas educacionales impartidas por la Directora del Departamento de Educación.

4.4. Estudiantes

La población escolar de los tres establecimientos, que varía entre 713 en el Liceo Técnico Profesional de Buin y 1.184 en el Instituto Marítimo de Valparaíso³⁷, la componen adolescentes que se incorporan a estos estudios al egresar de la educación general básica y tener 16 años de edad. Su constitución por sexo es similar en ambos establecimientos: 48% y 46% de hombres, 52% y 54% de mujeres, respectivamente. En Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa, en cambio, se observa una significativa diferencia en esta variable: de sus 824 estudiantes sólo el 4% son mujeres. La razón hay que ubicarla en la oferta de carreras de sectores tradicionalmente más atractivos para el género femenino en los dos primeros establecimientos y de carreras aún consideradas típicamente masculinas en el último.

Salvo en el caso de Buin, que atiende sólo a estudiantes de la Comuna, quienes asisten a los otros dos establecimientos proceden mayoritariamente de otras localidades de la Región. El 94% de los alumnos del Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa proviene de Comunas periféricas, alejadas del colegio y caracterizadas por los bajos ingresos de sus habitantes. Buena parte de los estudiantes de este establecimiento y del Instituto Marítimo de Valparaíso deben viajar más de una hora desde sus hogares para llegar a sus establecimientos escolares.

³⁴ Es preciso señalar que la formación de técnicos en el país experimenta un fuerte desequilibrio en relación con las necesidades de la escala laboral. La relación entre ingenieros y técnicos es de 4:1 generando el sub-empleo de los primeros y la carencia de especialistas en áreas que requieren fuerte inversión en equipamiento. Algunas empresas se han visto obligadas a exportar personal técnico calificado para satisfacer sus necesidades en esta categoría de recursos humanos.

³⁵ Entrevista personal con el Señor Mario Oportus, Gerente General de FANALOZA y Presidente de la Corporación Educacional de ASIMET, 23 de Noviembre de 2007.

³⁶ Entrevista personal con la Señora Ana Peña, Jefe Técnico del Departamento de Educación de la Corporación de Educación de Buin, 16 de Noviembre de 2007.

³⁷ En doble jornada en sus dos locales.

Los estudiantes de los tres establecimientos provienen, mayoritariamente, de hogares socio económicamente desaventajados: el 85% de los estudiantes del Liceo Técnico Profesional de Buin, el 64% de los del Instituto Marítimo de Valparaíso y el 63% de los del Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa corresponden al estrato socioeconómico "Bajo". Entre el 7% y el 15% de los estudiantes pertenecen a hogares que corresponden a la "Extrema Pobreza" o "Indigencia"³⁸. Ningún establecimiento informa contar con estudiantes del estrato socio económico Alto; Valparaíso y Ñuñoa señalan que, respectivamente, el 1% y el 3% de su población estudiantil corresponden al estrato Medio Alto.

Las informadas características socio económicas de sus estudiantes, agregada a la condición de "ruralidad" en el caso de Buin, ha llevado a considerar a éste y al Instituto Marítimo de Valparaíso como establecimientos educacionales socio económicamente "vulnerables"³⁹. En tal carácter la Junta Nacional de Educación y Becas (JUNAEB) ofrece diariamente, al primero, 540 becas de alimentación (desayuno y almuerzo) que corresponden a un 76% de su población escolar; en tanto que el segundo recibe 649 de estas becas que benefician al 55% de su estudiantado. Adicionalmente, el Instituto Marítimo de Valparaíso recibe 82 Becas Presidente de la República, 375 de sus alumnos disfrutan de asignaciones para cancelar sus matrículas, 78 son subsidiados por haber disminuido la deserción. En ambos establecimientos, en los casos de ingresos más deficitarios los alumnos disponen de los beneficios del Programa "Puente"⁴⁰ que incluye a quienes por encontrarse bajo la línea de la pobreza son considerados indigentes (87 estudiantes del Instituto Marítimo de Valparaíso y 43 del Liceo Técnico Profesional de Buin)⁴¹

En el caso del Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa, si bien no ha sido declarado vulnerable, no puede desestimarse el hecho de que 40 de sus estudiantes sean merecedores de becas de alimentación brindadas por un benefactor privado y que otros 10 sean beneficiarios del Programa "Puente".

El caso del Liceo Técnico Profesional de Buin revela una arista no siempre considerada en torno a esta materia. Sus estudiantes se ubican en los estratos más desaventajados de la localidad y, dado el carácter rural de la zona atendida por el establecimiento, proceden de familias integradas por campesinos que se desempeñan mayormente como "temporeros"⁴². De allí que un 67% de estos alumnos señalen que al egresar su meta es obtener en el corto plazo un trabajo remunerado que les permita salir de la situación de pobreza en que viven y obtener así una mejor calidad de vida. Esta circunstancia contrasta con las metas expresadas por los estudiantes de Ñuñoa y de Valparaíso quienes sólo en un 10% mencionan al trabajo como su principal aspiración al momento de su egreso. Las motivaciones de logro de estos estudiantes se aprecian altas ya que manifiestan, en un 90% de los casos, que sus intenciones son continuar estudios superiores en paralelo con el desempeño laboral; alternativa que entre los alumnos de Buin presenta el 33% de los consultados.

³⁸ Conforme a los resultados de la encuesta "*Caracterización Socioeconómica Nacional*" (CASEN) realizada cada dos años por el Ministerio de Planificación Nacional.

³⁹ Categoría otorgada a los establecimientos educacionales cuyo estudiantado mayoritariamente se encuentra en condición de pobreza y conduce a la "Generación de acciones tempranas de prevención del fracaso y de la deserción escolar de niños entre 4 a 17 años." Información extraída del Sitio WEB de la JUNAEB, el 20.11.2007.

⁴⁰ Programa del Sistema de Protección Social "Chile Solidario" del Ministerio de Planificación orientado exclusivamente a las familias de extrema pobreza o indigencia, vale decir que sus ingresos mensuales monetarios per cápita no alcanzan a financiar una canasta básica de alimentos. (US\$35.00)

⁴¹ La suma de los beneficios percibidos por el I. Marítimo superan a la matrícula total del establecimiento, debido a que las paupérrimas condiciones socioeconómicas de muchos de ellos los hacen acreedores a más de un tipo de ayuda.

⁴² Trabajadores que se desempeñan en labores agrícolas de carácter temporal en época de cosecha o empaque; remunerados con el "salario mínimo" de \$144.000 mensuales (US \$288)

Al responder preguntas abiertas, los estudiantes de los tres establecimientos señalaron que ingresaron motivados por dos razones principales: el prestigio que gozan éstos por la calidad de educación que brindan y la posibilidad de obtener un título técnico que les permitiera calificarse laboralmente. Al solicitarles valorar que les agradaba más como estudiantes, mencionaron en primer término "la buena disposición de los profesores cuando solicito su ayuda", valorizando con 5,6 puntos su grado de acercamiento al principal directivo del establecimiento; siguen a estos rubros la calidad de los docentes y participar en la formación dual.

Se mostraron francos y sinceros al responder qué era lo que menos les agradaba de sus colegios. Los estudiantes del Instituto Marítimo de Valparaíso unánimemente mencionaron en primer término a la existencia de dos sedes, seguida por la infraestructura deficiente y la precaria dotación de algunos talleres. En Buin hicieron presente la falta de implementos en algunas especialidades y la escasez de actividades recreativas. En Ñuñoa, las quejas apuntaron al autoritarismo de los inspectores y a las excesivas restricciones en la vestimenta y el corte de pelo.

Al solicitarles evaluar diversos aspectos específicos, que implicaban cruzarlos con información genérica, los resultados demostraron bastante congruencia. En efecto, el trato con las autoridades, los docentes y el personal fue calificado con un promedio de 6.0 puntos; la calidad de la enseñanza recibida logró 5.9 puntos; las relaciones con sus compañeros obtuvieron 5.8 puntos; la dotación tecnológica de Talleres y Laboratorios 5.7 puntos; las exigencias disciplinarias y el acceso al Director igualaron con 5.6 puntos, con un rango entre los 5.1 y los 6.6 puntos.

El mismo grado de congruencia se observó al juzgar la calidad de las instalaciones. Las salas de clases fueron consideradas "Buenas" en los tres liceos. Los Talleres y Laboratorios como "excelentes" en Nuñoa, "Buenos" en Buin y "Regulares" en Valparaíso. La Biblioteca como "Excelente" en Buin y como Buena en Nuñoa y Valparaíso. Los Recintos Deportivos, Patios y Lugares de Recreación fueron juzgados como "Buenos" en Nuñoa, "Regulares" en Buin y "Deficientes" en Valparaíso.

Aquellos estudiantes que participaron en programas de Formación Dual, hicieron, unánimemente, comentarios elogiosos sobre esta actividad formativa. Entrevistados, tanto personal como telefónicamente, sobre su experiencia señalaron en lo específico que:

- a. la experiencia fue muy buena, aprendí bastante, crecí como trabajador y como persona;
- b. el personal de la empresa (tutor y trabajadores) nos trataron con cordialidad, nos ayudaban si teníamos problemas, son verdaderos profesores prácticos;
- c. los conocimientos aprendidos en la Escuela fueron de gran utilidad;
- d. Se les proporcionaba alimentación y percibieron una remuneración que variaba entre los \$48.000 y los \$130.000 mensuales (US \$96 y 260).

4.5. Padres y apoderados

Igual que sus hijos, los padres y apoderados mencionan en primer término, que decidieron matricular a éstos en el establecimiento, dado el prestigio alcanzado por la buena educación que imparte. Mencionan a continuación la disciplina que exigen, así como la enseñanza en valores.

Evalúan con una alta calificación (6.9) dos aspectos que reflejan la alta importancia que los establecimientos otorgan al rol de los padres en la formación de sus hijos: "proporciona permanentemente sobre el rendimiento escolar de sus pupilos". Otorgan 6.8 puntos a la calidad de la enseñanza y al hecho de ser consultados por el establecimiento al tomar decisiones en actividades que los involucran. Demuestran capacidad de autocritica al valorar con 5.6 puntos su participación en las actividades del Centro.

Sus expectativas sobre el futuro de sus pupilos, discrepan significativamente de aquellas sustentadas por éstos, además de ser diferentes en cada establecimiento. (Ver Sección anterior: "Los estudiantes") En el caso de Buin, un 28% de los padres espera que sus hijos se integren a la

vida laboral en tanto que un 67% de los estudiantes se inclina por esta opción. En Ñuñoa y Valparaíso sólo el 10% del alumnado observa al trabajo como su opción de futuro a diferencia de sus padres que en porcentajes entre el 40% y el 50%, lo estiman como la opción natural. La alternativa "Ambas", que implica trabajar y estudiar al mismo tiempo, no es considerada por los padres pero sí por los estudiantes; éstos la valoran en un 16% de los casos en Buin; en un 40% en Valparaíso, en un 80% en Ñuñoa⁴³.

Las razones detrás de esta situación son diversas y aún no han sido dilucidadas. Como hipótesis pueden señalarse diversos factores; entre ellos una mayor motivación de logro por parte de la juventud actual que contrasta con el determinismo de sus progenitores quienes veían el acceso a la educación superior como una posibilidad totalmente ajena a sus posibilidades.

4.6. Empresarios

Como receptores directos de los alumnos titulados de establecimientos técnicos profesionales y, en los casos en estudio, como elementos coadyuvantes de su preparación para el trabajo al participar en el sistema de formación dual, los empresarios constituyen un valioso referente para determinar la calidad y pertinencia de la educación proporcionada por este tipo de establecimientos.

Los empresarios consultados, mayormente del sector servicios, corresponden a empresas grandes, medianas y pequeñas que han contratado egresados de los tres establecimientos, que reciben alumnos en práctica o que atienden ambas circunstancias. De ambos sexos, su calificación laboral y edad son variadas: la primera incluye desde profesionales a cargo de gerencias con formación universitaria y estudios de postgrado, hasta pequeños empresarios, prácticamente autodidactas; la segunda incluye desde jóvenes ejecutivos hasta personas de la tercera edad. Su participación en estas actividades varía entre los 10 y los 2 años.

Quienes emplean egresados valoran con un promedio de 6.0 puntos la calidad del desempeño laboral de éstos; quienes aceptan alumnos en práctica les asignan 5.5 puntos en este rubro.

Mencionan como fortalezas de los alumnos contratados a la formación recibida, la adaptabilidad a altas exigencias, su honradez, la voluntad de aprender y de colaborar con la empresa. En cuanto a sus debilidades señalan su timidez e introspección; sin embargo, un ejecutivo de una gran empresa fue enfático al señalar que "no les encuentro debilidades, si las tuvieran, no los contrataría". Al consultárseles sobre requerimientos formativos adicionales, quienes los señalaron, mencionaron la necesidad de darles información y herramientas sobre "la realidad de la vida laboral". En función de los resultados presentados, todos los consultados manifestaron su voluntad de seguir contratándolos. Al preguntarles si les agradaría participar más activamente con el establecimiento educacional, con la excepción de un caso, los empresarios manifestaron su plena voluntad de hacerlo, mencionando específicamente que les agradaría ya sea integrar el Comité Asesor o participar en la preparación de Planes y Programas.

La participación de los empresarios en la formación dual se aprecia motivada, en primera instancia, por su voluntad de cooperar con el colegio y con los alumnos. Señalan que "debieron perderle el miedo a la innovación" como el principal problema que debieron superar para incorporarse a esta tarea. Requieren más reuniones con los establecimientos para que éstos puedan "conocer las necesidades reales de las empresas y no regirse sólo por los documentos oficiales". Informan, en la mayoría de los casos, haber contratado a estos alumnos después (y a veces antes) de finalizar su período de práctica dada la calidad de su desempeño laboral.

⁴³ De allí que los últimos años de detecte un incremento en los egresados de este establecimiento que deciden optar por la continuación de estudios como primera opción. Los bajos niveles de remuneraciones que se les ofrecen pueden ser un factor adicional que convendría explorar.

5. Resultados educacionales y logros institucionales

Se presenta en este apartado información referida a dos tipos de "productos" generados por la institución escolar. Los primeros, a los que se denomina Resultados Educacionales, se refieren al rendimiento académico obtenido por los estudiantes que se expresa mediante los tradicionales indicadores usados por los sistemas educativos para identificarlos (índices de promoción, de asistencia, puntajes en pruebas nacionales y otros de similar naturaleza)

En segundo término, se hace referencia a un aspecto no siempre mencionado pero de singular relevancia, por su incidencia en el logro de buenos resultados educacionales. Se trata de una serie de factores de carácter organizacional que se encuentran en etapa aún inicial de institucionalización plena por parte de las entidades educativas. Corresponden a una etapa superior en el desarrollo de éstas que implica "profundos cambios de concepción y funcionamiento en las organizaciones públicas del sector educacional."⁴⁴

Estos "profundos cambios" involucran abrir los ojos a una nueva concepción del establecimiento educacional. Este se concibe, desde esta perspectiva, como una institución abierta destinada a enriquecerse con los aportes del medio y de la comunidad. La escuela, genéricamente hablando, se acerca a ésta para conocer sus aspiraciones y necesidades, trabaja con sus sostenedores, instituye Consejos Asesores, se apoya en Centros de Padres y Apoderados, responde asertivamente a las demandas los estudiantes, se vincula con sus ex-alumnos y los convierte en sus aliados. Deja así de ser una "torre de marfil" ajena al medio y se integra a éste para atender sus reales necesidades educativas.

Se crea de este modo una cultura organizacional constituida por las perspectivas comunes del cuerpo social sobre el deber ser del establecimiento educativo. La expresión formal de éstas se convierte en un Proyecto Institucional centrado en áreas en torno a las cuales se formulan Planes para su desarrollo que deben cumplirse en plazos establecidos verificados mediante evidencias que certifiquen su cabal cumplimiento.

Para apoyar este nuevo enfoque la División de Educación General del Ministerio de Educación, en 2005, publicó el folleto "Marco para la Buena Dirección" que reconoce el "complejo rol del Director y los docentes que cumplen funciones directivas y técnico pedagógicas en la actualidad, que es ejercer con propiedad el liderazgo y gestión del establecimiento educativo que dirige".

Este rol implica [para este ejecutivo] asumir nuevas responsabilidades tales como animador pedagógico, mediador, motivador, comunicador y gestor de medios y recursos; además de generar procesos de sensibilización y convocatoria para trabajar en colaboración con otros en el logro de aprendizajes educativos de los alumnos y de resultados institucionales."⁴⁵

En este documento se incluyen cuatro áreas de desarrollo o ámbitos de acción directiva: a) Liderazgo, b) Gestión Curricular, c) Gestión de Recursos, y d) Gestión del Clima Institucional y Convivencia. Para cada una se establecieron criterios y descriptores que permiten identificarlas.

Posteriormente se publicó el documento, complementario del anterior, "¿Qué tan bien está nuestro liceo? Orientaciones para la Autoevaluación" como instrumento de apoyo destinado a generar una cultura autoevaluativa al interior de los liceos que permita el desarrollo institucional mediante el logro de resultados educativos de calidad. Este instrumento incluye mecanismos destinados a evaluar cada Área en diversas dimensiones, valorando las evidencias mediante una escala con cinco niveles de desempeño, como se indica:

⁴⁴ Ministerio de Educación de Chile (1997) *"Manual para modelar, analizar y mejorar procesos"*

⁴⁵ Ministerio de Educación, 2005 *"Marco para la Buena Dirección"*, p.10.

<u>Nivel</u>	<u>Concepto Atribuible</u>	<u>Descripción</u>
5	Muy bueno	Nivel óptimo de desarrollo
4	Bueno	Buen nivel de desarrollo
3	Regular	Regular nivel de desarrollo
2	Insatisfactorio	Incipiente nivel de desarrollo
1	Inexistente	No se observa desarrollo

5.1. Resultados educacionales

Los antecedentes seleccionados como indicadores para detectar los resultados educacionales de las tres entidades en sus esfuerzos formativos, entre 2003 y 2006, fueron los siguientes:

- Tasa de promoción de 1º a 2º año, tradicionalmente mencionada como la que presenta los más altos porcentajes de fracaso escolar.
- Tasa promedio de asistencia diaria.
- Tasa de alumnos titulados en relación con la matrícula del 4º año.
- Tasa de titulados trabajando después de dos años de egreso.
- Tasa de estudiantes que se encuentran estudiando en entidades de educación superior.
- Puntajes obtenidos en la Prueba SIMCE en los años 2004 y 2006.

Los resultados alcanzados en el período señalado, fueron los que se indican⁴⁶

- a. El promedio de asistencia diaria fue, en las tres instituciones, ligeramente superior al 90%.*
- b. La tasa de promoción de 1º a 2º año presentó promedios que varían entre el 100% y el 94%, en los tres establecimientos.*
- c. El porcentaje promedio de titulados, en función de la matrícula inicial del 4º año, fue de un 95% en el LTP de Ñuñoa, de un 95% en el I. M. de Valparaíso y de un 84% en el LTP de Buin.*
- d. Un promedio del 66,5 % de los titulados se encuentra trabajando.⁴⁷*
- e. Un promedio del 28% del alumnado prosigue estudios superiores, si bien no inmediatamente después de egresar. Lo habitual es que los estudiantes ingresen a la vida laboral para obtener recursos que les permitan financiar estos estudios y son muchos los que optan por trabajar en la jornada diurna y estudiar en programas vespertinos.*
- En la Prueba SIMCE los puntajes alcanzados en 2006 variaron entre los 243 y los 267 puntos en Lenguaje y entre los 254 y los 283 en Matemáticas; esto significa que entre 100 establecimientos de condiciones socioeconómicas similares, se ubicarían en el lugar 20 en Lengua Castellana y en el lugar 24 en Matemáticas.*

⁴⁶ Información proporcionada por los establecimientos y por la entidad sostenedora.

⁴⁷ Conforme a la metodología aplicada por el LTP de Ñuñoa que realiza anualmente estudios de seguimiento recopilando información referida a la situación laboral de sus egresados, después de dos años de haber alcanzado esta condición. La información, de carácter muestral, considera las siguientes seis categorías: a) trabajan en su especialidad, b) trabajan en otras especialidades, c) realizan estudios superiores, d) trabajan y estudian simultáneamente, e) sin actividad laboral y f) sin información

5.2. Logros institucionales

Aplicada la metodología presentada en el Párrafo 5 a los tres establecimientos, se constata que el trabajo desarrollado, por todos ellos, en las dimensiones de cada área, es atendido en la forma que se indica, con la evidencia que se proporciona en cada caso.

Área/Dimensión	Evidencia
Liderazgo	
<u>Visión estratégica</u>	Se consideran los requerimientos del entorno para desarrollar y aplicar un Proyecto Institucional consensuado con la entidad sostenedora y la comunidad escolar.
<u>Coordinación Interna</u>	Se han creado redes entre los equipos de gestión, los apoderados y los estudiantes que los involucran permanentemente en el quehacer institucional.
<u>Alianzas Externas</u>	Se observa la presencia del empresariado y de la comunidad local, así como de otras entidades educacionales en programas destinados al mejoramiento educativo.
Gestión Curricular	
<u>Oferta curricular</u>	Se aplica en los establecimientos ya sea el enfoque educacional dual y/o el currículo basado en competencias. En todos la preparación del personal docente para enfrentar estos desafíos.
<u>Organización curricular</u>	Existe pleno aprovechamiento del tiempo y de los espacios disponibles para implementar las innovaciones incorporadas.
<u>Evaluación curricular</u>	Hay una interacción permanente con el empresariado para adecuar las ofertas educacionales a las necesidades reales del sector empleador.
Gestión de Recursos	
<u>Recursos humanos</u>	Están presente prácticas conducentes a la búsqueda permanente de personal docente calificado para atender la docencia técnico profesional y una preocupación constante por el perfeccionamiento de estos profesionales.
<u>Recursos Materiales</u>	Se observan esfuerzos por disponer del equipamiento requerido por las especialidades ofrecidas, el cuidado de las instalaciones, las limitaciones de la infraestructura, aprovechando en determinados casos la implementación de las empresas para suplir las carencias de equipamiento en talleres y laboratorios.
<u>Recursos financieros</u>	Es notorio el uso cuidadoso de los recursos provistos, y la búsqueda permanente de aportes externos para financiar requerimientos emergentes, a la vez que la participación en proyectos y programas que impliquen beneficios para la institución.
Gestión del Clima Organizacional y Convivencia	
<u>Valores</u>	Las instituciones enfatizan el tratamiento de valores personales y sociales como elementos claves en la formación de un trabajador. Se privilegia el trabajo mancomunado y una cultura organizacional en pro de un clima de convivencia saludable.
<u>Colaboración</u>	Se auspician los Centros de Padres y de Alumnos asignándoles la condición de entes colaboradores del establecimiento y de valioso recurso para una fluida comunicación inter pares en una tarea común.
<u>Relación con el medio</u>	El medio en que se ubica el colegio es conocido por sus directivos, así como lo son sus estudiantes y sus condiciones socio-culturales. Se procuran apoyos externos para operar redes participativas

culturales y sociales. Se mantiene informados a los sostenedores sobre la situación del establecimiento.

Estas evidencias, derivadas de las observaciones realizadas, de las experiencias conocidas, de la documentación revisada, de las perspectivas manifestadas por los diferentes actores involucrados, conducen a calificar a los tres establecimientos como poseedores de un Nivel Óptimo de Desarrollo en el desempeño de su función educacional.

Así también lo han reconocido diversas entidades, públicas y privadas, destinadas, ya sea a valorar el quehacer institucional o a promover la presencia de buenas prácticas destinadas a la búsqueda permanente de la calidad de la educación, las que han distinguido a estos establecimientos ya sea asignándoles beneficios especiales u honrándolos con preciadas distinciones, como las que se mencionan:

Asignación por Desempeño en Condiciones difíciles⁴⁸

Otorgada anualmente al Liceo Técnico Profesional de Buin, por el Ministerio de Educación, desde 2004, "*por su trabajo con una población estudiantil de alto índice de vulnerabilidad social*".

Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño⁴⁹

Otorgada por el Ministerio de Educación al Instituto Marítimo de Valparaíso los años 2000, 2004 y 2006 y al Liceo Técnico Profesional de Buin, los años 2006 y 2007, "*por la calidad de su labor educacional*".

Premio Diario "Estrategia"

Otorgada por al Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa el año 2004 por su "*Colaboración al Desarrollo del País*"

Premio Liceo Seguro

Otorgado al Liceo Técnico Profesional de Buin el año 2004, por la Asociación Chilena de Seguridad por "*Ser el establecimiento educacional con mejor sistema de seguridad en sus instalaciones*".

Proyecto Nacional "Gabriela Mistral" de la Fundación Chile

Otorgado al Instituto Marítimo de Valparaíso el año 2007 por "*Su cultura de calidad e innovación*".

Premio de la Asociación Chilena de Seguridad y de la Fundación Chile

Otorgado al Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa en 2007 por su "*Valioso apoyo al desarrollo de la Formación Profesional Dual*"

Proyecto Nacional "Si te Miras"

Otorgado al Instituto Marítimo de Valparaíso anualmente desde 2005, "*por mejorar las prácticas de gestión curricular diseñando e implementando procedimientos, mecanismos e instancias para su reflexión y análisis*".

⁴⁸ Establecida por Decreto 292 del 21.08.2003. Implica, en este caso, un incremento del 14% en la renta mensual del personal docente. No se aplica a las entidades de Administración Delegada.

⁴⁹ Establecida por Decreto 66 del 27.02.2006. Es un beneficio que se entrega a los profesionales de la educación por la excelencia de su desempeño determinado por la efectividad de los resultados educativos, los diferenciales de logro obtenidos en el tiempo, la incorporación de innovaciones educativas y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. No se aplica a las entidades de Administración Delegada.

Premio Ilustre Municipalidad de Buin

Otorgado en 2007 al Liceo Técnico Profesional de Buin por tener *el Primer lugar en Asistencia Escolar entre los establecimientos de la Comuna.*

6. ¿Qué ha motivado estos resultados? Percepciones de los actores

Como se señalara previamente, las tres instituciones consideradas en este trabajo corresponden a entidades educativas ubicadas en distintos puntos del territorio nacional, con la diferencia que éstas presentan destacados niveles de rendimiento y de desarrollo institucional. De allí que las preguntas que se intentó contestar con este trabajo fueran: ¿cuáles son los factores causales asociados a estos resultados?, ¿qué los genera?, ¿son comunes en los tres establecimientos?

Para estos efectos, las instituciones y su entorno físico fueron visitados en diversas ocasiones; los diversos actores involucrados en la operación de éstos –sostenedores, directores, docentes, empresarios, apoderados y estudiantes- fueron consultados formal e informalmente durante el desarrollo de la investigación, en procura de encontrar percepciones compartidas o factores comunes que permitieran arribar a conclusiones sobre la situación en análisis.

Se presentan a continuación las principales causas señaladas por:

- a) Los sostenedores de los establecimientos, encargados de fijar las políticas educativas y de controlar sus resultados.
- b) Sus Directores, responsables directos de la conducción interna de la institución y de vincularla con el medio externo; y
- c) Sus profesores, encargados de la función docente en aulas, laboratorios y talleres, que están en diario contacto con los jóvenes educandos y con sus padres o apoderados, constituyéndose en los más directos intérpretes de la filosofía educacional del colegio al tener a su cargo la responsabilidad directa de transformarlos en ciudadanos responsables y trabajadores calificados.

6.1. Percepción de los sostenedores

El Área de Educación de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social atribuye los resultados alcanzados por el Instituto Marítimo a:

"la búsqueda constante de modelos curriculares y metodológicos destinados a desarrollar en mejor forma las competencias técnicas de sus alumnos/as con sucesivos cambios en sus planes y programas;[a]

la adaptación del modelo basado en competencias, colocando al establecimiento en la vanguardia de la Educación Técnica Profesional [y]

al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y posicionamiento con ventaja en los distintos indicadores que miden la calidad del desempeño"⁵⁰

El Presidente de la Corporación Educacional de ASIMET, quien se desempeña como Gerente General de Empresas FANALOZA, considera que el éxito alcanzado por el Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa se encuentra en la concurrencia de tres factores:

"disponer de un excelente equipamiento que le permite preparar a los estudiantes con el apoyo de tecnologías de punta;

⁵⁰ Información comunicada vía correo electrónico por el Señor Alfredo Veas, profesional del Área Educación de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social. Recibida el 30.11.2007

una eficiente administración del colegio y

disponer de buenos funcionarios en las diversas unidades del establecimiento”.

Agrega que junto a los conocimientos, "la Corporación se preocupa de transmitir a los estudiantes valores y hábitos tanto personales como sociales que les permitan integrarse positivamente en el medio ciudadano”.

La Corporación de Desarrollo Social de Buin, a través de la Jefa Técnica del Departamento de Educación, señala como causas basales:

"La prioridad otorgada a la educación por el Municipio de la Comuna

"el vigoroso liderazgo de la Jefa del Departamento que orienta el servicio educacional en principios que encuadran la acción de los establecimientos en una política de carácter inclusivo y protector hacia los estudiantes”

"el apoyo otorgado al emprendimiento que motiva y refuerza el liderazgo de los Directores”.

6.2. Percepción de los Directores

Destaca el hecho que, desde diferentes perspectivas, los Directores de los tres establecimientos señalaran, en primer término, que los resultados alcanzados se deben a la planificación del trabajo de sus establecimientos, y el uso de instrumentos de control de gestión, así como la participación de los diversos sectores involucrados en el quehacer institucional y el apoyo de las entidades sostenedoras.

Explicitan estas acciones como se indica:

El Instituto Marítimo de Valparaíso ha sistematizado los procesos claves de gestión conforme a las pautas entregadas por el Consejo Nacional de Certificación de la Gestión Escolar, instituido por la Fundación Chile.

El Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa, se guía por lo establecido en su Proyecto de Desarrollo Institucional de largo plazo destinado a renovar el equipamiento y a perfeccionar a los docentes en el extranjero.

El Liceo Técnico Profesional de Buin planifica sus acciones anuales, en una primera instancia, con la participación del Equipo de Gestión y luego con todo el personal del plantel y los distintos organismos internos que coadyuvan en el cumplimiento de su misión. El control de gestión constituye un mecanismo esencial para verificar el cumplimiento de lo programado, evitar desviaciones y adoptar las rectificaciones que requieran las circunstancias.

Adicionalmente, junto con destacar como elemento relevante a la autonomía brindada por la entidad sostenedora, los tres Directores señalan que otros factores incidentes en los resultados corresponden a:

- a. Los altos niveles de exigencia en los componentes técnico-pedagógicos que deben satisfacer los profesores de aula.
- b. El trabajo permanente con el Consejo Escolar y la comunidad local
- c. Disponer de un currículo actualizado merced a la vinculación con la empresa y fijar metas compartidas con los diversos organismos involucrados en el quehacer del establecimiento.
- d. Tener metas claras y definidas, voluntad de innovar y “nulo temor al cambio curricular”

6.3. Percepción de los docentes

El personal que atiende las funciones docentes en los establecimientos proporcionó la mayor cantidad de razones o factores que consideran directamente asociados a los resultados alcanzados. Los diez que se indican, resumen éstos en el orden de precedencia en que fueron formulados.

- a. La excelencia de la gestión directiva.
- b. La selección del alumnado y la motivación de éste por el estudio.
- c. La calidad y el fuerte grado de compromiso de los profesores con los aprendizajes del alumnado
- d. La planificación cooperativa de las actividades, su desarrollo como equipos de trabajo y el control de su cumplimiento.
- e. La relación con las empresas y el sistema dual de formación.
- f. El currículo basado en competencias (Valparaíso y Buin)
- g. El nivel de exigencia y la disciplina requerida a los estudiantes.
- h. El sistema de evaluación con permanentes pruebas institucionales estandarizadas y por nivel.
- i. El compromiso con el progreso de sus pupilos y el grado de colaboración de los apoderados.
- j. El clima organizacional e importancia otorgada a la enseñanza y práctica de valores personales y sociales.

Adicionalmente, el profesorado del LTP de Ñuñoa señaló:

- El perfeccionamiento funcional y de calidad brindado a los docentes en el extranjero.
- La calidad de la implementación tecnológica de talleres y laboratorios

7. Conclusiones

El análisis de las prácticas aplicadas en la conducción y gestión de los establecimientos estudiados permite derivar interesantes conclusiones que reflejan, en diversa medida, los fuertes cambios que ha experimentado la administración educacional del país en la última década.

Esta nueva visión adquiere especial significado en el campo de la formación técnica profesional dada su responsabilidad de preparar en cantidad y calidad los recursos humanos que precisa el desarrollo de las actividades productivas nacionales, lo que implica fuertes desembolsos en infraestructura y equipamiento tecnológico.

La primera de estas conclusiones revela la ausencia de factores independientes en el logro de los resultados que la sociedad espera de los establecimientos. No lo es la unilateral preeminencia de uno de ellos, sino la complementariedad de varios hacia el logro de metas trabajadas colectivamente y compartidas por sus diversos actores, lo que conduce a obtener buenos resultados educacionales.

Entre los factores observados surgen nítidos en primer término, aquellos que integran los siguientes aspectos:

- El rol de líder del Director del plantel educativo.
- Un Proyecto Educativo Institucional preparado participativamente.
- Un clima organizacional que favorezca el logro de los fines institucionales.

Se revisan a continuación las concepciones que subyacen en cada uno de ellos.

1. Nuevos roles del Director

El Director del establecimiento ya no es concebido como un administrador, nombrado en mérito a su antigüedad como profesor, que cumple las instrucciones impuestas verticalmente por la autoridad que lo designó. Hoy se requiere para enfrentar estas responsabilidades un profesional calificado en administración educacional, al que se le otorga autonomía para que, en conjunto con su Equipo Directivo, se esfuerce por alcanzar las metas asignadas a la institución a su cargo. No es un ejecutivo omnisapiente que desde su oficina controla el quehacer del establecimiento conforme a sus perspectivas, sino la autoridad legitimada por su personal, que mantiene diarios contactos formales e informales con éste y con los estudiantes. Imaginativo en la búsqueda de respuestas a situaciones emergentes; buen comunicador con capacidad para enfrentar a diversas audiencias en procura de apoyos; poseedor de una audacia controlada para incorporar innovaciones ideas y recursos que le permitan satisfacer a cabalidad los fines institucionales.

2. La importancia del Proyecto Educativo Institucional

La presencia de un instrumento de planificación que se constituya el mecanismo clave para establecer las bases que orientarán el desarrollo de la entidad, es hoy valorada muy positivamente por los directivos superiores de las instituciones educacionales, así como por el personal de éstas. El Proyecto Educativo Institucional de las tres entidades ha sido generado colectivamente merced a la participación de toda la comunidad educativa: los sostenedores que proporcionan las directrices y metas; el Equipo de Gestión que traslada estas perspectivas en objetivos y actividades y con el cual se diseña en primera instancia; los docentes, destinados a poner en práctica los enfoques curriculares en aulas y talleres; los empresarios, que informan las competencias requeridas por los egresados para insertarse con propiedad en el medio laboral; los Padres y Apoderados, para conocer sus anhelos y esperanzas a la vez que comprometerlos y recabar su apoyo en una tarea que debe ser común; los estudiantes que proporcionan frescos puntos de vista y aspiraciones.

Los Proyectos Institucionales se desagregan, en función del carácter de la institución en Planes ya sea de Largo Plazo, Anuales o semestrales que permiten programar su ejecución. Como profesional de la administración, el Director sabe que las intenciones carecen de sentido si no se les acompaña de mecanismos que garanticen su cumplimiento en los plazos y términos establecidos proporcionando evidencias concretas. De allí la necesidad de incorporar en estos planes rigurosos mecanismos de control de gestión que permitan determinar el grado de cumplimiento de sus metas o señalar cuáles fueron los obstáculos que impidieron su concreción, para adoptar las medidas que permitan evitarlas a futuro.

3. El clima organizacional y de Convivencia

Un buen líder educacional y un bien elaborado Proyecto Institucional constituyen factores necesarios, pero no suficientes para el logro de buenos resultados educacionales. La experiencia presentada demuestra que ambos necesitan insertarse en un clima organizacional positivo que, por un lado, procure y favorezca la convivencia interna y la participación armoniosa con el medio. Por otro, un arraigado sentido de pertenencia y compromiso con los fines institucionales por parte de los involucrados y su firme convencimiento de que la responsabilidad superior de todos y cada uno es esforzarse por lograr que los estudiantes alcancen sus metas educacionales.

Los ejemplos presentados señalan que estas condiciones están presentes en las tres instituciones analizadas. Así lo demuestran las altas valoraciones asignadas al liderazgo de los Directores por los sostenedores, los docentes, los padres y apoderados y los estudiantes. Lo refleja asimismo, la importancia que sus directivos y personal otorgan al Proyecto Institucional, y al cumplimiento de los planes de desarrollo que de éste se derivan, como recursos que les permiten fijar el rumbo de sus planteles. Asimismo, permeando ambos aspectos, se observa la presencia de un clima organizacional que refleja el espíritu de servicio que anima a cada institución; se expresa en situaciones concretas y en prácticas habituales que atraen a los padres y demuestra a los sostenedores y empresarios que la entidad, en realidad, se interesa en el éxito educacional de sus estudiantes lo que le permite obtener su reconocimiento y apoyo.

Indudablemente, la sola presencia de estos tres factores causales no genera por si misma los buenos resultados señalados. Se requiere contar con varios otros, propios del quehacer singular de un establecimiento educacional destinado a preparar personal técnico calificado que contribuya al desarrollo del país. Entre éstos deben considerarse, a lo menos, los que se indican

- Establecer una muy cercana relación con el sector empresarial que facilite la permanente actualización de los enfoques curriculares y las prácticas tecnológicas de estos establecimientos mediante un esquema que integre la participación de ambas partes.
- Disponer de una dotación tecnológica destinada a proporcionar las competencias laborales básicas propias de un desempeño laboral inicial.
- Contar con un equipo docente bien calificado, comprometido con la enseñanza y receptor periódico de un perfeccionamiento funcional a sus responsabilidades formativas.
- Efectuar una adecuada selección del estudiantado destinada a detectar las potencialidades de los postulantes para minimizar su deserción dados los altos costos que ésta implica para una economía en desarrollo.

Este trabajo estuvo destinado a proporcionar antecedentes que permitieran:

- detectar los factores causales asociados a los buenos resultados alcanzados por las tres instituciones consideradas;
- averiguar qué elementos los generaban;
- determinar si los detectados factores eran comunes a los tres establecimientos.

Se deduce que estos resultados son producto de:

- El respaldo y confianza otorgados al establecimiento por las entidades sostenedoras.
- El grado de autonomía concedido por los sostenedores al Director y el que éste brinda a sus colaboradores para hacerse cargo de sus responsabilidades.
- El apoyo recibido por el establecimiento de parte de la comunidad, así como de los padres y apoderados, al percatarse del compromiso que frente a ellos demuestra la institución.

En cuanto al último objetivo –determinar si éstos eran factores comunes a los tres establecimientos- puede responderse afirmativamente ya que se detectó en tres comunidades socio económicamente y culturalmente diferentes, una notoria similitud en las respuestas que otorgaran para obtener los buenos resultados académicos alcanzados, así como a los factores que incidieron en éstos.

De allí que sea posible formular como hipótesis, para futuros estudios, que los factores detectados presentan una relación directa y positiva con el logro de buenos resultados educativos e institucionales.

8. Fuentes de información

Bibliografía

- Bellei Cristian et al. (2004), **Escuelas efectivas en sectores de Pobreza”**
¿Quién dijo que no se puede? UNICEF y Asesorías para el Desarrollo. Santiago de Chile.
- Blanco, Rosa et al. (2007), **“Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos”** UNESCO/OREALC, II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- Hernández Sampieri, Roberto et al. (2003) **Metodología de la investigación**, Editorial McGraw Hill, México.
- Laurence Almagra Atilio, (2006) **Proyecto Educativo Institucional. Estructura, desafío sociocultural y socio pedagógico en las escuelas y liceos de la Región del Bío-Bío (Chile)**, Bloque social para la educación. Santiago, Chile.
- López Castaño, Margarita, (2002), **Guía para la elaboración de indicadores Educativos**, Dirección de Planificación del Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Educación, (1997), **Manual para modelar, analizar y mejorar Procesos**. Departamento de Desarrollo Institucional de la División de Planificación y Presupuestos, Santiago, Chile.
- Ministerio de Educación, (2002), **¿Qué tan bien está nuestro Liceo? Orientaciones para la autoevaluación**, Programa de Mejoramiento de Enseñanza Media, Santiago, Chile.
- Ministerio de Educación, (2005), **Marco para Buena Educación**, División de Educación General. Santiago, Chile.
- Ministerio de Educación, (2006), **Estadísticas de la Educación**, Departamento de Estudios y Desarrollo de la División de Planificación y Presupuestos, Santiago, Chile.
- Morra, Linda G. y Friedlander, Amy C., (2001), **“Evaluaciones mediante Estudios de Caso”**, Departamento de Evaluación de Operaciones del Banco Mundial, Washington, D.C., USA.

Sitios WEB

<i>Bloque Social para la Educación</i>	Visitado el 13.12.07
<i>Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación</i>	Visitado el 04.12.07
<i>Chile Califica.</i>	Visitado el 06.12.07
<i>Fundación Chile.</i>	Visitado el 10.12.07
<i>Instituto Nacional de Estadísticas (INE).</i>	Visitado el 02, 12.07
<i>Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas</i>	Visitad el 20.11.07

Entrevistas

Directores de los establecimientos

Señora Natacha Méndez Montenegro
Directora
Instituto Marítimo de Valparaíso

Señor Héctor Carrillo Gallegos
Director
Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa

Señor Emilio Pulgar Soto
Director
Liceo Técnico Profesional de Buin

Sostenedores de los establecimientos

Señor Mario Oportus
Presidente de la Corporación Educacional de ASIMET y Gerente General de Empresas FANALOZA.
Santiago.
En su doble carácter de sostenedor y empleador.

Señora Ana Peña
Jefe Técnico del Departamento de Educación de la Corporación de Desarrollo Social de Buin

Sr. Alfredo Vea
Directivo de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social

Empleadores de los estudiantes

Señor Mario Oportus
Gerente General
Empresas FANALOZA. Santiago.

Señor Carlos Vera
Jefe de Planificación
Transportes del Pacífico Sur.
Valparaíso

Señor Guillermo Sanhueza Cuitiño
Jefe de Adquisiciones
Corporación de Desarrollo Social de Buin

Personal directivo, docente, administrativo y de servicios de los tres establecimientos

Padres y apoderados de los estudiantes de los tres establecimientos

Estudiantes de 3º y 4º año de los tres establecimientos

9. Anexos

Ficha técnica de los establecimientos

1. IDENTIFICACIÓN	
1.1. Nombre:	_____
1.2. Tipo de establecimiento	_____
1.3. Sostenedor:	_____
1.4. Ubicación:	Localidad: _____ Comuna _____
	Dirección: _____
	Teléfono _____ E-Mail: _____

La preparación de esta Ficha estuvo a cargo de

Fecha: _____

2. CARRERAS OFRECIDAS

2.1. Matrícula por Carrera

Carreras	Matrícula		Total
	Mujeres	Hombres	
1. _____	_____	_____	_____
2. _____	_____	_____	_____
3. _____	_____	_____	_____
4. _____	_____	_____	_____
5. _____	_____	_____	_____
6. _____	_____	_____	_____
Total	_____	_____	_____

2.2 Matrícula por curso

	Nº de cursos	Mujeres	Hombres	Total
Primer año	_____	_____	_____	_____
Segundo año	_____	_____	_____	_____
Tercer año	_____	_____	_____	_____
Cuarto año	_____	_____	_____	_____
Total	_____	_____	_____	_____

2.3. Horas semanales de clases

	Plan General	Plan Diferen.	Total
Primer año	_____	_____	_____
Segundo año	_____	_____	_____
Tercer año	_____	_____	_____
Cuarto año	_____	_____	_____

2.4. Requisitos de ingreso

2.5. Carreras acreditadas por el Ministerio de Educación

2.5.1. Ninguna _____ Todas _____ Desde _____

Se encuentran en proceso las siguientes:

3. Planta Física:

(Si funciona en dos locales, sírvase incluir esta información en las hojas adjuntas)

3.1. Destino original _____

3.2. Año de construcción _____ Pisos _____ Superficie construida: _____ M²
Patio _____ M²

3.3. Material principal _____ Otro _____

3.4. Modificaciones sustantivas incorporadas _____

3.5. Instalaciones

3.5.1. Salas de clases M² Capacidad máxima de alumnos

1.	_____	_____
2.	_____	_____
3.	_____	_____
4.	_____	_____
5.	_____	_____
6.	_____	_____
7.	_____	_____
8.	_____	_____

3.5.2. Talleres	<u>M²</u>	<u>Capacidad máxima de alumnos</u>
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
4. _____	_____	_____
5. _____	_____	_____
6. _____	_____	_____
7. _____	_____	_____
8. _____	_____	_____

3.5.3. Laboratorio de Computación M² _____ Capacidad máxima de alumnos _____

3.5.3.1. Equipamiento:⁵¹

3.5.4. Otros laboratorios

Laboratorio	<u>M²</u>	<u>Capacidad máxima de alumnos</u>
3.5.4.1. _____	_____	_____
3.5.4.2. _____	_____	_____
3.5.4.3. _____	_____	_____

⁵¹ Señale la cantidad de PC disponibles, sus características técnicas, la relación alumno/computador, si se dispone de conexión a Internet, si poseen Banda Ancha, si se encuentran en Red, así como cualquier otra condición que ilustre objetivamente las potencialidades de esta instalación.

3.5.5. Biblioteca

3.5.5.1. Número de volúmenes _____

3.5.5.2. Disponibilidad de los textos obligatorios señalados en los programas

Total _____ Parcial _____ Escasa _____

3.5.5.3. Sala de lectura M² _____ Capacidad máxima
de alumnos _____

3.5.5.4. Recursos tecnológicos disponibles _____

3.5.6. Recintos Deportivos. ¿Cuáles?

3.5.7. Otras dependencias o instalaciones:

3.5.8. Información adicional de interés

4. Administración y docencia
(Se agradecerá incluir organigrama simple a mano alzada al reverso)

4.1. Director _____

4.1.1. Título profesional _____

4.1.2. Grado académico _____

4.1.3. Años de servicio en la docencia _____

4.2. Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica

4.2.1. Título profesional _____

4.2.2. Grado académico _____

4.2.3. Años de servicio en la docencia _____

4.3. Inspector General

4.3.1. Título profesional _____

4.3.2. Grado académico _____

4.3.3. Años de servicio en la docencia _____

4.4. Otros cargos directivos o de apoyo a la gestión (sólo el nombre del cargo)

4.4.1. _____

4.4.2. _____

4.4.3. _____

4.5. Organismo y cargo del superior jerárquico del Director (a quien éste se reporta)

4.6.1. Cuerpo docente	Jornada Completa	Jornada Parcial
Profesores titulados	_____	_____
Profesores sin título docente	_____	_____
Ingenieros	_____	_____
Técnicos de Nivel Superior	_____	_____
Otros títulos (señalar cuáles al reverso de esta página)	_____	_____
Total	_____	_____

5.9. Información adicional de interés

6. Rendimiento escolar

	2003	2004	2005	2006
6.1. % de alumnos promovidos de 1º a 2º año	_____	_____	_____	_____
6.2. % de alumnos titulados (sobre matrícula inicial de 4to año)	_____	_____	_____	_____
6.3. Alumnos que se encuentran trabajando (sobre titulados)	_____	_____	_____	_____
6.4. Alumnos que continuaron estudios superiores (sobre titulados)	_____	_____	_____	_____
6.5. Puntaje alcanzado en la Prueba SIMCE				
6.5.1. Lenguaje y Comunicación	_____	_____	_____	_____
6.5.2. Matemáticas	_____	_____	_____	_____
6.5.3. Estudio y Comprensión de la Naturaleza	_____	_____	_____	_____
6.5.4. Estudio y Comprensión de la Sociedad	_____	_____	_____	_____
6.6. Promedio anual de asistencia diaria	_____	_____	_____	_____
6.7. Matrícula total por nivel				
Año	1er. Año	2do. Año	3er Año	4to. Año
6.7.1. 2004	_____	_____	_____	_____
6.7.2. 2005	_____	_____	_____	_____
6.7.3. 2006	_____	_____	_____	_____
6.7.4. 2007	_____	_____	_____	_____

7.3.4. Empresas que participan en programas de educación dual (Si requiere más espacio, sírvase usar el reverso de esta página)

<u>Nombre de la empresa</u>	<u>Nº de trabajadores</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

7.4. ¿De qué otras formas se manifiesta la vinculación con el empresariado?⁵².

7.5. Actividades de servicio a la comunidad desarrolladas por el establecimiento

7.5.1. Oferta de educación de adultos		SÍ_____	NÓ_____
7.5.1.1.	<u>Carreras</u>	<u>Matrícula</u>	
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	Total	_____	_____

⁵² Por ejemplo: Asesoría técnica en la preparación del currículo; participación en el Consejo Escolar; donaciones de equipos, insumos, libros; otorgamiento de becas, capacitación del personal docente; otros de naturaleza similar.

7.5.1.2. Programas de Capacitación

_____	_____
_____	_____
_____	_____
Total	_____

7.5.1.3. Otras. Sírvase señalar cuáles.

_____	_____
_____	_____
_____	_____
Total	_____

7.6. Se ha constituido el Consejo Escolar del establecimiento NÓ ____ SÍ ____ Año _____

7.6.1. Integrantes:

7.6.2. Principales actividades

7.7. Cuenta el establecimiento con un Centro de Padres y Apoderados NÓ ____ SÍ ____

7.7.1. Principales actividades

7.8. Cuenta el establecimiento con un Centro de Alumnos NÓ ____ SÍ ____

7.8.1. Principales actividades

7.9. Información adicional de interés

8. Participación en Proyectos y Programas externos

Sírvase mencionar en el espacio provisto todos aquellos Proyectos o Programas nacionales, regionales o locales en los cuales se encuentra involucrado el establecimiento que implican apoyo o reconocer su gestión formativa por parte de entidades educativas o empresariales. Es el caso, por ejemplo de Programas de Mejoramiento Educativo, Participación en Redes de Chilecalifica, Enlaces o cualquier otro de similar naturaleza.

Programa

Desde

9. Distinciones recibidas

Sírvase señalar en el espacio provisto todas aquellas distinciones o premios recibidos por el establecimiento en mérito a su desempeño como entidad educacional exitosa.

REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS DIRECTORES

A. Identificación

Establecimiento; _____

Director: Señor/a _____

Año de nacimiento: _____

Formación profesional 1. Título _____

1.1. Institución _____

1.2. Año _____

2. Grado académico _____

2.1. Institución: _____

2.2. Año _____

Ejerce el cargo desde _____ (año)

Años de servicio en la docencia _____

Empleador: _____

¿Cuál fue el procedimiento adoptado para designarlo como Director de la Escuela?

(Concurso abierto, elegido por sus pares, designación por la entidad sostenedora del colegio, otro, sírvase señalar cuál)

¿Cuántos años dura su nombramiento? _____

¿Ha sido confirmado en el cargo? SI _____ NO _____

¿Había ejercido funciones directivas antes de ser nombrado Director?

SI _____ NO _____

Si la respuesta fue SI, por favor, señale cuáles:

B. Consultas

1. Sírvase señalar, jerarquizándolos, cuáles son los factores, que a su juicio, mejor explican los exitosos resultados obtenidos por el establecimiento?

2. En qué valor de la siguiente escala ubicaría el grado de autonomía de que Ud. dispone para enfrentar las situaciones que se indican:

2.1. Contratación y remoción del personal docente

Total	Limitado					Ninguno	
7	6	5	4	3	2	1	

2.2. Programación de las actividades anuales del establecimiento

Total	Limitado					Ninguno	
7	6	5	4	3	2	1	

2.3. Oferta de nuevas carreras

Total	Limitado					Ninguno	
7	6	5	4	3	2	1	

2.4. Remodelación de la planta física

Total	Limitado					Ninguno	
7	6	5	4	3	2	1	

2.5. Expulsión de alumnos

Total	Limitado					Ninguno	
7	6	5	4	3	2	1	

2.6. Gestión de recursos financieros

Total	Limitado				Ninguno	
7	6	5	4	3	2	1

2.7. En una perspectiva amplia, ¿con qué valor de la siguiente escala calificaría Ud. el grado de las relaciones que mantiene con la entidad sostenedora del establecimiento?

Óptimo	Satisfactorio				Deficitario	
7	6	5	4	3	2	1

3. ¿En qué valor de la siguiente escala ubicaría el grado de interacción profesional existente entre Ud. y su equipo directivo para el logro de las metas institucionales?

Total	Limitado				Ninguno	
7	6	5	4	3	2	1

4. En qué valor de la siguiente escala ubicaría Ud. el grado de colaboración que prestan al establecimiento las instituciones que se indican:

4.1. Centro de Padres y Apoderados

Muy alto	Reducido				Ausente	
7	6	5	4	3	2	1

4.2. Centro de Alumnos

Muy alto	Reducido				Ausente	
7	6	5	4	3	2	1

4.3. Centro de Ex Alumnos

Muy alto	Reducido				Ausente	
7	6	5	4	3	2	1

5. ¿Qué roles desempeña la entidad sostenedora en la gestión del establecimiento?

6. ¿Desde qué año está funcionando el actual Proyecto Institucional del establecimiento? _____

6.1. ¿Quiénes participaron en su elaboración?

6.2. ¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de su desarrollo? SI ___ NO ___

6.3. ¿Qué aspectos considera esta evaluación _____

6.4. ¿Quiénes participan en ella? _____

6.5. ¿Con qué frecuencia se realiza? _____

7. ¿Qué actividades, que escapen a las prácticas formativas habituales, desarrolla el establecimiento -ya sea en lo pedagógico, administrativo o financiero- para apoyar el logro de sus metas institucionales? Refiérase a las innovaciones de cualquier naturaleza que caractericen a su institución y se hayan implementado como resultado de una iniciativa generada al interior de ella.

8. ¿Cómo enfrenta el establecimiento las carencias formativas detectadas en los estudiantes que ingresan al plantel?

9. ¿Qué innovaciones curriculares, actividades de inducción o de motivación tales como visitas guiadas a empresas u otras de naturaleza similar, ha incorporado el establecimiento para incrementar el interés de los estudiantes por la carrera que estudian?

10. ¿De qué forma incorpora el establecimiento el tratamiento de conductas valóricas en la formación de técnicos de nivel medio

11. Considerando el gasto anual del año en curso, ¿cuáles son los porcentajes provistos por las siguientes fuentes para la operación financiera del establecimiento?

- a. Ministerio de Educación _____ %
- b. Entidad administradora _____ %
- c. Empresas vinculadas al establecimiento _____ %
- d. Centro de Padres y Apoderados _____ %
- e. Venta de productos y servicios _____ %
- f. Municipalidad de _____ %

g. Otras entidades. (Sírvese señalar cuáles)

- g.1. _____ %
- g.2. _____ %
- g.3. _____ %
- g.4. _____ %

12.Cuál es el gasto promedio anual por alumno en el establecimiento? \$ _____

13. ¿Desempeña Ud. alguna función adicional a su labor como Director de este establecimiento.

No _____ SI _____

13.1.¿Podría señalar cuál? _____

14. ¿Cuál es su horario habitual de trabajo? De _____ hrs. a _____ hrs.

15. Por favor: sírvase priorizar las siguientes actividades en función del tiempo ocupado en atenderlas,

15.1. Contactos con la entidad sostenedora _____

15.2 Gestión institucional al interior del colegio _____

15.2.1. Materias administrativas _____

15.2.2. Materias curriculares _____

15.2.3. Materias financieras _____

15.3. Contactos con otros entes vinculados al establecimiento _____

15.4. Otros. ¿Cuáles?

16. ¿Qué aspectos estima necesarios para mejorarla calidad de la oferta la oferta educacional del establecimiento?

17. ¿Desea agregar algún comentario adicional que nos permita informarnos mejor de la realidad formativa del establecimiento a su cargo?

REGISTRO DE RESPUESTAS – ENTREVISTA A LOS DOCENTES

Establecimiento: _____

Fecha y hora: _____

Consultas.

1. Podría señalar cuáles son a su juicio los principales factores causales de los buenos resultados educativos que presenta el establecimiento.

1.1.	_____
1.2.	_____
1.3.	_____
1.4.	_____
1.5.	_____

2. En qué grado estima Ud. que el Director de este establecimiento es el líder en los ámbitos que se indican.

2.1. Pedagógico

Muy alto			Limitado			Ninguno
7	6	5	4	3	2	1

2.2. De Gestión

Muy alto			Limitado			Ninguno
7	6	5	4	3	2	1

2.3. Financiero

Muy alto			Limitado			Ninguno
7	6	5	4	3	2	1

3. ¿Con cuál de los siguientes valores calificaría los aspectos que se indican en la operación del establecimiento?

3.1. Clima organizacional

De excelencia			Adecuado			Deteriorado
7	6	5	4	3	2	1

3.2. Apoyo al trabajo profesional

Notable	Limitado			Reducido		
7	6	5	4	3	2	1

3.3. Calidad de la implementación tecnológica de talleres y laboratorios

Notable	Limitada			Reducida		
7	6	5	4	3	2	1

3.4. Desarrollo curricular

Actualizado	Limitado			Reducido		
7	6	5	4	3	2	1

3.5. Actividades desempeñadas por la Unidad Técnico Pedagógica

Destacadas	Normales			Débiles		
7	6	5	4	3	2	1

REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS EMPRESARIOS (Que contratan egresados)

A. Identificación

1. Empresa: _____
1.1. Rubro: _____
2. Localidad: _____
3. Dirección: _____
4. Entrevistado: _____
5. Cargo: _____
6. Fecha: _____

B. Consultas a las empresas que emplean egresados

1. La empresa que Ud. representa ha contratado a estudiantes egresados del /de la _____

En tal sentido, ¿Podría tener la gentileza de señalar cuál es a su juicio, en general, la calidad del desempeño laboral de éstos, empleando un valor de la siguiente escala?

Muy buena						Deficiente	
7	6	5	4	3	2	1	

2. En términos más específicos, ¿Podría señalar cuáles son las mayores fortalezas que presentan estos jóvenes en su desempeño laboral?

3. Del mismo modo, ¿cuáles estima que son las mayores debilidades que afectan su trabajo?

4. En tal sentido, ¿En qué aspectos estima que debería mejorarse la formación entregada por el establecimiento?: (puede señalar varios)

4.1. La preparación tecnológica en la especialidad _____

4.2. La formación general _____

4.3. La formación en valores personales y sociales _____

4.4. Otros _____

Cuáles: _____

5. La experiencia acumulada con la incorporación de estos jóvenes a su empresa, tiende a:

5.1. Seguir contratándolos _____ 5.2. Desistir de contratarlos _____

6. Si la respuesta fue SI. ¿Estaría su empresa interesada en participar más activamente con este establecimiento educativo en el mejoramiento de la calidad del servicio que ofrece?

SI___ NO___

7. Si la respuesta fue SI, ¿En cuál de las siguientes actividades podría expresarse esta participación?

7.1. Integrar el Comité Asesor del establecimiento _____

7.2. Participar en la preparación de Planes y Programas de estudio _____

7.3. Participar en la actualización del personal docente _____

7.4. Contribuir a la actualización del equipamiento _____

7.5. Participar en la formación dual _____

8. Sírvase agregar cualquier comentario adicional que permita conocer mejor la experiencia de la empresa en la contratación de egresados de la enseñanza técnico profesional de nivel medio.

Los resultados de esta investigación serán publicados en la página WEB de UNESCO en París. En tal sentido, ¿Autoriza Ud. que se mencione a su empresa como entidad colaboradora de la función docente de este establecimiento. Si su respuesta es NO, tenga la absoluta certeza que se resguardará la confidencialidad de la información que ha proporcionado. SI ___ NO ___

REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS EMPRESARIOS (Que participan en la formación dual)

A. Identificación

1. Empresa: _____
1.1. Rubro _____
2. Localidad: _____
3. Dirección: _____
4. Entrevistado: _____
5. Cargo: _____
6. Fecha: _____

B. Consultas a las empresas que participan en la educación dual

1. La empresa que Ud. representa se encuentra colaborando activamente en la preparación de técnicos de nivel medio que desarrolla el/la _____ aceptando que sus estudiantes participen en la modalidad formativa conocida como enseñanza dual.

En tal sentido, utilizando los valores de la siguiente escala, ¿podría señalar cómo valora la experiencia que ha significado para la empresa participar en esta innovación educativa?

<u>Positiva</u>							<u>Negativa</u>
7	6	5	4	3	2	1	

2. Del mismo modo, ¿cómo aprecia el grado de recepción que experimentan los trabajadores de su empresa hacia la participación de estos jóvenes en sus lugares de trabajo?

<u>Positiva</u>							<u>Negativa</u>
7	6	5	4	3	2	1	

3. ¿Cuál ha sido la motivación que ha animado a su empresa a participar en estas actividades?

4. ¿Qué tipo de problemas ha tenido que superar la empresa para adaptarse a este tipo de actividad?

5. ¿Está la empresa dispuesta a seguir colaborando en estas actividades?¿Podría señalar las razones?

6. ¿Cuáles serían sus recomendaciones para mejorar esta clase de colaboración y obtener mejores resultados para ambas partes?

7. ¿Ha contratado su empresa a egresados del establecimiento que han participado en este

esquema educativo?.

SI ___

NO___

8. A futuro, ¿Estaría su empresa interesada en participar más activamente con este establecimiento educativo en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo que ofrece?

SI___ NO___

9. Si la respuesta fue SI, ¿En cuál de las siguientes actividades podría expresarse esta participación?

9.1. Integrar el Comité Asesor del establecimiento _____

9.2. Participar en la preparación de Planes y Programas de estudio _____

9.3. Participar en la actualización del personal docente _____

9.4. Contribuir a la actualización del equipamiento _____

10. Si su respuesta fue No, ¿A qué causas se debe la negativa?

Los resultados de esta investigación serán publicados en la página WEB de UNESCO en París. En tal sentido, ¿Autoriza Ud. que se mencione a su empresa como entidad colaboradora de la función docente de este establecimiento. Si su respuesta es NO, tenga la absoluta certeza que se resguardará la confidencialidad de la información que ha proporcionado. SI ___ NO ___

REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS APODERADOS

A. Identificación

1. Establecimiento: _____

B. Consultas

1. Por favor, señale los tres principales motivos por los cuales eligió este establecimiento para que su pupilo realizara sus estudios de nivel medio.

1.1. _____

1.2. _____

1.3. _____

2. ¿Cuál es el grado de satisfacción que Ud. tiene de la calidad de la educación entregada por el establecimiento?

Muy alto

Deficiente

7

6

5

4

3

2

1

3. ¿Cuál es su grado de participación en las actividades que desarrolla el Centro de Padres del establecimiento?

Muy activa

Escasa

7

6

5

4

3

2

1

4. ¿Es informado periódicamente sobre el progreso educacional de su pupilo?

Si. Habitualmente

Nunca o casi nunca

7

6

5

4

3

2

1

5. ¿Ha sido Ud. consultado cuando el establecimiento debe adoptar medidas que involucran cambios en las actividades habituales?

Si. Habitualmente

Nunca o casi nunca

7

6

5

4

3

2

1

6. ¿Cómo considera la atención brindada por el personal del establecimiento cuando concurre a consultar por la situación escolar de su pupilo?

Muy adecuada Deficiente

7 6 5 4 3 2 1

7. ¿Cómo considera la calidad de las siguientes situaciones o aspectos que se presentan en el establecimiento?

	<u>Muy buena</u>	<u>Regular</u>	<u>Deficiente</u>
7.1 La formación valórica y moral que se ofrece	_____	_____	_____
7.2. La información que le entregan los profesores	_____	_____	_____
7.3. El apoyo a los estudiantes de bajo rendimiento	_____	_____	_____
7.4. Su relación con el profesor jefe de su pupilo	_____	_____	_____
7.5. El desempeño de los profesores	_____	_____	_____
7.6. Las condiciones de la infraestructura	_____	_____	_____

8. ¿Cuáles son sus intenciones sobre el futuro de su pupilo, cuando egrese del establecimiento?

8.1. Que se incorpore a la actividad laboral _____

8.2. Que continúe estudios superiores _____

8.3. Otra. Sírvase señalar cuál _____

9. Por favor, sírvase agregar cualquier otro comentario referido a la calidad del servicio educativo que presta el establecimiento; ⁵³cualquier tipo de aporte que se sirva manifestar será agradecido toda vez que nos permite conocer mejor vuestra opinión sobre el establecimiento.

REGISTRO DE RESPUESTAS - ENTREVISTA A LOS ESTUDIANTES

A. Identificación

1. Establecimiento: _____

B. Consultas

1. Por favor, señala cuáles son las tres razones más importantes por las cuales ingresaste a este establecimiento.

2. ¿Cómo consideras la calidad de la enseñanza que te proporciona el establecimiento?

Excelente	Regular			Deficiente	
7	6	5	4	3	2 1

3. ¿Cuáles son los tres aspectos que más te agradan de tu experiencia como alumno de este colegio?

3.1. _____

3.2. _____

3.3. _____

4. ¿Y cuáles son los tres aspectos que más te desagradan de tu experiencia como alumno de este colegio?

4.1. _____

4.2. _____

4.3. _____

5. ¿Cómo podrías considerar la calidad de la dotación tecnológica de los talleres en que se realizan las actividades prácticas de tu formación como técnico en tu especialidad?

Excelente	Regular			Deficiente	
7	6	5	4	3	2 1

6. ¿Cuáles son tus intenciones después de titularte como técnico?

6.1. Incorporarte al mundo del trabajo _____

6.2. Continuar estudios superiores _____

6.3. Otra. Sírvete señalar cuál _____

7. Como valoras la calidad de las siguientes instalaciones del establecimiento:

	<u>Excelente</u>	<u>Buena</u>	<u>Regular</u>	<u>Mala</u>
7.1. Salas de clases	_____	_____	_____	_____
7.2. Talleres	_____	_____	_____	_____
7.3. Laboratorios	_____	_____	_____	_____
7.4. Biblioteca	_____	_____	_____	_____
7.5. Recintos deportivos	_____	_____	_____	_____
7.6. Patios y lugares de recreo	_____	_____	_____	_____

8. ¿Cuál es grado de apoyo que te prestan tus profesores cuando tienes dificultades con tu desempeño escolar?

Excelente	Regular			Deficiente	
7	6	5	4	3	2 1

9. Tú dirías que, en general, la disciplina del colegio es

Muy estricta	Adecuada			Deficiente	
7	6	5	4	3	2 1

10. Si desearas conversar con el Director un problema que es de importancia para ti, esto sería:

Fácil	Difícil			Imposible	
7	6	5	4	3	2 1

11. ¿Cómo consideras el ambiente general que se vive en el colegio en cuanto a:

11.1. La relación con tus compañeros

Muy agradable	Regular			Conflictiva	
7	6	5	4	3	2 1

